

การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

PERCEPTION PARTICIPATION AND ACCEPTANCE  
OF STAFF OF RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY THANYABURI TOWARD  
THE EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE



กชกร ดาราพานิชย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

กชกร ดาราพาณิชย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ ของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพ  
การศึกษา

Perception Participation and Acceptance of Staff  
of Rajamangala University of Technology Thanyaburi Toward  
The Educational Quality Assurance

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวกชกร คาราวาณิชย์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.

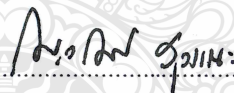
ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชาติ จันทร โคลิกา, Ph.D.)



.....กรรมการ  
(อาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ, บช.ม.)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท



.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพ
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวกชกร ดาราพาณิชย์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อศึกษาการเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับระดับการรับรู้และมีส่วนร่วมของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ และการมีส่วนร่วม กับระดับการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Pearson's product moment correlation

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ สังกัดคณะ/วิทยาลัย ปฏิบัติงานสายวิชาการ รับข้อมูลการประกันคุณภาพจากสำนักงานประกันคุณภาพผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ ทาง Website ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์ 1 ครั้ง/เดือน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สายงานที่ปฏิบัติ มีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการยอมรับ และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.604 และ 0.564 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** การรับรู้ การมีส่วนร่วม การยอมรับ การประกันคุณภาพการศึกษา

<b>Independent Study Title</b>	Perception Participation and Acceptance of Employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi Toward The Quality Assurance
<b>Name-Surname</b>	Miss Kochakron Darapanitch
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Kusuma Dampitakse, M.Acc.
<b>Academic Year</b>	2012

## ABSTRACT

The study was carried out to look into the personal factors and the level of perception and participation of the employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi toward the quality assurance, to examine the media exposure and the level of the perception and participation of the employees, and to investigate the relationship between the level of perception and participation with the level of acceptance of the employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi toward the educational quality assurance.

The sample used for the study comprised 300 employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The data were gathered with the application of questionnaires, and the analysis of the data were performed using Mean, Percentage, Standard Deviation, Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson's product moment correlation.

The results of study revealed that the majority of the respondents were female between 31-40 years old, earned more than Bachelor's degree, had 11-15 years of work experience, were government officials in faculties/colleges, worked on academic relations, received the quality assurance information from the Office of Quality Assurance through the public relations communication channel via the website, and followed the quality assurance information once a month.

The results of hypothesis testing indicated that different gender, work position, and work department demonstrated different levels in the perception, participation and acceptance. The study on the relationship between the perception and acceptance, as well as the relationship between the participation and acceptance showed the positive relationship. The correlation coefficient was at 0.604 and 0.564 respectively with 0.05 level of significance.

**Key words :** Perception, Participation , Acceptance, Educational Quality Assurance

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากหลาย ๆ ท่าน ผู้ศึกษา  
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติรี จันทรโคติกา ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ธัญวรัตน์  
สุวรรณะ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความ  
กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จน  
การศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ จนทำให้การศึกษา  
ค้นคว้าสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ที่มอบทุนสนับสนุนการศึกษา ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการค้นคว้าอิสระนี้ จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและ  
พัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

กชกร ดาราพาณิชย์

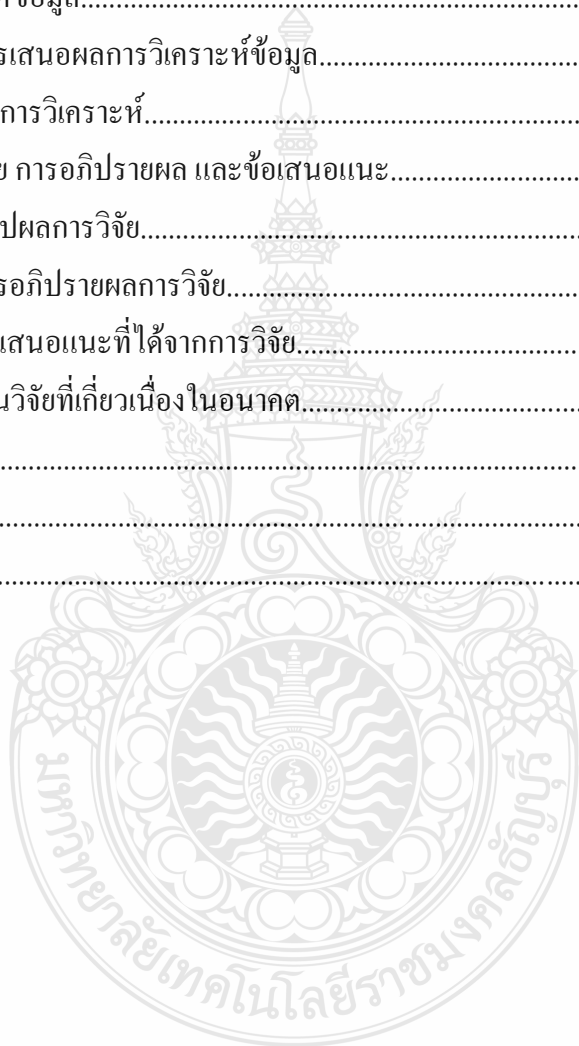


# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	17
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับ.....	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ.....	29
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	50
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	102
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	103
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	120





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 50
4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 51
4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 51
4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน..... 52
4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 52
4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด..... 53
4.7	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ..... 53
4.8	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับ..... 54
4.9	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่องทางการประชาสัมพันธ์..... 54
4.10	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถามตาม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์..... 55
4.11	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถามตาม จำแนกตามจำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับข่าวสาร..... 55
4.12	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถามตาม จำแนกตามการรู้จักระบบประกันคุณภาพการศึกษา..... 56
4.13	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถามตาม จำแนกตามส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสาร..... 56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้าน ช่องทางการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 57
4.15	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้าน ช่องทางการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ..... 58
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการ รับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา..... 60
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมี ส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา..... 61
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการ ยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา..... 62
4.19	แสดงระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 63
4.20	แสดงระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 64
4.21	แสดงระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 64
4.22	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ..... 65
4.23	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ..... 65
4.24	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ..... 66
4.25	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 67
4.26	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.27	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4.28	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการรับรู้ในภาพรวม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน. ