



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Perceptions and participation of support staff in the development  
of the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ผู้วิจัย

วีรนุช พานทอง

สันติ เกษมวัฒน์ปัญญา

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2565

ชื่องานวิจัย	การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา สู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาววีรนุช พานทองและนายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา
หน่วยงาน	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย	2565

## บทคัดย่อ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสถาบันการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยการรับรู้และการมีส่วนร่วมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX และหาแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนตามเกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี ส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ตัวแปรต้นที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 52.60

5) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการสื่อสารให้เข้าใจง่าย กระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการ PDCA มีการสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางรวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องบุคลากรที่มีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้บริหารสถาบันควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

**คำสำคัญ :** การรับรู้ การมีส่วนร่วม บุคลากรสายสนับสนุน เกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ



<b>Research Title</b>	Perceptions and participation of support staff in the development of the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Author</b>	Miss Weeranuch Panthong and Mr. Santi Kasemwatanapanya
<b>Institute</b>	Office of Educational Quality Assurance Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Year</b>	2022

## Abstract

Educational quality assurance is a vital mission of academic institutions, requiring collaboration from personnel within the organization based on the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX). Perception and participation are crucial factors in educational quality assurance based on the EdPEX criteria. This research aims to study the perception and participation of support personnel in progressing toward the EdPEX criteria and to identify strategies for promoting awareness and participation among support personnel according to the EdPEX standards at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample group for this study consisted of 50 staff members from support units involved in quality assurance processes. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. A statistical program was used to compare the mean scores of the sample group. The results of the research can be summarized as follows.

1) The results of the data analysis on the perception and participation of support staff in the development of the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of Rajamangala University of Technology Thanyaburi revealed that the overall perception and participation was at a high level.

2) The personal factors and the perception and participation of support personnel in progressing toward the EdPEX criteria at Rajamangala University of Technology Thanyaburi revealed that support personnel aged 31-40 participated in the development toward EdPEX differently from those aged 25-30 and those aged 50 and above, with a statistically significant difference at the .05 level.

3) The relationship between the perception and participation of support staff in the development of the Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) revealed that the perception of the Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) was significantly related to the participation of support staff in the development of the Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX), both overall and in terms of individual aspects, at the .01 level.

4) The independent variables had a statistically significant influence on support staff participation in developing the Educational Criteria for Performance Excellence

(EdPEX) at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The predictors of perception were found to have a positive relationship with participation at 52.60%.

5) The training workshops should be organized with clear and easy-to-understand communication. Participation should be encouraged by applying the PDCA principles. There should be support for resources and tools, including the development of a central database system, as well as the creation of motivation and recognition for staff involvement.

Based on the research findings, institutional administrators should establish clear strategies to promote awareness and participation among support personnel in the educational quality assurance process according to the EdPEX criteria. This is because support personnel play a crucial role in facilitating and driving quality assurance processes, thereby enhancing the quality and standards of education management.

**Keywords:** perception, participation, support staff, educational criteria for performance excellence (EdPEX)



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความร่วมมือจากหลายท่าน ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นนทสีพรธาดาวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สีमानนท์ และ ดร.ปิยวรรณ สนธิโสสมพันธ์ ที่กรุณาแนะนำการสร้างเครื่องมือวิจัย และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบข้อมูลวิจัยเพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่านและสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ต่อไป

นางสาววีรณัฐ พานทอง  
นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา  
ผู้วิจัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญภาพ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิด	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา	6
2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566	9
2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วม	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	27
3.1 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย	27
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	29
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	51
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	52
4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน	53
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>57</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>65</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>68</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	69
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	71
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
ภาคผนวก ง ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	84
ภาคผนวก จ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม	88



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	3
2.1 แสดงความเชื่อมโยงของ 7 ด้านองค์ประกอบตาม EdPEX	15
5.1 แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX สำหรับบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	60
5.2 แนวทางในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน	64



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน	33
4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	34
4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	36
4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan)	37
4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	38
4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	39
4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	40
4.8 เปรียบเทียบการรับรู้บุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ	41
4.9 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ	41
4.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกตามอายุ	42
4.11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ	43
4.12 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) จำแนกตามอายุต่างกัน	44
4.13 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) จำแนกตามอายุต่างกัน	44
4.14 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) จำแนกตามอายุต่างกัน	45

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) จำแนกตามอายุต่างกัน	45
4.16 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมจำแนกตามอายุต่างกัน	46
4.17 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.18 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4.19 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) จำแนกตามตำแหน่งงาน	47
4.20 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน	48
4.21 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) จำแนกตามอายุงาน	49
4.22 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุงาน	50
4.23 ความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	51
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	52
4.25 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ	52
4.26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ	53

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ปรับปรุงกระบวนการประกันคุณภาพภายใน โดยนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ และระดับสถาบัน เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนและนำร่องในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา ภายในตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นให้คณะและมหาวิทยาลัยสามารถยกระดับคุณภาพให้ได้รับความเชื่อมั่น และช่วยให้ค้นพบจุดแข็งที่ให้ประโยชน์ กับมหาวิทยาลัยให้สามารถรับมือความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และเป็นการทำให้ สมาชิกองค์กรทุกภาคส่วนมุ่งไปในทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพิ่มขีดศักยภาพและมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ที่มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย ให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและสากล ด้วยการนำเกณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับ ในระดับสากลมาใช้เป็นเครื่องมือที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการ การศึกษาของการอุดมศึกษาไทย โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพัฒนาเกณฑ์การศึกษา สู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแปลและเรียบเรียง 2009 - 2010 The Baldrige National Quality Program : Education criteria for performance Excellence (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา คู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ, 2563) โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งใช้คู่มือเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศและ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับสากล โดยในปีการศึกษา 2561 คณะนาร่องได้มีการเข้าร่วม โครงการให้ความรู้กับผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX เป็นต้นมา และมีการเริ่มใช้เกณฑ์ EdPEX ของคณะนาร่องในปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 คณะ ประกอบด้วย คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ และคณะการแพทย์บูรณาการ นำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้เป็นกรอบตามองค์ประกอบ 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ โดยมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์ EdPEX ระยะเวลา 3 ปี (ปีการศึกษา 2563 – 2565) และแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ระยะ 1 ปี (ปีการศึกษา 2563) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้คณะนาร่องได้มีจัดทำแผนและทบทวน แผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว วิสัยทัศน์ การวิเคราะห์องค์กร การทบทวนกระบวนการเป็นระยะเวลา 2 ปี และได้มีการตรวจประเมินในปีการศึกษา 2565 แต่สำหรับการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับสถาบัน มีการดำเนินงานในปีการศึกษา 2564 ในการจัดทำแผน และเริ่มดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงปีการศึกษา 2566 ซึ่งพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพการศึกษา

ยังขาดความรู้และความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEX ส่งผลให้ไม่ได้เกิดจากความต้องการที่มีความสนใจ จากความรู้ที่ร่วมกัน และยังขาดการสร้างแรงจูงใจให้มีความสนใจที่จะรับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ยังต้องปรับปรุงในการนำเสนอข้อมูลให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทราบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญในการจัดทำข้อมูลเพื่อการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ EdPEX ทั้งนี้การรับรู้และการมีส่วนร่วมล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งในหลักการ ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่เป็นหน้าที่ ของทุกคนที่ช่วยได้ในหลากหลายช่องทางในการปรับปรุงระบบงานของตนเองให้เป็นระบบงานมากขึ้น เพียงเท่านั้นก็จะทำให้ระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับภาพรวมที่ดี ดังนั้นภาระหน้าที่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องอาศัยการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ของมหาวิทยาลัยช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยที่มีภาระงานเกี่ยวกับการสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำ รายงานการประเมินตนเอง ระดับสถาบัน ตามเกณฑ์ EdPEX และมีหน้าที่ในการประสานงานกับบุคลากร สายสนับสนุนในหน่วยงานสนับสนุนเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน ตามเกณฑ์ EdPEX และผู้วิจัยทราบถึงปัญหาการดำเนินการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง จะช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของระดับสถาบัน โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงวิธีการ และระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ของหน่วยงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

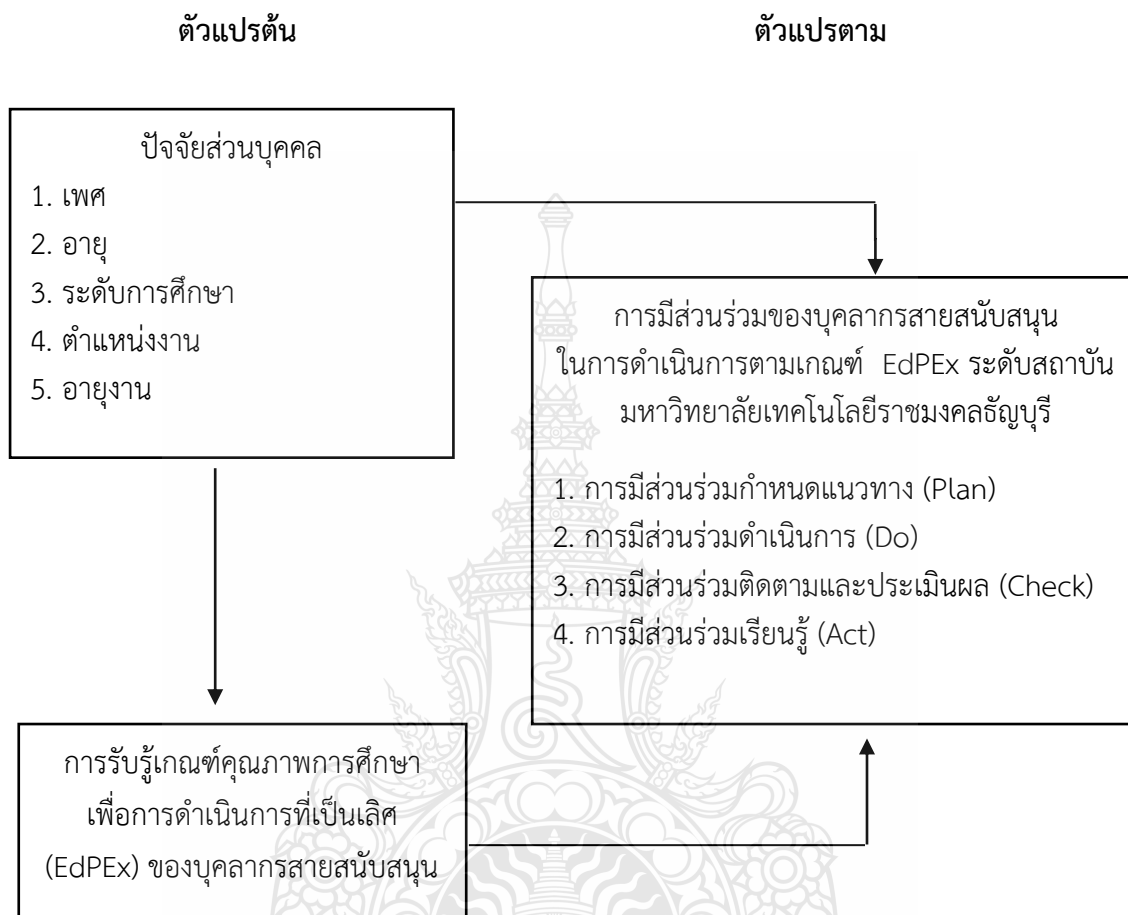
1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา สู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.5 เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

### 1.3 กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ประชากร คือ บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานตามเกณฑ์ EdPEX หรือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 55 คน และได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวน 50 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จำนวน 10 คน จาก 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา

1.4.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.4.3 ระยะเวลาทำการวิจัย: เดือนกรกฎาคม 2565 ถึง เดือนมิถุนายน 2566

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 ทราบถึงระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.4 นำผลจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบของการรับรู้และการมีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การรับรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุน ซึ่งบุคลากรทุกส่วนในหน่วยงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ และ ดำเนินการตามกระบวนการของเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด

1.6.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งประเด็นออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และการนำแผนพัฒนาคุณภาพไปปฏิบัติ

2) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) หมายถึง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การสื่อสาร ร่วมเป็น คณะกรรมการฯ หรือผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

3) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) หมายถึง การเรียนรู้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นเครื่องมือ ในการวัดผลการจัดการศึกษา เป็นบรรทัดฐานสำหรับประเมินตนเอง เป็นแนวทางในการวางแผนและเพิ่มโอกาส ในการเรียนรู้การถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและการเข้าร่วมอบรมหรือรับฟังการบรรยายจากวิทยากร

1.6.3 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา กองนโยบายและแผน กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองอาคารสถานที่ และกองพัฒนานักศึกษา ที่ดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

1.6.4 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ หมายถึง เกณฑ์พัฒนาคุณภาพที่มีการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพสูง หรือเกณฑ์ Education criteria for performance Excellence : EdPEx โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) แปลและเรียบเรียงในปี 2009-2010 The Baldrige National Quality Program : Education criteria for performance Excellence (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ) และให้สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ใช้เป็น แนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 7 หมวด





## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1.1 ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1.2 แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1.3 การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 – 2566

2.2.1 ที่มาของเกณฑ์ EdPEX

2.2.2 ค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX

2.2.3 เกณฑ์ EdPEX และโครงสร้างเกณฑ์

2.2.4 การให้คะแนนตามเกณฑ์ EdPEX

#### 2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วม

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา

#### 2.1.1 ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2543) อ้างถึงใน เปี่ยมสุข พุ่งกาวิ (2557) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมในการกิจหลักของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการศึกษา เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ตลอดจนประชาชนและสังคมโดยรวมว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม

Joseph Juran and Frank Gryna (1993) อ้างถึงใน ญัฐตะวัน ลิมประสงค์ (2556) ในบริบทของการประกันคุณภาพการศึกษายังครอบคลุมถึงการพิจารณาความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการศึกษา หรือลูกค้า นักวิชาการหลายท่านได้เน้นย้ำว่าคุณภาพในความหมายนี้คือความสามารถของสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการประกันคุณภาพอย่างแท้จริงจึงเป็นความหมายเฉพาะที่มีนักวิชาการหลายคนระบุไว้

Goetsch and Davis (1994) อ้างถึงใน ณัฐตะวัน ลี้มประสงค์ (2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพเป็นภาวะที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการผลิต การบริการ บุคคล กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังหรือเกินความคาดหวัง

Harper (1999) อ้างถึงใน เปี่ยมสุข พุงกาวิ (2557) ได้ให้ความหมายของการประกัน คุณภาพว่า หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิบัติการทั้งหมดที่เป็นระบบและมีการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความมั่นใจในระดับหนึ่งว่า สินค้า หรือบริการหนึ่ง ๆ จะมีคุณภาพ ตามข้อกำหนดที่วางไว้ โดยกล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) เป็นศัพท์ ทางวิชาการที่วงการการศึกษา ยืมมาจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม เป็นการนำแนวคิดเชิงคุณภาพ เข้ามาใช้เพื่อการบริหารจัดการเชิงคุณภาพขององค์กรทางการศึกษา และได้อธิบายถึงวิวัฒนาการ ของการบริหารจัดการเชิงคุณภาพในทางอุตสาหกรรม ด้วยการแบ่งประเภทกิจกรรมการบริหารจัดการ ออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบที่เน้นการตรวจจับ (Detection) อันได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพ (Quality inspection) และการควบคุมคุณภาพ (Quality control) ทั้งสองกิจกรรมนี้เน้นความแม่นยำ ของเครื่องมือและประสิทธิภาพของเทคนิคที่ใช้ในการตรวจจับความผิดที่เกิดขึ้น จุดอ่อนของการบริหาร จัดการเชิงคุณภาพนี้คือ การลงมือกระทำหลังจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว หรือปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว (Retrospective หรือ reactive) การบริหารจัดการเชิงคุณภาพแบบที่สอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทศวรรษ หลังนี้ มีลักษณะที่เน้นการป้องกัน ก่อนที่ความผิดจะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดแผนการดำเนินงาน ด้านการจัดการศึกษา การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพิจารณาว่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด กระบวนการนี้มุ่งสร้างความมั่นใจว่าสถาบันการศึกษา สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งนำผลการประเมินที่ได้รับไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนอง ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

### 2.1.2 แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) ได้ให้แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการศึกษา โดยเน้นให้มั่นใจว่านักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ และมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรวม องค์ประกอบของ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: การดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพ การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

การติดตามและตรวจสอบ: กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อควบคุมคุณภาพ ของการดำเนินงานด้านการศึกษา

การประเมินคุณภาพการศึกษา: การประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการนำผลประเมินมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการนี้ดำเนินไปในลักษณะ วงจรคุณภาพ (Quality Cycle) ที่มีการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในระยะยาว

ในระหว่างการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องพัฒนากลไกในการติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพของผู้เรียน โดยอาศัยการดำเนินการร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้เรียนและกระบวนการบริหารจัดการ จากนั้นจึงนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยจำเป็นต้องพัฒนากลไกที่มีประสิทธิภาพในการติดตามและตรวจสอบคุณภาพด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งดำเนินการโดยบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2557) โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยย่อยของการอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ จึงได้กำหนดกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษาที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีประสิทธิภาพและยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหวัง และความซ้ำซ้อนของระบบ กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างกลไกการประเมินคุณภาพตามพันธกิจและกลุ่มสถาบัน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 5 และมาตรา 47 วรรคสอง สาระสำคัญของกฎกระทรวงฉบับนี้ ยังคงไว้ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้ว่า สถาบันการศึกษาที่มีพื้นที่บริการและจุดเน้นระดับการศึกษาที่ต่างกัน และมีพันธกิจและบทบาทในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศที่ต่างกัน โดย สป.อว. ได้ถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในปี 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนฉบับเดิม โดยรวมการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน โดยมีการปรับให้คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ 1) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 2) เสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา โดยนำผลการประเมินคุณภาพ

ทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยจุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการควบคุมคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาในระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน ให้ได้ข้อมูลที่ชี้ผลการบริหารจัดการ หลักสูตรที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ระดับคณะ และภาพรวมระดับสถาบัน อันจะนำไปสู่ การวางแผนกลยุทธ์ แนวทาง และนโยบายการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อจัดทำรายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อ สป.อว. ทุกปีการศึกษา ตลอดจนเพื่อรองรับ การติดตามตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี ตามกฎกระทรวงฯ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่น ต่อสาธารณชนให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของบัณฑิต ผู้เรียนจบไปมีงานทำ ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และใช้ประกอบการขอขึ้นทะเบียนหลักสูตร ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก โดยทั้งสองส่วนมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ในการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับข้อมูล คุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เพื่อเกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการพัฒนา ประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งป้องกันการบริหารจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ

## 2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566

ตามคู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 จัดทำโดยคณะกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 - 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) Proven Leadership and Management Practices for High Performance มีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 ที่มาของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์ที่สามารถส่งเสริมให้การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน บรรลุเป้าหมาย เกิดการปรับปรุงทั้งผลลัพธ์และเพิ่มศักยภาพทางการตลาด โดยองค์กรทั่วโลกนิยมใช้ เกณฑ์บัลดริจเป็นเครื่องมือปรับปรุงและนำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน องค์กรที่ได้รับรางวัลบัลดริจ คือ องค์กรที่สามารถพัฒนาทั้งแนวทางการดำเนินการและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดการเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศและทั่วโลก อีกทั้งยังพบอีกว่าองค์กรต้นแบบระดับประเทศได้มีการแบ่งปัน แนวทางที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง โดยเกณฑ์ EdPEX ถือเป็น การนำเกณฑ์บัลดริจ ทางด้านการศึกษา มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการอุดมศึกษาไทย เพื่อให้สถาบันการศึกษา ใช้พัฒนาการบริหาร จัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ท้ายที่สุดเป็นการยกระดับ คุณภาพทางการศึกษาของสถาบันและประเทศให้เทียบเคียงกับนานาชาติ สำหรับประเทศไทย

มีการปรับใช้เกณฑ์บัลตรัจมาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) และกรอบการประเมินผลการดำเนินงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและการให้บริการด้านสุขภาพ (Hospital Accreditation: HA)

สรุปว่าการใช้เกณฑ์ EdPEX ส่งเสริมให้การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นไปอย่างรอบด้าน ช่วยให้สถาบันสามารถทราบถึงสถานะปัจจุบันและทิศทางที่ต้องการพัฒนา มีเครื่องมือตรวจสอบระบบในทุกภาคส่วน และนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานและผลลัพธ์ที่ดีอย่างยั่งยืน

### 2.2.2 ค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX

ค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX เปรียบเสมือนรากฐานที่ฝังลึกในองค์กร ที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ค่านิยมเหล่านี้เป็นเสมือนเข็มทิศชี้ทางการตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการหลักของสถาบัน กับผลการดำเนินงานที่สำคัญ ภายใต้กรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ โดยค่านิยมหลักของ EdPEX ประกอบด้วย 11 ประการ ดังนี้

#### 1) มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)

มุมมองเชิงระบบ หมายถึง การจัดการสถาบันภายใต้บริบทของระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่เชื่อมโยงกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงโอกาสสำหรับความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และอาจเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แปลกใหม่ การจัดการผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบัน จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการตระหนักรู้ว่า สถาบันเป็นระบบที่มีการปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกัน การสังเคราะห์ในประเด็นเฉพาะของแต่ละสถาบัน ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และการบูรณาการ เป็นสิ่งที่ทำให้ระบบประสบความสำเร็จ

#### 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

บทบาทของผู้นำระดับสูง ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยผู้นำต้องกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เปี่ยมไปด้วยแรงบันดาลใจ และสามารถบรรลุได้จริง วิสัยทัศน์นี้ควรสื่อถึงภาพอนาคต ที่องค์กรต้องการมุ่งไป และเป็นแนวทางให้กับการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้เกิดการมุ่งมั่นผู้เรียนและลูกค้า ซึ่งผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้า แสดงให้เห็นถึงค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร และต้องสื่อสารค่านิยมเหล่านี้ให้ชัดเจนแก่บุคลากรทุกคน และตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยมจากบุคลากรเพื่อผู้นำต้องตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน และท้าทายต่อบุคลากร และต้องให้การสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย

วิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรควรมีความสมดุลระหว่าง ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผู้นำต้องสร้างกลยุทธ์ ระบบ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้าง องค์กรความรู้ ชีตความสามารถ เพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร เสริมสร้างและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จากความหลากหลายของบุคลากร กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม บริหารความเสี่ยง และสร้างความมั่นใจถึงความสามารถในการฟื้นตัวได้รวดเร็ว ค่านิยมและกลยุทธ์ที่ผู้นำกำหนดไว้

ควรช่วยชี้แนะการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ผู้นำระดับสูงต้องสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสนับสนุนงานขององค์กร มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ใฝ่สร้างนวัตกรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ผู้นำระดับสูงต้องรับผิดชอบต่อการกระทำและผลการดำเนินงาน ของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร คณะกรรมการต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มในด้านจริยธรรม การปฏิบัติการ รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กรและของผู้นำระดับสูง ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม มีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สื่อสาร สอนงาน สร้างแรงจูงใจ พัฒนาผู้นำในอนาคต ยกย่องชมเชย ส่งเสริมความเท่าเทียม และให้เขามีส่วนร่วม รวมถึงทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำระดับสูงควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง ยอมรับความผิดพลาด และเปิดรับโอกาส ที่จะปรับปรุงตนเอง

### 3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Customer Centered Excellence)

ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจหรือพิจารณา ผลการดำเนินงานตามพันธกิจ และคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ สถาบัน จึงควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ รวมทั้งการสร้างช่องทาง ให้ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่นเข้าถึงและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การส่งมอบคุณค่า โดยความเป็นเลิศ ที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ส่วนที่เป็นปัจจุบันและส่วนของอนาคต คือ การเข้าใจหรือรับรู้ ถึงความต้องการทั้งในปัจจุบันและการพยากรณ์ความต้องการในอนาคตของลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้ได้ผู้เรียน และลูกค้าใหม่ การสร้างความพอใจ ความชื่นชอบ และการภาคภูมิใจด้วยการกล่าวถึงในทางที่ดี ตลอดจน ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องที่มีของสถาบัน ดังนั้นสถาบันจึงควรต้องมีกระบวนการหรือวิธีการในการรับฟัง เสียงลูกค้าอย่างตั้งใจ โดยกระบวนการนี้ควรครอบคลุมถึงช่องทางต่าง ๆ เช่น การสำรวจ ความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ เชิงลึก สถาบันควรมุ่งมั่นที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต้องการหรือคาดหวัง เพื่อให้ได้ข้อมูล และสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ อย่างมีคุณภาพ

### 4) การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People)

ความสำเร็จของสถาบันมีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและ ประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลมากในการสร้างและ บำรุงสภาพแวดล้อมทำงานที่ดี ดังนั้นเราจะสามารถพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้คือ ทิศทางชัดเจน การมีทิศทางและวิสัยทัศน์ชัดเจนทำให้สมาชิกขององค์กรมีเป้าหมายและการกระทำ ที่เชื่อมโยงกันไปทิศทางเดียวกันส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง การเรียนรู้จากผลลัพธ์ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้น เช่น การแบ่งปันประสบการณ์และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพื่อปรับปรุงและพัฒนา มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ การกระทำ และการตัดสินใจที่ถูกต้อง ช่วยสร้างบรรยากาศที่สามารถสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อเป็นการสร้างและ รักษาสภาพแวดล้อมทำงานที่ปลอดภัยช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือ เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพ

สามารถส่งผลให้บุคลากร รู้สึกผูกพันและสนับสนุน มีความผูกพัน ซึ่งบรรยากาศที่ส่งเสริมความผูกพัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาและปรับปรุงเป็นการให้โอกาสและทราบข้อคิดเห็นในการพัฒนา สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองและทีมงาน โดยการให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากร ในทุกด้านเหล่านี้จะช่วยสร้างพื้นที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำสถาบันสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

#### 5) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)

การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational Learning) เกี่ยวกับกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร การสร้างกลไกที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดและการดำเนินการเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนของข้อผิดพลาด เป็นต้น

ความคล่องตัว (Organizational Agility) เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจ เช่น การปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและโอกาสใหม่ ๆ ในตลาด เป็นต้น

การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัวมีความสัมพันธ์กันโดยตรง เนื่องจาก การเรียนรู้ระดับองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีความคล่องตัว เมื่อองค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว การทำงานแบบคล่องตัว จะเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น ดังนั้นการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัวในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องไปได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และความคล่องตัวในทุก ๆ ระดับขององค์กร จะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในระยะยาวของธุรกิจนั้น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

#### 6) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)

การมุ่งเน้นความสำเร็จในสถาบันเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้สถาบันมีการเคลื่อนไหวไปสู่ทิศทางที่วางเป้าหมายไว้ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างความสำเร็จในทุกด้านขององค์กร การมุ่งเน้นความสำเร็จจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อสถาบันและตลาดในทุกช่วงเวลา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของสถาบันอยู่ที่การพัฒนาผู้นำ บุคลากร และผู้ส่งมอบที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากพวกเขาเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสำเร็จ นอกจากนี้ การมุ่งเน้นความสำเร็จยังต้องเน้นไปที่การพัฒนาพันธมิตรระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างสถาบันและกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ สถาบันที่มุ่งมั่นสู่อนาคตที่ยั่งยืนจะต้องมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแผนงาน กระบวนการ และความสัมพันธ์เมื่อมีความจำเป็น โดยไม่คงที่กับสถานะความสำเร็จในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การมุ่งเน้นความสำเร็จที่มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวอย่างเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันมีความสำเร็จที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยสร้างพื้นที่

สำหรับการพัฒนาและเรียนรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการปรับตัวและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
ในองค์กร

#### 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)

การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation) เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างและสนับสนุนการนวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อปรับตัวและปรับปรุงหรือสร้างคุณค่าใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาด นวัตกรรมอาจเกิดขึ้นในหลายด้านขององค์กร เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการสร้างแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ โดยนวัตกรรมสามารถเกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงานหรือต่างสถาบัน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่สนับสนุนนวัตกรรม สถาบันที่มีการจัดการเพื่อนวัตกรรมมักจะมีกลไกและกระบวนการที่เอื้อต่อการเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การจัดการนวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ เพื่อการสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการนวัตกรรม และสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรมที่สามารถให้พื้นที่ในการทดลองและพัฒนาไอเดียใหม่ มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมนวัตกรรม การสร้างโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม และทดลองในสถานการณ์จริง การเชื่อมโยงและสร้างเครือข่ายการสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือที่สามารถนำไอเดียและความรู้มาใช้ในการนวัตกรรม มีการจัดการความรู้เพื่อการเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสนับสนุนกระบวนการนวัตกรรม การสร้างทีมที่หลากหลายซึ่งการมีทีมที่มีความสามารถและความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการนวัตกรรมจากมุมมองที่หลากหลาย และการสร้างและใช้เทคโนโลยีเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ และในกระบวนการทำงานทั้งหมด ดังนั้นการจัดการเพื่อนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

#### 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)

เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือ โดยหลักการนี้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในทุกระดับขององค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ระดับกลยุทธ์ ไปจนถึงระดับนโยบาย หลักการการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริงคือ การวัดผลตามเป้าหมาย เป็นการให้ความสำคัญกับการวัดผลตามเป้าหมายขององค์กรโดยการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ โดยการใช้ข้อมูลที่เป็นจริงเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจไม่ใช่บริหารโดยสายคล้องหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจแนวโน้ม และปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร การตัดสินใจที่มีข้อมูลเป็นพื้นฐานโดยการตัดสินใจที่มีข้อมูลเป็นพื้นฐานและมีความสอดคล้องกับความเป็นจริง ไม่สนับสนุนการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือคาดการณ์ และการตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการหรือการดำเนินงานต่อไป ดังนั้นการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริงช่วยให้องค์กรมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเป็นประการสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจในทีมงานและผู้ส่งมอบทั้งภายในและภายนอกองค์กร



### 9) การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions) เป็นหลักการที่สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างสูง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเสริมสร้างคุณค่าต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ประกอบด้วย 1. การคุ้มครองและป้องกันสุขอนามัยและความปลอดภัย สถาบันการศึกษาควรมุ่งเน้นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพดีสำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุ การรักษาสุขภาพ และการให้บริการสุขภาพที่เหมาะสม 2. การรักษาสิ่งแวดล้อม สถาบันควรมุ่งมั่นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมของตน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างความตระหนักรู้ในผลกระทบของกิจกรรมที่เกิดขึ้น 3. การสนับสนุนการพัฒนาชุมชน สถาบันควรมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน โดยรับผิดชอบทางสังคม และส่งเสริมความเป็นเลิศของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง 4. การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม สถาบันควรเป็นตัวอย่างในการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมโดยรวม 5. การสร้างความตระหนักรู้และการศึกษา สถาบันควรเป็นแหล่งรวบรวมและสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม 6. การส่งเสริมความเป็นผู้นำที่ดีในสังคม ผู้นำสถาบันควรเป็นตัวอย่างในการสร้างสังคมที่มีคุณภาพ และส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในสังคม ดังนั้นการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไม่เพียงแต่เป็นการดำเนินงานที่ดีต่อสถาบันการศึกษาเอง แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมให้กับสถาบันการศึกษาด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ที่สำคัญในระยะยาว

### 10) จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

สถาบันควรตระหนักและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันทุกประเภท เพราะจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ผู้นำระดับสูงควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานทางจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบัน ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีคุณลักษณะที่แสดงออกหรือบ่งบอกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความโปร่งใส คือ มีความตรงไปตรงมาและชัดเจนเป็นนิจ การนำองค์กรและการบริหารจัดการด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเปิดกว้าง การตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับภาวะและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลสารและสารสนเทศที่ถูกต้อง ตลอดจนคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กรจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงในการตรวจติดตามผลการดำเนินงานทั้งหมดของสถาบัน

### 11) การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ รวมถึงการสร้างสมดุลคุณค่าระหว่างกลุ่มถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ สถาบันการศึกษาควรมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อให้การวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังของทุกภาคส่วน สถาบันควรมีการระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจะไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา การวัดผลของสถาบันจึงต้องมุ่งเน้นไปยังผลลัพธ์ที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นตลอดจนเป็นการรักษาสมดุลของคุณค่า

ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ผู้ส่งมอบ ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสาธารณชน ดังนั้น ตัววัดผลลัพธ์ที่ดีจึงไม่ควรเป็นตัววัดที่สามารถวัดได้เฉพาะด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเงิน แต่หมายความรวมถึงสามารถวัดได้ทั้งผลลัพธ์ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนหรือลูกค้ำกลุ่มอื่น ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินการ การนำองค์กร กลยุทธ์ และสังคม

สรุปได้ว่าเกณฑ์ EdPEX เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาที่รอบด้านและครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงานของสถาบัน เป็นการพัฒนาที่รอบด้านและครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน การใช้เครื่องมือตรวจสอบการปรับปรุงการทำงานและผลลัพธ์ ความจริงจังและการต่อเนื่อง และการยกระดับคุณภาพของสถาบันการศึกษา ซึ่งการนำเสนอและการใช้เกณฑ์ EdPEX อย่างจริงจังและต่อเนื่องจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

### 2.2.3 เกณฑ์ EdPEX และโครงสร้าง

เกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566 ประกอบด้วย เกณฑ์ 7 หมวด โดยส่วนกลางของภาพ แสดงให้เห็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่สถาบันกำหนดไว้ ส่วนคำว่า “บูรณาการ” ที่แสดงไว้กลางภาพ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันของทุกองค์ประกอบ สำหรับลูกศรแนวอนตรกลางภาพแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงสำคัญในกลุ่มการนำองค์กร (หมวด 1 - 3 ทางด้านซ้าย) และกลุ่มผลลัพธ์ (หมวด 5 - 7 ทางด้านขวา) อีกทั้งยังแสดงถึงความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มการนำองค์กรและกลุ่มผลลัพธ์ และหวัลูกศรแนวตั้งตรงกลางภาพขึ้นไปทีโครงสร้างองค์กรและฐานหลักของระบบเพื่อแสดงให้เห็นว่าสารสนเทศและข้อมูลสะท้อนกลับแก่กระบวนการสำคัญและสภาวะแวดล้อมขององค์กร โดยการดำเนินการที่เป็นเลิศต้องอาศัยการนำองค์กรที่เข้มแข็งและแสดงให้เห็นได้จากผลลัพธ์ที่โดดเด่น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้ง 7 หมวด ตามเกณฑ์ EdPEX  
ที่มา : คู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 – 2566

จากภาพที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้ง 7 หมวด ตามเกณฑ์ EdPEX ที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย

หมวด 1 การนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร (Governance System) การวางแผนและดำเนินการเพื่อให้มีการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง การทำตัวเป็นตัวแทนและเป็นต้นแบบที่ดี การขึ้นนำ และการสร้างวิธีการที่สนับสนุนความยั่งยืนของสถาบัน

หมวด 2 กลยุทธ์ เกณฑ์ถามว่าสถาบันมีการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แผนทีและแผนการดำเนินการที่ชัดเจน วิธีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารและการให้คำแนะนำเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและรู้ถึงแผนการและการปรับเปลี่ยนแผน มีการปรับปรุงแผนตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง

หมวด 3 ลูกค้า เกณฑ์ถามถึงวิธีการที่สถาบันรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customers) เพื่อเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้า วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเสียงของลูกค้า รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในระยะยาว เกณฑ์ถามถึงวิธีการที่สถาบันสร้างสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในระยะยาว และวิธีการที่สถาบันสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เกณฑ์ถามว่าสถาบันเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ เกณฑ์ถามถึงวิธีการที่สถาบันเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ เพื่อใช้ในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ เป็นการสร้างการเรียนรู้ในระดับสถาบัน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ประเภทของข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ วิธีการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดการข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ กระบวนการปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้

หมวด 5 บุคลากร เกณฑ์ถามว่าความผูกพัน มีการสร้างความผูกพันและการจัดและพัฒนาบุคลากร มีการประเมินความต้องการโดยวิธีการประเมินความต้องการด้านทักษะและความสามารถของบุคลากร และการสร้างสภาวะแวดล้อมของบุคลากรเป็นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานที่ดี

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ เกณฑ์ถามว่าสถาบันมีวิธีการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร ที่จะส่งผลให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการออกแบบ จัดการ ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงานอย่างไร

หมวด 7 ผลลัพธ์ เกณฑ์ถามถึงผลดำเนินการและการปรับปรุงที่สำคัญของสถาบันทุกด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากร ลูกค้า การนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

สรุปได้ว่าการทำงานในสถาบันการศึกษาที่เป็นเลิศไม่เพียงแต่มีความเข้มแข็งในแต่ละด้านเท่านั้น แต่ยังต้องมีการเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างหมวดและองค์ประกอบต่าง ๆ ในเกณฑ์ 7 หมวดของ EdPEX เพื่อให้ทำงานอย่างเป็นระบบและบรรลุผลลัพธ์ที่โดดเด่น รากฐานสำคัญที่เป็นต้นแบบของระบบการดำเนินการที่เป็นเลิศ มีการบูรณาการและการปรับใช้เกณฑ์ 7 หมวด

ของ EdPEX ให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาและปรับปรุงระบบการดำเนินงานในทิศทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในระยะยาว

#### 2.2.4 การให้คะแนนตามเกณฑ์ EdPEX

การให้คะแนนคำตอบและการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถาบัน ขึ้นอยู่กับการประเมินใน 2 มิติ คือ มิติกระบวนการ (หมวด 1 - 6) และมิติผลลัพธ์ (หมวด 7) โดยการให้คะแนนคำตอบในแต่ละหัวข้อ ต้องพิจารณาถึงสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับคำถามของหัวข้อนั้น ๆ รวมไปถึงแนวทางการให้คะแนนตามที่เกณฑ์กำหนดไว้ ดังนี้

- ปัจจัยสำคัญของสถาบันซึ่งนำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร
- ระดับพัฒนาการและความเหมาะสมของแนวทาง การถ่ายทอดอย่างครอบคลุมสู่การปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการปรับปรุงที่เข้มแข็ง
- ระดับของผลการดำเนินการและผลลัพธ์ เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น สถาบันที่มีคุณลักษณะเดียวกันหรือคู่เทียบ

##### 2.2.4.1 มิติการให้คะแนนกระบวนการ

กระบวนการ หมายถึง วิธีการที่สถาบันใช้และปรับปรุง เพื่อสนองตอบต่อคำถามของหัวข้อต่าง ๆ ในหมวด 1 - 6 ปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้ประเมินกระบวนการ ADLI ได้แก่

Approach : A = แนวทาง

Deployment : D = การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ

Learning : L = การเรียนรู้

Integration : I = การบูรณาการ

การให้คะแนนหัวข้อในหมวด 1 - 6 เป็นองค์รวมที่มีพื้นฐานจากผลการดำเนินการตามปัจจัยกระบวนการ 4 ด้าน

การรายงานป้อนกลับ (Feedback Report) ตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง และโอกาสพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1) แนวทาง (Approach) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการความเหมาะสมของวิธีการตอบคำถามในประเด็นคำถามหัวข้อต่าง ๆ ตามสภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติการ (Operating environment) และประสิทธิผลของการใช้วิธีการ โดยแนวทางจะถูกนำไปใช้ซ้ำได้มากน้อยเพียงใด รวมไปถึงต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้เพียงใด ซึ่งหมายรวมถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วย

2) การถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment) เพื่อให้ครอบคลุมการใช้แนวทางอย่างทั่วถึง อีกทั้งเพื่อสนองตอบต่อคำถามประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับสถาบัน / ทุกหน่วยงานจึงต้องมีการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3) การเรียนรู้ (Learning) เป็นการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้นผ่านกรอบระยะเวลาการประเมินและการปรับปรุง ด้วยการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางอย่างก้าวกระโดด ผ่านกระบวนการสร้างนวัตกรรมและมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนา ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมกับหน่วยงานและกระบวนการอื่น ๆ ภายในสถาบัน โดยสถาบัน

จะทำการประเมินและปรับปรุงแนวทางที่สำคัญได้ดีเพียงใด การแบ่งปันผลการปรับปรุงของสถาบันได้ดีเพียงใด และองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้หรือไม่และอย่างไร

4) การบูรณาการ (Integration) แนวทางที่เลือกใช้สามารถสะท้อนสิ่งที่สถาบันจำเป็นต้องทำหรือต้องมีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และคำถามของหัวข้อต่าง ๆ ในหมวด 1 - 6 โดยการใช้ตัววัด สารสนเทศและระบบการปรับปรุงที่ช่วยเสริมหนุนซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างกระบวนการและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบัน รวมถึงการที่แผนงานกระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้และการปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกันในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนเป้าประสงค์หลักในระดับสถาบัน

#### 2.2.4.2 มิติการให้คะแนนผลลัพธ์

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลผลิต (Outputs) ของสถาบันที่สนองตอบต่อคำถามในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ปัจจัยประเมินผลลัพธ์ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ L (Levels) – ระดับ T (Trends) – แนวโน้ม C (Comparisons) – การเปรียบเทียบ และ I (Integration) – การบูรณาการ (LeTCI) การให้คะแนนหัวข้อในหมวด 7 เป็นผลรวมจากผลการดำเนินการในภาพรวม โดยคำนึงถึงปัจจัยผลลัพธ์ทั้ง 4 ด้าน

1) ระดับ (Levels) ใช้มาตรวัดที่มีความสำคัญอย่างมีนัยยะ (Meaningful Measurement Scales) ในการวัดระดับผลการดำเนินการในปัจจุบัน

2) แนวโน้ม (Trends) อัตราการปรับปรุงผลของการดำเนินการหรือผลการดำเนินการที่ดีในเรื่องที่มีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น ความลาดชันของข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่อเนื่อง

3) การเปรียบเทียบ (Comparisons) ผลการดำเนินการของสถาบันเมื่อทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เหมาะสม เช่น การเปรียบเทียบกับสถาบันหรือคู่แข่งที่มีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันหรือกับองค์กรเทียบเคียง

4) การบูรณาการ (Integration) ความครอบคลุมของตัววัดที่ตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญอย่างทั่วถึงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดการศึกษา วิจัย บริการ ตลาด กระบวนการ แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายของสถาบันที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหมวดกระบวนการ (ในหมวด 1 - 6)

สรุปว่าการประเมินผลลัพธ์ขององค์กรควรพิจารณาข้อมูลผลการดำเนินการที่สะท้อนแนวโน้มและการเคลื่อนไหวที่ดีขึ้น โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความสอดคล้องกับความต้องการหลักขององค์กรที่ระบุไว้ในเกณฑ์การประเมิน และครอบคลุมทุกผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานที่สืบเนื่องมาจากการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและการเรียนรู้ระดับองค์กร ถ้ากระบวนการปรับปรุงได้ถูกนำไปแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม นั้นจะส่งผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร เนื่องจากกระบวนการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่โดดเด่น

## 2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วม

### 2.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

สุปัญญา ไชยชาญ (2543) อ้างถึงใน เปี่ยมสุข พุงกาวิ (2557) ให้ความหมายที่การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้เพื่อติดต่อสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยมนุษย์ จะทำการตีความสิ่งแวดล้อมที่มีการสัมผัสได้ และตอบสนองต่อมันอย่างเหมาะสม แต่ละบุคคลอาจตีความ สิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันได้อย่างแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละบุคคล และยังมี ความหมายทางจิตวิทยาว่าเป็นกระบวนการที่สามารถจับต้องข้อมูลจากสิ่งแวดล้อม และ นำมาสร้างความรู้และความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ อีกด้วย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) อ้างถึงใน สมภพ มุฮัมหมัด (2561) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการรับรู้ ดังนี้

1) ความหมายของการรับรู้ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความสามารถโดยธรรมชาติที่จะรู้สึก ในรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส หรือที่เรียกกันว่า สัมผัสทั้ง 5 จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีสิ่งเร้าภายนอก (Outside Stimuli) นอกจากนั้นยังมีสิ่งเร้าภายใน (Inside Stimuli) จากการที่บุคคลรู้สึกในสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว เท่ากับว่า ความรู้สึกนั้น ได้ส่งข้อมูลดิบ (Raw Data) เข้าสู่ประสาททั้ง 5 จากนั้นก็จะเป็นการตีความหมาย ในข้อมูลดิบ แล้วจึงเกิดการรับรู้หรือ จิตภาพ (Perception) ขึ้น ดังนั้นกระบวนการการรับรู้จึงเกี่ยวข้องกับ ปฏิสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของการคัดเลือก (Selection) การจัดระเบียบ (Organization) และการตีความ (Interpretation) ข้อมูลดิบต่าง ๆ หรือความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคคลบุคคลหนึ่ง

2) กระบวนการของการรับรู้มีกระบวนการย่อยที่สลับซับซ้อน ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น กระบวนการย่อย ได้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึงสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ สิ่งเร้าก็คือ การเร้าทางประสาทสัมผัส ส่วนสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นอาจเป็นสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (Physical Environment) หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม (Sociocultural Environment)

ขั้นตอนที่ 2 การเผชิญหน้า (Confrontation) อาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเริ่มขึ้น เมื่อบุคคลนั้น ได้เผชิญหน้ากับสิ่งเร้าทางกายภาพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการรับรู้ในสิ่งเร้า ทางกายภาพของบุคคลนั้น จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับตัวกรองความรู้สึก (Sensory Filters) ของบุคคลนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือก (Selection) บุคคลจะเลือกให้ความสนใจในสิ่งแวดล้อม ภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามที่สนใจของบุคคลนั้นปรากฏปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการคัดเลือกนั้นคือ ลักษณะของ สิ่งเร้าประการหนึ่ง และลักษณะของผู้ทำการคัดเลือกอีกประการหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 4 การจัดระเบียบของการรับรู้ (Perceptual Organization) เพื่อจะเป็นการปูทางให้ ขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นต่อไป มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการจัดระเบียบ ของการรับรู้ในสิ่งเร้าของบุคคล โดยทั่วไป ได้แก่ ความคล้ายคลึงกัน (Similarity) ระยะใกล้ไกล (Proximity in Space) ความเร็วช้า (Proximity in Time) ของสิ่งเร้า หรือสิ่งที่ถูกรับรู้

ขั้นตอนที่ 5 การตีความ (Interpretation) ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในบรรดาขั้นตอน ทั้งหลาย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตีความ ก็คือลักษณะของสิ่งเร้า และลักษณะส่วนตัวของบุคคลผู้นั้น



3) ปัจจัยของการเลือกที่จะรับรู้บุคคลจะรับรู้ต่างกันด้วย 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยความสนใจภายใน

#### 4) อุปสรรคของการรับรู้

4.1) ตัวแบบ (Stereotype) จะทำให้เกิดการบิดเบือนในการรับรู้ลักษณะ โดยเฉพาะของบุคคลหรือวัตถุ หรือสิ่งที่กำลังพิจารณานั้นอาจถูกมองข้ามไปได้

4.2) ผลกระทบ (Halo Effect) เป็นแนวโน้มของการที่บุคคลนำเอาลักษณะอย่างหนึ่งหรือจุดใดจุดหนึ่งของบุคคลหนึ่งมาเป็นตัวประเมินลักษณะโดยทั้งหมดของบุคคลนั้น

Assael (1998) อ้างถึงใน วิลาวรรณ วิเชียรทศพร และ ผุสดี พลสารัมย์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า "การรับรู้หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริโภคลือกรับ จัดองค์ประกอบ และแปลความหมายของสิ่งต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้มีความหมายที่เข้าใจได้" และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสิ่งที่น่าสนใจจะมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรู้มากขึ้น หากสิ่งนั้นมีลักษณะดังนี้

- 1) สอดคล้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้บริโภค
- 2) สอดคล้องกับความเชื่อในปัจจุบันของผู้บริโภคต่อสินค้า
- 3) ไม่มีความสลับซับซ้อนมากเกินไป
- 4) เชื่อถือได้
- 5) มีความสัมพันธ์กับความต้องการในปัจจุบัน
- 6) ไม่ก่อให้เกิดความกลัวและความกังวลมากเกินไป

แอสแซล กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริโภคเลือกเปิดรับต่อสิ่งเร้า และทำการรับรู้โฆษณาที่สอดคล้องโดยมีการสนับสนุนจากความเชื่อและประสบการณ์ที่ผู้บริโภคมีอยู่แล้ว นั้นส่งผลให้ผู้บริโภคมีความสนใจและจดจำมากขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะไม่ให้ความสนใจต่อโฆษณาที่ขัดแย้งกับประสบการณ์และความเชื่อ ที่มีอยู่เดิมของพวกเขา ที่เชื่อมโยงกับความสมดุลทางจิตวิทยาของผู้บริโภค นอกจากนี้ การเลือกการรับรู้ต่อโฆษณาที่สอดคล้องยังมีแนวโน้มที่มีความเคลื่อนไหวมากที่จะไม่ให้ความสนใจต่อโฆษณาที่ขัดแย้งกับประสบการณ์และความเชื่อที่มีอยู่เดิมของพวกเขา ซึ่งเชื่อมโยงกับความสมดุลทางจิตวิทยาของผู้บริโภค

ดร.ไสว เลียมแก้ว (2553) อ้างถึงใน สมภพ มุฮัมหมัด (2561) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการรับรู้ หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมาย และในบางกรณี เราอาจรู้สึกสัมผัสแต่ไม่มีความหมาย เรามีการรับรู้ที่เกิดขึ้นในทันที โดยตัวอย่างการรับรู้เมื่อได้ยินเสียง แล้วตอนหลังจะเกิดการรับรู้เพิ่มเติมเมื่อเราเริ่มเข้าใจความหมายของเสียงนั้น การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตที่มีหลายขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ทางกายภาพ (การรู้สึกสัมผัส), การรับรู้ทางตา (การมองเห็น), การรับรู้ (การได้ยิน), และการรับรู้ทางกลิ่นและรส (การสัมผัสทางกลิ่นและรส) โดยทั้งหมดนี้ร่วมกันสร้างประสบการณ์รับรู้ที่เป็นเอกลักษณ์และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการเลือกรับรู้ต่อสิ่งเร้าและโฆษณาที่สอดคล้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนี้

ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ (2546) อ้างถึงใน อนิรุทธ์ ผ่องแผ้วและคณะ (2561) ให้ความหมายของการรับรู้ (Perception) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริโภคลือกรับและแปลความ สิ่งที่มีผลกระทบหรือที่เรียกว่า ปัจจัยสัมผัส ในการสร้างภาพที่มีความหมาย โดยผ่านทางระบบประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น กายสัมผัส และความรู้สึกทางจิตใจ การรับรู้นี้เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่เรียกว่าประสาทสัมผัส โดยที่สิ่งที่ได้รับการสัมผัสจะถูกส่ง

เข้าสู่ระบบประสาทและเป็นการกระตุ้นไปยังสมอง และจากนั้นผู้บริโภครจะทำการสรุปและตีความสิ่งที่สัมผัสนั้น ๆ เพื่อสร้างภาพที่มีความหมายในสมอง นอกจากนี้การรับรู้ยังเกี่ยวข้องกับการสรุปและตีความของสิ่งที่ได้รับการสัมผัส โดยการประมวลผลข้อมูลจากระบบประสาททางสัมผัสเหล่านี้ และสร้างภาพที่มีความหมายและสอดคล้องกับภาพที่มีอยู่ในสมองมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

### 2.3.1.1 ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory)

การรับรู้มีบทบาทสำคัญเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ของบุคคล โดยทั่วไปแล้วเรามีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของเรา เนื่องจากเราสามารถรับรู้ข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ ได้ผ่านทางประสาทสัมผัส การมองเห็น การได้ยิน และอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งการรับรู้นี้มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของเรา (วชิระ ชินหนองจอก, 2553 อ้างถึงใน สมภพ มุฮัมหมัด, 2561)

การรับรู้เป็นกระบวนการพื้นฐานที่มีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของบุคคล ภาพรวมของข้อมูลจากทางประสาทสัมผัส การมองเห็น การได้ยิน และอื่น ๆ ทำให้เราสามารถรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมของเรา

1) การรับสัมผัส (Sensation): การรับรู้เริ่มต้นจากการรับสัมผัสทางร่างกาย เช่น การรับรู้ความร้อน ความเย็น และแรงดันต่าง ๆ ที่ผ่านทางผิวหนัง

2) การมองเห็น (Vision): การรับรู้ทางการมองเห็นทำให้เราสามารถเห็นวัตถุและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม

3) การได้ยิน (Hearing): การรับรู้ทางการได้ยินช่วยให้เราสามารถรับรู้เสียงและเข้าใจความหมาย

4) การแปลความหมาย (Interpretation): เมื่อได้รับข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ เราต้องทำการแปลความหมายของข้อมูลนั้นในสมองของเรา

5) การรับรู้ในสติ (Conscious Awareness): เมื่อรับรู้มีการเข้าใจและตีความข้อมูลเกิดขึ้น การรับรู้จะมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของเรา

การรับรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และพฤติกรรมของเรา การรับรู้ที่มีคุณภาพดีจะทำให้เราสามารถทำความเข้าใจและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการที่ทำให้เราสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจของการทำงานของสมอง และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าใจและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และการเข้าใจโลกในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติเช่นกัน และมีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ

### 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

อดินันท์ บัวภักดี (2552) อ้างถึงใน นันทญา ทวีพงษ์ (2563) กล่าวว่าไว้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) สามารถนำมาใช้ในทฤษฎีการจูงใจโดยแยกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยที่ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจ และปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อความพึงพอใจโดยอ้อม ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง



ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยอ้อม ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมได้ โดยมองว่า หากบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ มากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมที่สำคัญในการรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ท้ายที่สุดจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

นอกจากนี้ผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรได้ โดยผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา และการให้ข้อเสนอแนะ กระบวนการมีส่วนร่วมจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดีในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ โดยผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความ เต็มใจ และร่วมมือกันในการดำเนินพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

ดังนั้น ทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสามารถทำให้เกิดการให้ความร่วมมือกันในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องมีผู้นำที่ดีในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้

ยุพาพร รูปงาม (2545) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคคลทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนา การคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรในการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกัน

### 2.3.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหมายถึงการเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในกิจกรรม การตัดสินใจ หรือกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มงาน เป็นการทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเขามีบทบาทและส่วนร่วมในการสร้างผลลัพธ์หรือความสำเร็จของกิจกรรมนั้น ๆ การมีส่วนร่วมมักจะเกิดจากการเสนอแนวคิด การสนับสนุน หรือการเข้าร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการ เป็นต้น บุคคลที่มีส่วนร่วมมักจะรู้สึกว่าพวกเขามีอิทธิพลและสามารถมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ของกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องได้ เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงานในการวางแผนการดำเนินงานรายปีหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการในที่ทำงาน เป็นต้น การมีส่วนร่วมมักเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความเข้มแข็งในองค์กร เนื่องจากมีผลในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างชุมชนที่ร่วมมือ และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กร และการมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในองค์กรหรือชุมชน เนื่องจากมีการรับฟังและการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้น และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้มีส่วนร่วม ยุพาพร รูปงาม (2545) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561)

สุจินต์ ดาววีระกุล ( 2527) อ้างถึงใน นเรศ สังข์ชินท์ (2563) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เผยแพร่ให้บุคลากรมีการรับรู้หรือมีบทบาทในการปฏิบัติหรือดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการนี้ทำให้บุคลากรเข้าร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการทำสิ่งใด ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในทุกด้านให้ดีขึ้น โดยพวกเขามีส่วนรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อทีมงานหรือองค์กร รวมทั้งทำให้ความสำเร็จมีความมั่นใจมากขึ้น แต่ก็ควรทราบว่า การมีส่วนร่วมไม่ควรเป็นกระบวนการ

ที่ถูกกำหนดไว้โดยบุคลากรภายนอกหรือองค์กรที่อาจทำให้บุคลากรสูญเสียอิสระในการตัดสินใจหรือการดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจ และการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของบุคคลเป็นไปอย่างที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนร่วม

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2551) อ้างถึงใน จันทนา อินทิม (2562) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรหมายถึงความสามารถในการเข้าร่วมและร่วมมือในกระบวนการพัฒนา รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและบทบาทในการคิดริเริ่ม การตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อตนเองและองค์กรในทิศทางที่ต่างกัน และการมีส่วนร่วมสามารถทำให้บุคลากรสามารถและมีความสุขในการทำงาน โดยสามารถมีผลที่ติดต่อสภาพความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตของพวกเขา นอกจากนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และยอมรับปรัชญาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งเชื่อว่าทุกคนมีความปรารถนาที่จะใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นตลอดจนยอมรับตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2540) อ้างถึงใน สมภพ มุฮัมหมัด (2561) กล่าวว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะสามารถมีประสิทธิภาพได้เมื่อมีการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และกระตือรือร้นจากทุกฝ่าย นับตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลของกระบวนการ ข้อสำคัญที่สามารถนำมาพิจารณาเพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพนี้คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ตั้งแต่ต้นจนจบของกระบวนการ ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ถูกกล่าวถึงโดย Cohen and Uphoff (1997) สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา: ผู้มีส่วนร่วมจะเข้าร่วมในกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อทำความเข้าใจเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
- 2) การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา: ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุด
- 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหา: ผู้มีส่วนร่วมจะร่วมกันทำการดำเนินการตามแผนที่เลือก เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา
- 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ: ผู้มีส่วนร่วมจะรับผิดชอบในการรับผลประโยชน์จากการแก้ไขปัญหาที่ดำเนินการ
- 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล: ผู้มีส่วนร่วมจะร่วมกันประเมินผลของการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในอนาคต

การมีส่วนร่วมคือกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานหรือการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดแนวทาง สืบค้นปัญหาและสาเหตุ การตัดสินใจเลือกแนวทาง วางแผนการดำเนินการ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล ไปจนถึงการเรียนรู้ กระบวนการนี้มีลักษณะเป็นวงจรที่ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานหรือการพัฒนาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวัฒน์ งามดี และปิยพร มานะกิจ (2560) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ตามเกณฑ์ EdPEX กรณีศึกษา : คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารเห็นว่าเกณฑ์ EdPEX มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ คณะผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกระบวนการที่จะต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนกลยุทธ์ตามแนวคิดของพาเรโต พบว่า มี 3 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

- การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการสิ่งต่อไปนี้ คือ การสร้างสภาพแวดล้อม การยกระดับผลการดำเนินงาน การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร การทำงานของบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพัน (1.1 ก วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ)
- การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร แผนด้านบุคลากรและการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ (2.2 ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ)
- การพัฒนาหลักสูตรและการบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า (3.1 ก การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น)

กฤษณา แงณีวงศ์ (2555) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมจัดเก็บข้อมูล การมีส่วนร่วมปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนด การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมแก้ไขและปรับปรุงตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ

ภาวนา กิตติวิมลชัย, วรลักษณ์ ศรีอนันต์, สุริย์รัตน์ โส่ห่อภีร์ภักกุล, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, เอกลักษณ์ ขาวประภา และสุรวิธ พุ่มอ๋ม (2555) ศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า

### 1) การนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติมีอุปสรรคปัญหา ดังนี้

ด้านคณาจารย์ พบว่าอาจารย์จำนวนมากขาดความเข้าใจและขาดความร่วมมือในการนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากภาระงานสอน งานวิจัย และการบริการวิชาการที่หนักหน่วง ร่วมกับการกำกับติดตามของผู้บริหารและแนวทางปฏิบัติที่ยังไม่เพียงพอ

ด้านผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารยังมีความเข้าใจเกณฑ์ EdPEX หรือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไม่มากนัก และไม่เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามเกณฑ์หรือนโยบาย โดยมุ่งเน้นคะแนนการประเมินมากกว่าผลสัมฤทธิ์ที่เป็นจริง การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกณฑ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ทำให้การนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องยากลำบาก

ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย มีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการประกันคุณภาพอยู่เสมอ นับตั้งแต่นำเกณฑ์ EdPEX และเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ แต่นโยบายดังกล่าวยังไม่เข้มงวดพอ ยังมีความยืดหยุ่นจนเกินไปและบางองค์กรสามารถเลือกปฏิบัติได้ ยิ่งขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมุ่งผล

ด้านงบประมาณ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีเนื้อหาและข้อกำหนดที่ยืดยาวและซับซ้อน ทำให้เข้าใจยากและน่าเบื่อ บางข้อคำถามไม่สามารถนำไปใช้ในการประเมินคณะและหน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังขาดงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน

การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ เช่น การฝึกอบรมหรือที่ปรึกษา ทำให้บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง

2) แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ

- คัดเลือกคณะนาร่อง เพื่อเป็นองค์กรต้นแบบในการนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ  
อย่างเป็นรูปธรรม

- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ เพื่อให้ผลการดำเนินงานทั่วไปสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อบ่มเพาะความเข้าใจและทักษะด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาอย่างลึกซึ้งให้กับบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์ และบุคลากรใหม่ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

- เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างเป็นระบบ ทางองค์กรควรเสริมสร้างการค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดี และสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการเรียนรู้ และปรับปรุงในทุกระดับ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูผลงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในงานในองค์กรที่มีผลการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นเลิศทั้งในและต่างประเทศ

- การกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผู้บริหาร ควรมีการเชื่อมโยงผลงานด้าน Quality Assurance (QA) กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งรวมถึงการพิจารณาความก้าวหน้าทั้งในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส และข้อผูกพันอื่น ๆ ทั้งนี้จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ตัวชี้วัดด้าน QA มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม

- สนับสนุนบุคลากรในการนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์นี้ เพื่อที่จะสามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์และคำแนะนำในการนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น

พนิดา วัชรรังษี (2556) ศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตถนนทพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรับรู้ การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร ระดับอุดมศึกษา เขตถนนทพบุรี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา เขตถนนทพบุรี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 2) ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) การรับรู้ด้านการทำความเข้าใจ ทัศนคติด้านความเข้าใจ และความรู้สึกรับรู้มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมการรับรู้ด้านการรับทราบ และทัศนคติด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนข้อมูล

และด้านการติดตามประเมินผลมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน

เกษราตรี ไพชยนต์ศักดิ์ (2556) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยรายละเอียดของการมีส่วนร่วมมีความหลากหลาย โดยตัวอย่างข้อที่มีส่วนร่วมมากที่สุดคือการเป็นผู้หนึ่งในการเสนอแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและก้าวที่จะต้องเข้าทำเพื่อประกันคุณภาพของการศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการจัดทำแผนการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการปฏิบัติ อาจนำมาซึ่งความเร็วในการพัฒนาแผนการศึกษาหรือมีความต้องการในการเพิ่มความชัดเจนในการทำแผนการศึกษานั้น ๆ ส่วนของการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้ในการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญ โดยเฉพาะในการนำเสนอแนวทางและแผนการปรับปรุงแก้ไขของบุคลากร ซึ่งแสดงถึงความต้องการในการมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงทั้งหมดของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สมภพ มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารผ่านหนังสือเวียนและการแจ้งเตือนภายในสถาบันฯ และการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA) แสดงให้เห็นว่าระดับการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั่วไป ระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน อายุงานต่อการรับรู้และการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแบ่งตามระดับการศึกษา เพศ และอายุ พบว่าระดับการศึกษาและเพศไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และอายุงานมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานเชื่อว่าบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในระดับการศึกษา เพศ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความรู้สึกลงและการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพทั้งในด้านกระบวนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถาบันมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และพัฒนา (Plan-Do-Check-Act: PDCA) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

## บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

### 3.1 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน ตามเกณฑ์ EdPEX หรือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทนของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน ตามเกณฑ์ EdPEX หรือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 55 คน จาก 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา ดังนี้

กองพัฒนานักศึกษา	6 คน
กองบริหารงานบุคคล	5 คน
กองนโยบายและแผน	5 คน
กองคลัง	3 คน
กองอาคารสถานที่	2 คน
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10 คน
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	8 คน
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3 คน
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	10 คน
สำนักบัณฑิตศึกษา	3 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 55 คน เมื่อเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43 - 44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 คน แต่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 50 คน

3.2.3 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกตัวแทนของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน จำนวนหน่วยงานละ 1 คน จาก 10 หน่วยงาน โดยเป็นหัวหน้างานประกันของหน่วยงานหรือผู้ที่เคยเข้าอบรมให้ความรู้เรื่องเกณฑ์ EdPEX ที่จัดโดยสำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

1	หมายถึง	ระดับของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
2	หมายถึง	ระดับของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมน้อย
3	หมายถึง	ระดับของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมปานกลาง
4	หมายถึง	ระดับของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมมาก
5	หมายถึง	ระดับของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมมากที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการแปลผลการศึกษาวิจัยการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้กำหนดช่วงชั้นของคะแนนออกเป็น 5 ช่วงคะแนนดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลการศึกษาวิจัยการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX แบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินของเพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2551) ดังนี้

4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualities Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยเป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและประเด็นข้อคำถาม กำหนดเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ หรือหากข้อคำถามใดไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานประกันของคณะ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

สูตรในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 คน แล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายในการประเมิน (Index of Item Objective Congruence = IOC) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ โดยมีสูตรในการหาค่าดังนี้

$$IOC = \sum R/N$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ให้คะแนน = + 1 หมายถึง เหมาะสมสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน = 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน = -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

3.4.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะที่ไม่ใช่คณะนักร้อง 5 คณะ และเป็นคณะที่นำเกณฑ์ EdPEX พร้อมระดับสถาบัน ประกอบด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะศิลปศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach (1970) จากข้อคำถาม 37 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .982

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังนี้

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยจัดทำหนังสือถึงหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ฉบับดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ทราบทุกครั้งเมื่อสัมภาษณ์เสร็จได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยด้วยการบรรยายเชิงพรรณนาในรูปแบบรายงานการวิจัย

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

3.6.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

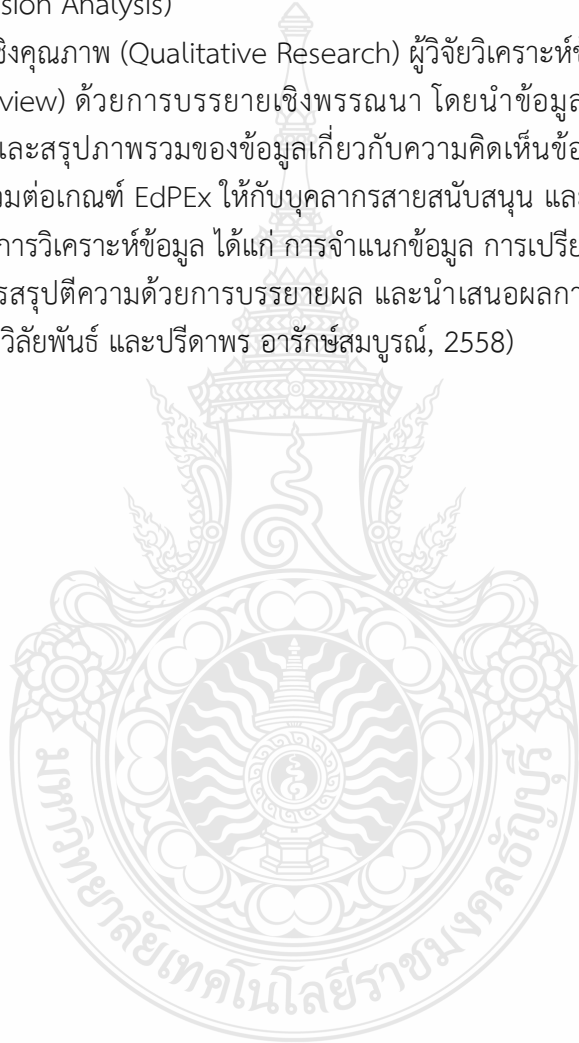
1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test กรณีที่ตัวแปร มี 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

4) ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Simple Regression Analysis)

3.6.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดกลุ่มและสรุปภาพรวมของข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นข้อมูลแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมต่อเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การจำแนกข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การเชื่อมโยงแนวคิดที่สัมพันธ์กัน การสรุปตีความด้วยการบรรยายผล และนำเสนอผลการวิจัย (สุภางค์ จันทวานิช, 2552 อ้างถึงในศิริวรรณ วิสัยพันธ์ และปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์, 2558)



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ส่วน และกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา T-distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
R <sup>2</sup>	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Determination)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ
SE <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
R <sub>adj</sub>	แทน	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแล้ว
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากผลการทดสอบ
*	แทน	ความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 50 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=50)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ชาย	17	34.00
หญิง	33	66.00
<b>อายุ</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0
25 – 30 ปี	12	24.00
31 – 40 ปี	13	26.00
41 – 50 ปี	19	38.00
50 ปีขึ้นไป	6	12.00
<b>ระดับการศึกษา</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	14	28.00
ปริญญาโท	36	72.00
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>ตำแหน่งงาน</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ข้าราชการ	17	34.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	27	54.00
พนักงานราชการ	0	0.00
พนักงานพิเศษเงินรายได้	6	12.00
<b>อายุงาน</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
1 – 2 ปี	8	16.00
3 – 4 ปี	9	18.00
5 – 6 ปี	0.00	0.00
6 ปีขึ้นไป	33	66.00

จากผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงถึง 66.00% รองลงมาคือเพศชาย 34.00% บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี โดยมีสัดส่วน 38.00% รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยมีสัดส่วน 26.00% อายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีสัดส่วน 24.00% และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 12.00% และไม่พบว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี สำหรับระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาโทมีสัดส่วน 72.00% รองลงมาคือระดับปริญญาตรี มีสัดส่วน 28.00% และไม่พบว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาเอก ส่วนตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนมากที่สุด คือ 54.00% และรองลงมาคือข้าราชการมีสัดส่วน 34.00% และตำแหน่งงานที่มีน้อยที่สุดคือ พนักงานพิเศษเงินรายได้ สัดส่วน 12.00% และไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งพนักงานราชการ และบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี โดยมีสัดส่วน 66.00% รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3 - 4 ปี มีสัดส่วน 18.00% และบุคลากรที่มีอายุงาน 1 - 2 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด มีสัดส่วน 16.00% และไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่อายุงาน 5 - 6 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.1

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx	ระดับการรับรู้		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดตามหลักเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 7 หมวด	3.98	1.00	มาก
2. ท่านได้รับความรู้เกณฑ์ EdPEx จากการประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	3.64	1.19	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEx	3.20	1.11	ปานกลาง
4. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ทราบสถานภาพที่แท้จริงของตนเองและนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ของตนเอง	4.00	0.64	มาก
5. เกณฑ์ EdPEx เป็นเกณฑ์การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	4.38	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน  
ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา สู่เกณฑ์ EdPEx	ระดับการรับรู้		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
6. เกณฑ์ EdPEx เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมาย ตามที่กำหนด	4.40	0.83	มากที่สุด
7. เกณฑ์ EdPEx เป็นการตรวจสอบและประเมิน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตามระบบ คุณภาพ	4.24	0.63	มากที่สุด
8. เกณฑ์ EdPEx ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม	4.46	0.58	มากที่สุด
9. เกณฑ์ EdPEx ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx	4.46	0.58	มากที่สุด
10. หน่วยงานสนับสนุนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ ในการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามพันธกิจหลัก ทั้ง 4 ด้าน ให้เป็นไปด้วยความคล่องตัวและบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ EdPEx	4.14	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เกณฑ์ EdPEx ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx และเกณฑ์ EdPEx ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมาคือ เกณฑ์ EdPEx เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEx มีค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากร  
สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	2.99	0.87	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	3.44	0.89	มาก
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	3.22	0.94	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	3.25	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) มีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) มีค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ดังแสดงในตารางที่ 4.3



ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan)

การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ห้องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย	3.10	1.02	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของมหาวิทยาลัย	2.86	0.86	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย	3.04	0.90	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย	2.82	0.94	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย	3.08	1.07	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	3.02	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ห้องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 และรองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยสุดคือ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.4



ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากร  
สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)

การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย	3.44	0.93	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX	3.46	0.89	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/ โครงการของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามเกณฑ์ EdPEX	3.58	1.05	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้าน ต่าง ๆ ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้	3.40	0.99	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตามบทบาท หน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของ มหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.42	0.95	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX	3.34	0.92	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึก ให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน	3.42	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน  
ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน  
เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามเกณฑ์ EdPEX ค่าเฉลี่ย 3.58  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และรองลงมาคือประเด็นที่ว่าท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน  
การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
0.89 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงาน  
การประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92  
ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)

การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX	3.06	0.91	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEX	3.12	1.00	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.12	1.00	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ	3.33	0.99	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	3.24	1.00	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	3.36	1.06	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	3.36	1.03	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.94</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ประเด็นคือ ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 และท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 และประเด็นรองลงมา คือท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร  
สายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)

ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEx	3.24	0.82	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากผลการ ประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพ	3.10	0.99	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกัน คุณภาพเกณฑ์ EdPEx มาวางแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย	3.20	1.11	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนา กำกับ ติดตาม และ ตรวจสอบ การดำเนินงาน ตาม เกณฑ์ EdPEx เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	1.04	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกัน คุณภาพ การศึกษา ของ การ จัด กิจ กรรม / โ ค ร ง ก า ร มาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน	3.42	1.05	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุง วิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบ ระเบียบ และรัดกุม มากขึ้น	3.26	1.01	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนา สู่เกณฑ์ EdPEx บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้	3.20	1.07	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.94</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.25  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการ  
นำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการ มาวางแผนพัฒนา  
ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และรองลงมาคือประเด็นท่านมีส่วนร่วม  
ในการหาแนวทางในการพัฒนา กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx  
เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04  
ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ  
จากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.10  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test กรณีที่ตัวแปร มี 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.22

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการรับรู้บุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig.
	ชาย	3.95	0.77	1.081	.292
หญิง	4.16	0.43			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่เพศต่างกัน การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	2.57	1.01	3.20	0.72	2.306	.030*
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	2.93	1.26	3.70	0.45	2.429	.026*
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	2.87	1.28	3.41	0.67	1.639	.116
	3.07	1.37	3.34	0.62	0.788	.440
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)						
<b>รวม</b>	<b>2.86</b>	<b>1.19</b>	<b>3.41</b>	<b>0.57</b>	<b>1.806</b>	<b>.086</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่เพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) และด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุน เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนเพศชาย ส่วนด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) และด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.443	.481	1.550	.214
	ภายในกลุ่ม	46	14.282	.310		
	รวม	49	15.725			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนในการพัฒนา สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมกำหนด แนวทาง (Plan)	ระหว่างกลุ่ม	3	7.352	2.451	3.775	.017*
	ภายในกลุ่ม	46	29.861	.649		
	รวม	49	37.213			
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	ระหว่างกลุ่ม	3	8.120	2.707	4.114	.011*
	ภายในกลุ่ม	46	30.264	.658		
	รวม	49	38.384			
3. การมีส่วนร่วมติดตามและ ประเมินผล (Check)	ระหว่างกลุ่ม	3	14.366	4.789	7.546	.000*
	ภายในกลุ่ม	46	29.191	.635		
	รวม	49	43.558			
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	ระหว่างกลุ่ม	3	11.547	3.849	5.598	.002*
	ภายในกลุ่ม	46	31.629	.688		
	รวม	49	43.176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.507	3.169	5.373	.003*
	ภายในกลุ่ม	46	27.130	.590		
	รวม	49	36.636			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.12 – 4.16

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25 - 30 ปี	3.38	-			
31 - 40 ปี	2.44	.939*	-		
41 - 50 ปี	2.96	.419	.520	-	
50 ปีขึ้นไป	3.50	.125	1.064*	.544	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25 - 30 ปี	4.00	-			
31 - 40 ปี	2.87	1.132*	-		
41 - 50 ปี	3.43	.571	.560	-	
50 ปีขึ้นไป	3.57	.429	.703	.143	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.00 สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.87

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25 - 30 ปี	4.00	-			
31 - 40 ปี	2.52	1.484*	-		
41 - 50 ปี	3.13	.872*	.611	-	
50 ปีขึ้นไป	3.50	.500	.984*	.372	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากับ 2.52 และ 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25 - 30 ปี	3.75	-			
31 - 40 ปี	2.73	1.025*	-		
41 - 50 ปี	3.03	.720*	.305	-	
50 ปีขึ้นไป	4.07	.321	1.346*	1.041*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.07 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากับ 2.73 และ 3.03 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25 - 30 ปี	3.78	-			
31 - 40 ปี	2.64	1.145*	-		
41 - 50 ปี	3.14	.646*	.499	-	
50 ปีขึ้นไป	3.66	.121	1.024*	.525	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25 - 30 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.78 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากับ 2.64 และ 3.14 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
		ปริญญาตรี	4.41	0.65	2.679
	ปริญญาโท	3.96	0.49		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับการศึกษาต่างกัน การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	3.00	0.69	2.98	0.94	.067	.947
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	3.97	0.64	3.23	0.89	2.836	.007*
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	3.69	0.99	3.04	0.87	2.297	.026*
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	3.44	0.85	3.17	0.97	.892	.377
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.74</b>	<b>3.11</b>	<b>0.89</b>	<b>1.561</b>	<b>.125</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) และด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.346	.673	2.199	.122
	ภายในกลุ่ม	47	14.379	.306		
<b>รวม</b>		<b>49</b>	<b>15.725</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตำแหน่งงานต่างกัน การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	ระหว่างกลุ่ม	2	1.262	.631	.825	.445
	ภายในกลุ่ม	47	35.951	.765		
	รวม	49	37.213			
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.282	1.141	1.485	.237
	ภายในกลุ่ม	47	36.102	.768		
	รวม	49	38.384			
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	ระหว่างกลุ่ม	2	4.310	2.155	2.581	.086
	ภายในกลุ่ม	47	39.248	.835		
	รวม	49	43.558			
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.552	1.276	1.476	.239
	ภายในกลุ่ม	47	40.624	.864		
	รวม	49	43.176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.472	1.236	1.700	.194
	ภายในกลุ่ม	47	34.165	.727		
	รวม	49	36.636			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกตามอายุงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ระหว่างกลุ่ม	2	.037	.019	.056	.945
	ภายในกลุ่ม	47	15.688	.334		
	รวม	49	15.725			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุงานต่างกัน การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุนในการพัฒนา สู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมกำหนด แนวทาง (Plan)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.571	1.286	1.744	.186
	ภายในกลุ่ม	47	34.642	.737		
	รวม	49	37.213			
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.565	1.282	1.683	.197
	ภายในกลุ่ม	47	35.819	.762		
	รวม	49	38.384			
3. การมีส่วนร่วมติดตามและ ประเมินผล (Check)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.818	1.409	1.626	.208
	ภายในกลุ่ม	47	40.739	.867		
	รวม	49	43.558			
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	ระหว่างกลุ่ม	2	3.421	1.710	2.022	.144
	ภายในกลุ่ม	47	39.755	.846		
	รวม	49	43.176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.623	1.311	1.812	.175
	ภายในกลุ่ม	47	34.014	.724		
	รวม	49	36.636			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

	การรับรู้ เกณฑ์ EdPEx	การมีส่วน ร่วมกำหนด แนวทาง (Plan)	การมีส่วน ร่วม ดำเนินการ (Do)	การมีส่วน ร่วมติดตาม และ ประเมินผล (Check)	การมีส่วน ร่วมเรียนรู้ (Act)	ภาพรวม
การรับรู้เกณฑ์ EdPEx	1.000					
การมีส่วนร่วมกำหนด แนวทาง (Plan)	.533**	1.000				
การมีส่วนร่วม ดำเนินการ (Do)	.714**	.797**	1.000			
การมีส่วนร่วมติดตาม และประเมินผล (Check)	.643**	.901**	.904**	1.000		
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	.591**	.908**	.803**	.910**	1.000	
ภาพรวม	.653**	.948**	.921**	.978**	.954**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การรับรู้เกณฑ์ EdPEx มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Simple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
Enter	.725	.526	.484	.407

ตัวพยากรณ์การรับรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 52.60 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .407 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการพยากรณ์มีความแม่นยำสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

Source of variation	df	SS	MS	F	Sig
Regression	4	8.273	2.068	12.491*	.000
Residual	45	7.452	.122		
Total	49	15.725			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังนั้นจึงสามารถนำมาสร้างเป็นสมการตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปร		b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	X <sub>1</sub>	-.202	.176	-.310	-1.144	.259
การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	X <sub>2</sub>	.463	.154	.723	3.000*	.004
การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	X <sub>3</sub>	.013	.222	.021	.057	.955
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	X <sub>4</sub>	.165	.172	.273	.957	.343
R = .725	R <sup>2</sup> = .526	F=12.491*				
SE <sub>est</sub> = .407	R <sub>adj</sub> = .484	a = 2.525				

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) (X<sub>2</sub>) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) (X<sub>1</sub>) ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) (X<sub>3</sub>) และด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) (X<sub>4</sub>) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.525 + .463 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .723 (Z_2)$$

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มาจากการคัดเลือกตัวแทนของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance Supervisor: QA Supervisor) ตามเกณฑ์ EdPEX จำนวน 10 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถสรุปประเด็นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ความรู้/ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน และ 3) ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน



#### 4.6.1 ความรู้/ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลความรู้/ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX พบว่าการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษาในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงผลลัพธ์ทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์กรที่มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน โดยเกณฑ์ EdPEX แบ่งออกเป็น 7 หมวด ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“เกณฑ์ EdPEX ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทำงานและนวัตกรรม และใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดในการปรับปรุงคุณภาพอย่างมีระบบ รวมถึงตัวชี้วัดและผลลัพธ์ เป็นการวัดผลครอบคลุมทั้งผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ทางการบริหารจัดการ” (QA Supervisor F)

“เกณฑ์ EdPEX ประกอบด้วย 7 หมวด เป็นเกณฑ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษาในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยเกณฑ์นี้เป็นกรอบแนวทางที่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง” (QA Supervisor I)

“มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับปานกลาง แต่สำหรับหมวด 5 (บุคลากร) จะมีความรู้ความเข้าใจในระดับดี เนื่องจากต้องรับผิดชอบในหมวดที่ 5 จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจให้ดี เพื่อที่จะรับการประเมินต่อไป” (QA Supervisor B)

“EdPEX เป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่ามาใช้ในการประเมินคุณภาพของหน่วยงานในการบริหารจัดการการดำเนินการตามภารกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการบริการที่เป็นเลิศตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยการประเมินอย่างเป็นระบบ จะแบ่งออกเป็น 7 หมวด โดยแต่ละหมวดจะช่วยให้หน่วยงานได้ทบทวนการดำเนินงานของตนเอง และผลจากประเมินช่วยให้หน่วยงานได้รู้ตัวตนของหน่วยงานทราบจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนา กระตุ้นและผลักดันให้หน่วยงานต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ” (QA Supervisor G)

#### 4.6.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในทุกมิติของการบริหารจัดการ ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน การติดตามและประเมินผล ไปจนถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรการศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การดำเนินการดังกล่าวทำให้องค์กร

การศึกษาสามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ โดยการเข้าร่วม คณะกรรมการ/ทีมงาน วางแผนยุทธศาสตร์ ของสถาบัน และช่วยกำหนด เป้าหมายคุณภาพ และการเชื่อมโยงกับเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด รวมถึง จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ การพัฒนากระบวนการทำงาน โดยการวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวข้องและเสนอแนวทางปรับปรุงงาน เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ EdPEX ใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการปรับปรุงคุณภาพ ร่วมออกแบบและพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อติดตามผล (KPI)” (QA Supervisor F)

“การร่วมมือของทุกคนในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เน้นการทำงานเป็นทีม การวางแผนที่ชัดเจน การใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและตรงตามมาตรฐาน โดยการนำหลัก PDCA เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ” (QA Supervisor I)

“มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบสอบถามความผูกพัน ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากร และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และในด้านการประเมินผล” (QA Supervisor B)

“มีส่วนช่วยในการวางแผนจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลด้านการจัดการการศึกษา (งานรับเข้า งานหลักสูตร งานทะเบียน งานตรวจสอบและรับรองคุณวุฒิ งานประมวลผล งานมาตรฐานการศึกษา) ผ่านระบบงานทะเบียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว รายงานต่อมหาวิทยาลัย คณะ ส่วนงานอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน” (QA Supervisor G)

“จัดทำข้อมูลผลลัพธ์และเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในหมวดที่ 2 กลยุทธ์ตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน” (QA Supervisor C)

#### 4.6.3 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน มีข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน แบ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ 1. การสร้างความเข้าใจและการรับรู้ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดหลักสูตรอบรมที่เฉพาะเจาะจงสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX และพัฒนาเอกสารหรือคู่มือที่กระชับและเข้าใจง่ายเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ EdPEX ให้บุคลากรสายสนับสนุน 2. ควรมีระบบการเก็บข้อมูลที่สามารใช้ในการรายงานผลการดำเนินงาน

และสามารถเก็บข้อมูลย้อนหลังได้ และ 3. สร้างแรงจูงใจและเจตคติในการทำงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการทำงานตามเกณฑ์ EdPEX ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ควรมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาความรู้ การสนับสนุนทรัพยากร การสร้างความร่วมมือ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนในกระบวนการประกันคุณภาพ” (QA Supervisor F)

“ควรมีการจัดอบรมและโครงการที่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเกณฑ์ EdPEX มีความซับซ้อนและอาจยากต่อการเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการนำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้จริง และควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถใช้ในการรายงานผลการดำเนินงาน และสามารถเก็บข้อมูลย้อนหลังได้ เพื่อความสะดวกในการจัดทำข้อมูลที่ใช้ในช่วง 3 ปีย้อนหลัง รวมทั้งสามารถวิเคราะห์และบ่งชี้แนวโน้มของข้อมูลได้อย่างชัดเจน” (QA Supervisor I)

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้ โดยการยกย่องและให้รางวัล จัดโปรแกรมหรือมอบรางวัลเพื่อยกย่องทีมงานหรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำกระบวนการมาใช้ในการพัฒนางานของตนเอง ไม่ใช่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน” (QA Supervisor H)

“ควรสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมให้ความรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในกระบวนการ EdPEX และพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลและเทคโนโลยีใช้ระบบจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์และตัดสินใจ” (QA Supervisor B)

“การส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเรื่องเกณฑ์ EdPEX ควรเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับเบื้องต้นถึงขั้นสูง โดยการจัดกิจกรรมหรือเวิร์คช็อปที่เชื่อมโยงกับการทำงานจริงในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาได้มากขึ้น อีกทั้งควรมีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือที่สรุปข้อกำหนดและการประยุกต์ใช้เกณฑ์ EdPEX ในการดำเนินงานให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและเข้าใจง่าย” (QA Supervisor J)

“ควรมีแผนการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในแต่ละหมวดระบบที่เลี้ยง หรือการทำ KM รายหมวด จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ หรือมีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้นำไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละหน่วย และควรมีศูนย์รวมข้อมูลด้านคุณภาพ เพื่อใช้การบริหารจัดการที่เป็นปัจจุบันในภาพรวมของระดับสถาบัน” (QA Supervisor G)

“ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX และมีกลยุทธ์เพื่อยกระดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในพันธกิจและภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อร่วมส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์” (QA Supervisor C)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) ความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 4) ปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 5) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน หรือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา แล้วสุ่มตามสัดส่วน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ผลการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจและการตระหนักรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ดังกล่าวในระดับที่ดี ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ประเด็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ เกณฑ์ EdPEX ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และเกณฑ์ EdPEX ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและส่งผลต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา

คือ เกณฑ์ EdPEX สร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ในขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX (ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11) จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับ EdPEX ในระดับที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องของ การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาในด้าน ระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ซึ่งอาจช่วยให้การประกันคุณภาพและการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากขึ้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) (ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) (ค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) (ค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทที่ชัดเจนและเพิ่มความสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนจะมีบทบาทในด้านการดำเนินงาน (Do) และการเรียนรู้ (Act) ในระดับที่ดี แต่การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน (Plan) ยังอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องของการดำเนินงานกับเกณฑ์ EdPEX และจะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทที่ครอบคลุมและสมดุลมากขึ้น ในทุกระบวนการของ EdPEX ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.1.2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การรับรู้และการมีส่วนร่วมในเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้และการมีส่วนร่วมในเกณฑ์ EdPEX ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ ต่างกัน มีการรับรู้เกณฑ์ EdPEX และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความแตกต่างด้านอายุ พบว่า บุคลากรอายุ 25 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.78) บุคลากรอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.64) และบุคลากรอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมสูงใกล้เคียงกับกลุ่มอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.66) ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี ปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มนี้มีการมีส่วนร่วมน้อย เช่น ภาระงาน ความคาดหวัง หรือการขาดแรงจูงใจควรจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มอายุนี้ เช่น การเพิ่มโอกาสการแสดงศักยภาพหรือรางวัลสำหรับการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของเกณฑ์ EdPEX ผ่านการอบรมหรือการประชุมที่เน้นความเชื่อมโยงกับงานประจำ สำหรับกลุ่มอายุน้อย (25 - 30 ปี) กลุ่มนี้เป็นตัวแทนหรือแกนนำในการกระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ควรมีการสนับสนุนจัดให้มีโครงการพัฒนาทักษะหรือโปรแกรมที่ช่วยให้กลุ่มนี้สามารถ

มีบทบาทในเชิงกลยุทธ์ สำหรับสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ควรใช้ประสบการณ์และความเข้าใจของกลุ่มนี้ในการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรกลุ่มอายุน้อย และจัดตั้งเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างรุ่นเพื่อเพิ่มการทำงานร่วมกัน

5.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าความสัมพันธ์ในภาพรวมมีการรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยยิ่งบุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในเกณฑ์ EdPEX มากขึ้น ก็จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องมากขึ้นเช่นกัน ส่วนความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่าทุกด้านของการรับรู้เกณฑ์ EdPEX เช่น ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ การประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในเชิงบวก ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนและแข็งแกร่งระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วม

5.1.4 ผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าตัวพยากรณ์การรับรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 52.60 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .407 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการพยากรณ์มีความแม่นยำสูง โดยตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) (X2) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) (X1) ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) (X3) และด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) (X4) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.525 + .463 (X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .723 (Z2)$$

5.1.5 แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ดังนี้ แสดงภาพที่ 5.1

1) การพัฒนาการรับรู้และความเข้าใจในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและสื่อสารข้อมูลในลักษณะที่เข้าใจง่าย ช่วยสร้างความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEX และกระตุ้นความสนใจของบุคลากร โดยพัฒนาหลักสูตรเฉพาะด้านที่เจาะลึกเกี่ยวกับกระบวนการและความสำคัญของเกณฑ์ EdPEX รวมถึงเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้าน EdPEX มาให้คำแนะนำและแนวปฏิบัติ มีการพัฒนาเอกสารที่กระชับ โดยจัดทำคู่มือหรือสื่อดิจิทัลที่มีเนื้อหาสรุปเข้าใจง่าย พร้อมตัวอย่างที่ชัดเจน ใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มภายในองค์กร ในการเผยแพร่ข้อมูล

2) การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ โดยการจัดหาเทคโนโลยีที่สนับสนุนและบุคลากรเฉพาะด้าน ช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการพัฒนา ในการจัดหาเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Data Center) สำหรับการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล และนำเครื่องมือดิจิทัล เช่น ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ผล หรือระบบติดตามผลการดำเนินงาน มาใช้ในองค์กร สำหรับการเพิ่มบุคลากรเฉพาะด้านโดยจัดสรรบุคลากร เช่น นักวิเคราะห์ข้อมูล หรือผู้เชี่ยวชาญด้าน EdPEX เพื่อสนับสนุนการพัฒนา มีการจัดทีมสนับสนุนเฉพาะกิจ เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถมุ่งเน้นการดำเนินการตามเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การกระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยใช้หลัก PDCA การนำหลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยให้กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงมีความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางปรับปรุงในทุกขั้นตอนของ PDCA และมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับแต่ละบุคคลหรือทีม สำหรับการสร้างแรงจูงใจควรใช้กิจกรรมกลุ่มหรือการอภิปรายเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

4) การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องผลงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องผลงาน ช่วยเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในองค์กร การสร้างแรงจูงใจโดยการใช้โปรแกรมส่งเสริม เช่น การมอบสิ่งจูงใจทางการเงิน หรือการให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน มีการยกย่องและให้รางวัล เช่น จัดพิธีมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น และประชาสัมพันธ์ผลงานของทีมงานหรือบุคคลผ่านสื่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ



ภาพที่ 5.1 แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมภพ มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารผ่านหนังสือเวียนและการแจ้งเตือนภายในสถาบันฯ และการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA) แสดงให้เห็นว่าระดับการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ตันทิวากร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) และสอดคล้องกับการศึกษาของภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การอบรมให้ความรู้ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนผลการวิจัยนี้ จากผลการศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน มีการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าเมื่อแบ่งตามระดับการศึกษา เพศ และอายุ พบว่า



ระดับการศึกษาและเพศไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน มีการรับรู้เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ดาราพาณิชย์และกฤษฎา คำพิทักษ์ (2555) พบว่า การทดสอบสมมติฐาน การวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มอายุมีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของสมภพ มุฮัมหมัด (2561) พบว่าในขณะที่หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และอายุงานมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในระดับการศึกษา เพศ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความรู้สึกและการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

5.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วีรนุช พานทอง (2565) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .885 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .783 และสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้ร้อยละ 78.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์พล แก้วยม (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างทักษะความรู้ ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย และความรู้ด้านเกณฑ์ประเมินให้บุคลากรในทุกกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับควรปลูกจิตสำนึกถึงความสำคัญของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของ บลูม และคณะ (Bloom; others.1856) ได้อธิบายพฤติกรรมโครงสร้างความรู้พื้นฐาน ถ้าไม่มีความจำเป็นแล้วจะเกิดความเข้าใจไม่ได้ ในทำนองเดียวกันการนำไปใช้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่มีความเข้าใจ เป็นเช่นนี้เรื่อยไปทุกขั้น

5.2.4 แนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ควรมีการพัฒนาความเข้าใจและการรับรู้ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการสื่อสารให้เข้าใจง่าย มีการสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Data Center) มีระบบการติดตามและปรับปรุงต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการ PDCA รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณภาพมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ ภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ (2555) พบว่า แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อบ่มเพาะความเข้าใจและทักษะด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาอย่างลึกซึ้งให้กับบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์ และบุคลากรใหม่ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไป

อย่างเป็นระบบ ทางองค์กรควรเสริมสร้างการค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดี และสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการเรียนรู้ และปรับปรุงในทุกระดับ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูผลงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณภาพในองค์กรที่มีผลการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ ทั้งในและต่างประเทศ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อคือ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

แนวทางในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแทนจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน จะช่วยพัฒนากระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEX ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนี้ และแสดงดังภาพที่ 5.2

1) การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ มหาวิทยาลัยควรจัดอบรม ประชุม สัมมนาในระดับที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับบุคลากรให้มีความต่อเนื่องและการเน้นสร้างความตระหนักในความสำคัญของเกณฑ์ EdPEX โดยการพัฒนาแนวทางที่เข้าถึงทุกระดับบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้กิจกรรมที่ออกแบบให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม รวมถึงสร้างบุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจในเกณฑ์ EdPEX พร้อมนำไปปรับใช้จริง

2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการ EdPEX มหาวิทยาลัยควรมีการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมในทุกกระบวนการ (วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง) การทำงานแบบทีมที่เน้นการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกระดับบุคลากร และใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการดำเนินงาน เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความยั่งยืน

3) การพัฒนาเอกสาร คู่มือในการปฏิบัติตามเกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำเอกสารและคู่มือที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มุ่งเน้นการอธิบายเกณฑ์ EdPEX อย่างเป็นระบบ มีคู่มือที่ออกแบบให้เหมาะสมและใช้งานง่ายสำหรับบุคลากรทุกระดับ และใช้เทคโนโลยี เช่น E-Manual หรือคู่มือออนไลน์เพื่อการเข้าถึงที่สะดวกเพื่อเพิ่มการรับรู้และความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEX ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่มากขึ้น

4) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาโปรแกรมสร้างแรงจูงใจที่เน้นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพ โดยเน้นการปรับเปลี่ยนเจตคติในเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพ การใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจเฉพาะกลุ่มที่ตอบโจทย์บุคลากร มีการจัดกิจกรรม เช่น การให้รางวัล การยกย่องบุคลากรต้นแบบ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรในทิศทางเดียวกัน



ภาพที่ 5.2 แนวทางในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEX ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรมีการศึกษาอย่างละเอียดเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ปัญหาและลดอุปสรรคในการทำงาน เสริมสร้างการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการที่เป็นระบบและมีความเหมาะสมส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสนับสนุนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยดังนี้ และแสดงดังภาพที่ 5.2

1) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้และการมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น กฎระเบียบ ทัศนคติ ทักษะและการใช้เทคโนโลยี มีการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาและผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และติดตามผล เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพิ่มการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย

2) ควรศึกษากระบวนการตามเกณฑ์ EdPEX ในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการทำงานตามเกณฑ์ EdPEX และการพัฒนารายงานการประเมินตนเอง และการบูรณาการเกณฑ์ EdPEX กับบริบทเฉพาะของมหาวิทยาลัย โดยการออกแบบกระบวนการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมถึงใช้แนวคิดการเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Loops) และการปรับปรุงต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบาย ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในภาพรวม

## บรรณานุกรม

- กชกร ดาราพาณิชย์และกุสุมา คำพิทักษ์. (2555). การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤษณา แปะณีนวงศ์. (2555). การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เกษราตรี โพชนนต์ศักดิ์. (2556). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัย. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา.
- จันทนา อินทนิม. (2562). “การจัดการชุมชนเข้มแข็ง ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562 : 26 – 44.
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงศ์. (2556). การบริหารจัดการการประกันคุณภาพสถานศึกษาสำหรับอนาคต. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นเรศ สังข์อินท์. (2563). การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานภาครัฐ. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นันทญา ทวีพงษ์. (2562). การศึกษาพื้นที่ศิลปะในชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เปี่ยมสุข พุ่งกาวิ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ บุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- พนิดา วัชรระรังษี. (2556). การรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากร ระดับอุดมศึกษา เขตนนทบุรี ปีการศึกษา 2556. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ : นนทบุรี.
- พัฒนพล แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัย. สำนักคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ : พระนครศรีอยุธยา.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย, วรลักษณ์ ศรีอนันต์, สุริย์รัตน์ โล่ห์อภิรักษ์กุล, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, เอกลักษณ์ ชาวประภาและสุรวัช พุ่มอิม. (2555). การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น : สำนักงานงานประเมินและ ประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วรรณภา ตันทิวากร. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.” วารสาร Mahidol R2R. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : 160 - 181.
- วิลาวัลย์ วิเชียรทศพร และ ผุสดี พลสารรัมย์. (2561). พฤติกรรมการเลือกใช้บริการด้านนวัตกรรมต่อการรับรู้ส่วนประสมการตลาดบริการของลูกค้าธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีรบุช พานทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). “ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน.” วารสารวิทยบริการ. ปีที่ 25, ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2556 : 12 - 28.
- ศิริวรรณ วิลัยพันธ์ และ ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์. (2558). กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558.
- สมภพ มุฮัมหมัด. (2561). ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัฒน์ งามดี และ ปิยพร มานะกิจ. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ ตามเกณฑ์ EdPEX กรณีศึกษา : คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 - 2566. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). คู่มือปฏิบัติงานสำนักทดสอบทางการศึกษา. สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว, นวพร รัตนาคะ, สุขจิตต์ ณ นคร และพิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ. (2561). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์นมโคสดพร้อมดื่มของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.” วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561 : 26 - 30.
- อุไร จุ้ยกำจร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ/วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bloom, B. S., et al. (1956). *Toxonomy of Educational Objectives: Cognitive and Affective Domains*. New York: David McKay.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.  
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**.  
*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์  | ข้าราชการบำนาญ<br>อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา<br>สาขาหลักสูตรและการสอน<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ผศ.ดร.กนกอร สีมานนท์     | อาจารย์ประจำภาควิชาสหกรณ์<br>คณะเศรษฐศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 3. ดร.ปิยวรรณ สนธิโสภณพันธ์ | หัวหน้าสำนักงานคณบดี<br>คณะศิลปกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  |



ภาคผนวก ข  
ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



## ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ ข.1 การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	มหาวิทยาลัยให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดตามหลักเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความรู้เกณฑ์ EdPEX จากการประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของตนเองและนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เกณฑ์ EdPEX เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายตามที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	เกณฑ์ EdPEX เป็นการตรวจสอบและประเมิน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตามระบบคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	เกณฑ์ EdPEX ทำให้เกิดการ พัฒนา ประสิทธิภาพ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	เกณฑ์ EdPEX ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	หน่วยงานสนับสนุนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้านให้เป็นไปด้วยความคล่องตัวและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

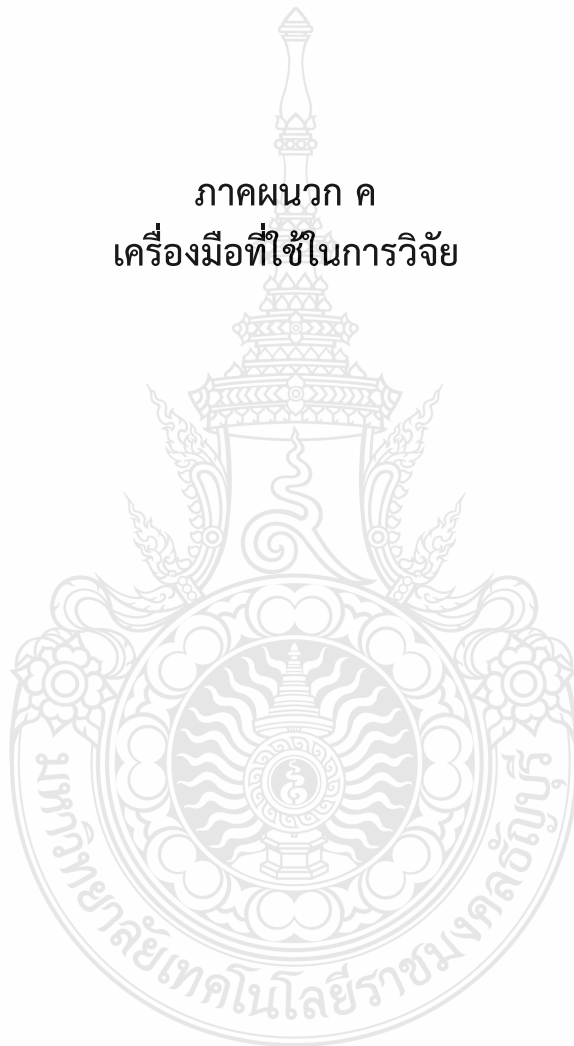
ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)</b>						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ห้องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน การพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)</b>						
7	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงานมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัยกำหนดได้ตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
13	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึก ให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)</b>						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพ ของผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และ ตรวจสอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระ งานประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX ที่เกิดจาก การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/ โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้าน ต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)</b>						
21	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และ ข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากผล การประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการ ประเมินคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกัน คุณ ภาพ เกณฑ์ EdPEX มาวางแผนพัฒนา ของ มหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการมาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบระเบียบ และรัดกุมมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

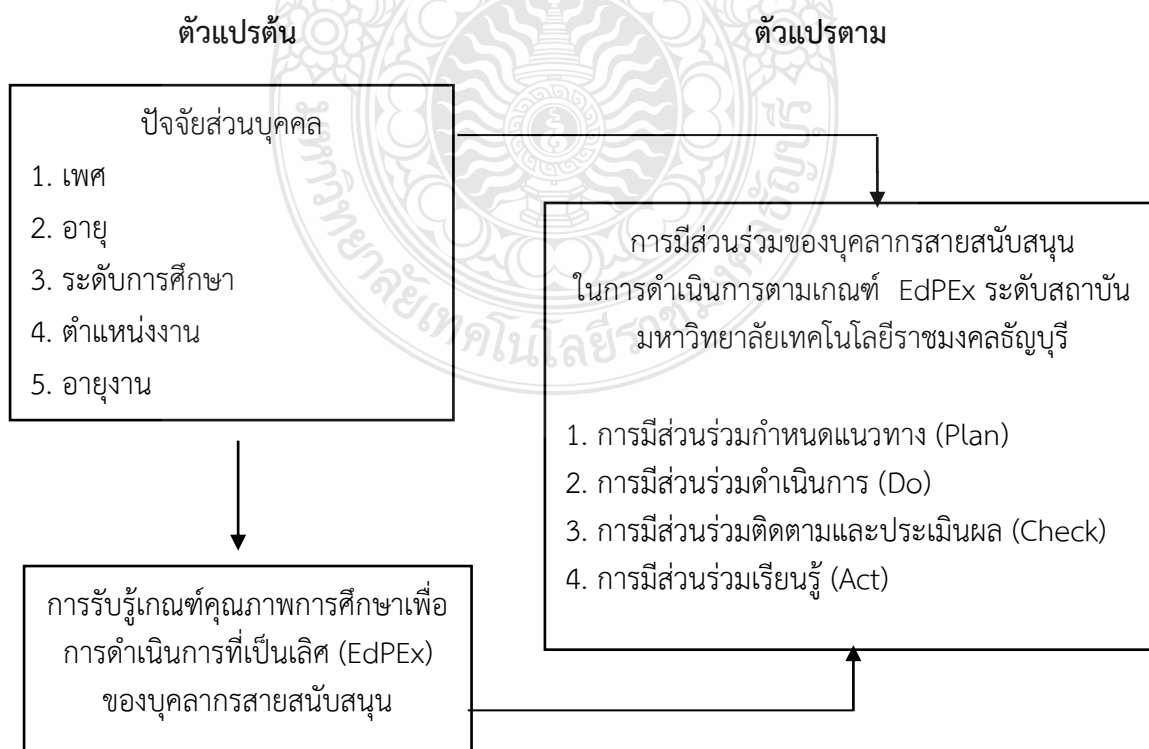


**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย**  
**เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่**  
**เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**กรอบแนวคิดการวิจัย**





## นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

การรับรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุน ซึ่งบุคลากรทุกส่วนในหน่วยงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ และ ดำเนินการตามกระบวนการของเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งประเด็นออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพไปปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) หมายถึง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การสื่อสาร ร่วมเป็น คณะกรรมการหรือผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) หมายถึง การเรียนรู้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นเครื่องมือ ในการวัดผลการจัดการศึกษา เป็นบรรทัดฐานสำหรับประเมินตนเอง เป็นแนวทางในการวางแผนและเพิ่มโอกาส ในการเรียนรู้การถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและการเข้าร่วมอบรมหรือรับฟังการบรรยายจากวิทยากร

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา กองนโยบายและแผน กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองอาคารสถานที่ และกองพัฒนานักศึกษา ที่ดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ หมายถึง เกณฑ์พัฒนาคุณภาพที่มีการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพสูง หรือเกณฑ์ Education criteria for performance Excellence : EdPEX โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) แพลและเรียบเรียงในปี 2009-2010 The Baldrige National Quality Program : Education criteria for performance Excellence (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ) และให้สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 7 หมวด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 25 ปี  25-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน  ข้าราชการ  พนักงานมหาวิทยาลัย  
 พนักงานราชการ  พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
5. อายุงาน  1 – 2 ปี  3 – 4 ปี  5 - 6 ปี  6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)		ระดับของการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มหาวิทยาลัยให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยยึดตามหลักเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด					
2	ท่านได้รับความรู้เกณฑ์ EdPEX จากการประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง					
3	มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX					
4	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ทราบสถานภาพที่แท้จริงของตนเองและนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ของตนเอง					
5	เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ					
6	เกณฑ์ EdPEX เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายตามที่กำหนด					
7	เกณฑ์ EdPEX เป็นการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตามระบบคุณภาพ					
8	เกณฑ์ EdPEX ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม					
9	เกณฑ์ EdPEX ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX					

การรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)		ระดับของการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	หน่วยงานสนับสนุนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ให้เป็นไปด้วยความคล่องตัวและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ EdPEX					

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)</b>						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ของมหาวิทยาลัย					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย					
5	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัย					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย					
<b>2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)</b>						
7	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงานมหาวิทยาลัย					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามเกณฑ์ EdPEX					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัยใน					

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ส่วนที่เกี่ยวข้อง					
12	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX					
13	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน					
<b>3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)</b>						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEX					
16	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกล					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์					
20	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์					
<b>4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)</b>						
21	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX					
22	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพ					
23	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพเกณฑ์ EdPEX มาวางแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการ มาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน					

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบ ระเบียบ และรัดกุมมากขึ้น					
27	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้					



## แบบถามเชิงคุณภาพ

เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบถามการหาแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์คุณภาพการศึกษา  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

1. ท่านมีความรู้/ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX เพียงใด โปรดอธิบาย

.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน อย่างไร

.....  
.....  
.....

3. ท่านมีเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ภาคผนวก ง  
ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.17	.874	30
a2	3.90	.995	30
a3	3.50	.974	30
a4	4.10	.607	30
a5	4.40	.621	30
a6	4.47	.730	30
a7	4.33	.606	30
a8	4.50	.572	30
a9	4.60	.563	30
a10	4.43	.679	30
b1	3.33	.922	30
b2	3.03	.809	30
b3	3.17	.874	30
b4	3.00	.871	30
b5	3.30	.988	30
b6	3.23	.935	30
c7	3.57	.898	30
c8	3.57	.817	30
c9	3.70	.952	30
c10	3.60	.932	30
c11	3.50	.861	30



c12	3.43	.817	30
c13	3.57	.898	30
d14	3.20	.847	30
d15	3.27	.907	30
d16	3.27	.907	30
d17	3.43	.935	30
d18	3.40	.932	30
d19	3.60	1.037	30
d20	3.57	.971	30
e21	3.37	.718	30
e22	3.27	.868	30
e23	3.37	.999	30
e24	3.40	1.070	30
e25	3.57	1.006	30
e26	3.40	.932	30
e27	3.40	.932	30

#### Item-Total Statistics

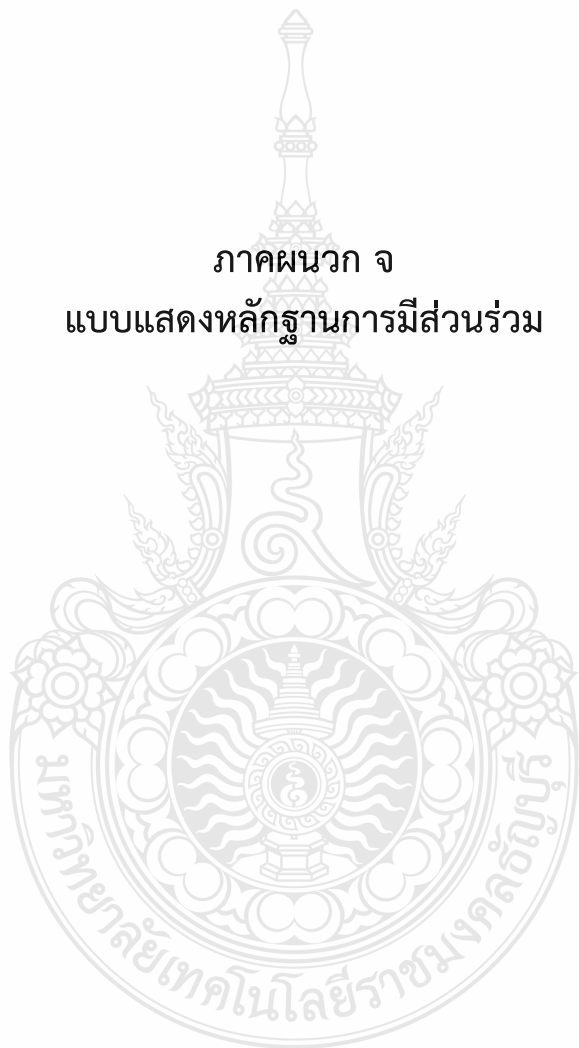
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	129.73	579.513	.739	.980
a2	130.00	572.552	.795	.980
a3	130.40	577.972	.694	.980
a4	129.80	601.821	.309	.981
a5	129.50	604.466	.214	.981
a6	129.43	595.978	.418	.981
a7	129.57	595.289	.532	.981
a8	129.40	598.041	.466	.981
a9	129.30	598.217	.467	.981
a10	129.47	594.189	.506	.981
b1	130.57	573.495	.839	.980
b2	130.87	583.568	.696	.980
b3	130.73	577.306	.793	.980
b4	130.90	578.576	.765	.980
b5	130.60	569.903	.859	.980

b6	130.67	581.057	.654	.980
c7	130.33	576.851	.783	.980
c8	130.33	576.368	.876	.980
c9	130.20	576.166	.751	.980
c10	130.30	571.045	.886	.980
c11	130.40	575.972	.839	.980
c12	130.47	578.671	.816	.980
c13	130.33	574.437	.840	.980
d14	130.70	576.010	.853	.980
d15	130.63	571.137	.910	.979
d16	130.63	571.137	.910	.979
d17	130.47	571.361	.876	.980
d18	130.50	568.879	.937	.979
d19	130.30	569.045	.834	.980
d20	130.33	568.023	.916	.979
e21	130.53	584.809	.751	.980
e22	130.63	577.137	.803	.980
e23	130.53	567.292	.906	.979
e24	130.50	570.190	.784	.980
e25	130.33	570.989	.819	.980
e26	130.50	574.603	.804	.980
e27	130.50	575.155	.791	.980

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
133.90	611.403	24.727	37

ภาคผนวก จ  
แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม



**แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน**

- |                      |                           |                              |
|----------------------|---------------------------|------------------------------|
| ( ) คู่มือปฏิบัติงาน | (√) ผลงานวิจัย            | ( ) ตารา                     |
| ( ) หนังสือ          | ( ) งานแปลตาราหรือหนังสือ | ( ) งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา |
| ( ) บทความทางวิชาการ | ( ) เอกสารกรณีศึกษา       | ( ) ผลงานทางวิชาการใน        |

ลักษณะอื่น

ผู้ร่วมงาน จำนวน....2....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้ :

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ และหน้าที่ความรับผิดชอบ
นางสาววีรณัฐ พานทอง	ร้อยละ 70 ประกอบด้วย - บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล - บทที่ 4 ผลการดำเนินการงานวิจัย คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี - บทที่ 5 สรุปภาพรวมและข้อเสนอแนะ - รวบรวมและจัดทำรูปเล่มงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	ร้อยละ 30 ประกอบด้วย - บทที่ 1 บทนำ ความสำคัญและที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามคำศัพท์เฉพาะ - บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย คือ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล - บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หมายเหตุ : งานวิจัยเรื่องการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัย นางสาววีรณัฐ พานทอง ผู้ดำเนินการหลัก

ลงชื่อ ..... *วีรณัฐ พานทอง* .....  
 ( นางสาววีรณัฐ พานทอง )

ลงชื่อ ..... *สันติ* .....  
 ( นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา )

## ประวัติหัวหน้าโครงการและผู้ร่วมวิจัย

- ชื่อ- นามสกุล** นางสาววีรนุช พานทอง (หัวหน้าโครงการ)  
Miss Weeranuch Panthong
- ตำแหน่ง** นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ  
**หน่วยงาน** สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39  
ถ.รังสิต – นครนายก ต.คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110  
หมายเลขโทรศัพท์ 0-2549-3503  
โทรสาร: 02-577-5048  
E- mail address : weeranuch\_p@rmutt.ac.th
- ประวัติการศึกษา** ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ความปลอดภัยของอาหาร)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน  
ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

### ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

#### บทความ

1. เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารปศุสัตว์เกษตรศาสตร์.ปีที่ 36 ฉบับที่ 143 มกราคม – มีนาคม 2553. เรื่องจำนวนวัน vs การเก็บรักษาเนื้อไก่ให้มีคุณภาพ.
2. เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารปศุสัตว์เกษตรศาสตร์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 144 เมษายน-มิถุนายน 2553. เรื่องการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของเนื้ออกไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็กที่เก็บในระยะเวลาและอุณหภูมิที่ต่างกัน.
3. เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารปศุสัตว์เกษตรศาสตร์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 145 กรกฎาคม-กันยายน 2553. เรื่องเลือกซื้อไก่อย่างไรให้ปลอดภัย.
4. เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารปศุสัตว์เกษตรศาสตร์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 146 ตุลาคม- ธันวาคม 2553. เรื่องคุณภาพและความปลอดภัยของเนื้อไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็ก.

#### ผลงานวิชาการ

- วีรนุช พานทอง อรรถวุฒิ พลายบุญ อรทัย ไตรวุฒานนท์ และศศิธร นาคทอง . 2009. การเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติทางกายภาพบางประการของเนื้ออกไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็ก.,มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรทัย ไตรวุฒานนท์ และ วีรนุช พานทอง. 2010. การเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติทางชีวภาพของเนื้อไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็ก. การประชุมวิชาการเทคโนโลยีเนื้อสัตว์ ครั้งที่ 3: 101-105 .
- วีรนุช พานทอง และ อรทัย จินตสถาพร. 2011. การเปรียบเทียบมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลงทางจุลินทรีย์ของเนื้อไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็ก. วารสารเกษตรพระจอมเกล้า ปีที่ 29 ฉบับที่ 3-2 : 55-64

- วีรนุช พานทอง . 2013. การเปรียบเทียบมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลงทางจุลินทรีย์ของเนื้อไก่จากโรงฆ่าไก่ขนาดเล็กจนถึงตลาด. การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ. ครั้งที่ 1 .
- วีรนุช พานทอง กมลทิพย์ ลวนะลาภานนท์ และนายิกา สารทอง. 2019. ความชุกและความไวต่อยาต้านจุลชีพของเชื้อ *Staphylococcus aureus* ที่แยกได้จากฟาร์มสุกรในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย. วารสารเกษตรพระจอมเกล้า ปีที่ 37 ฉบับที่ 1 : 97-103.
- วีรนุช พานทอง. 2566. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสาร RMUTP R2R Research. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566 : 17 - 30.
- สันติ เกษมวัฒน์ปัญญา และ วีรนุช พานทอง. 2567. การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสาร RMUTP R2R Research. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มกราคม - มิถุนายน 2567 : 26 - 44.

#### โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R)

1. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2561 เรื่อง แนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
2. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2563 เรื่อง แนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
3. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2565 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชื่อ - นามสกุล นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา (ผู้วิจัยร่วม)

Mr. Santi Kasemwatanapanya

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา

หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

โทร 0-2549-3512 โทรสาร 0-2577-5048

e-mail: s\_kasem835@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเครื่องกล สถาบันราชภัฏพระนคร

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ผลงานอื่น ๆ เช่น ตำรา บทความ สิทธิบัตร

1. การศึกษาปัญหาและผลกระทบของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองการดำเนินงานตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001. 2546

2. การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดปทุมธานี. งบประมาณแผ่นดิน 2551,ผู้ร่วมโครงการวิจัย. เผยแพร่วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2553)

3. การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติจริงของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี. งบประมาณแผ่นดิน 2554, หัวหน้าโครงการวิจัย.

4. การประเมินโครงการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี. งบประมาณแผ่นดิน 2555, หัวหน้าโครงการวิจัย.

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวของปทุมธานี. งบประมาณแผ่นดิน 2558, หัวหน้าโครงการวิจัย.

6. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2563, หัวหน้าโครงการวิจัย. เรื่องการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.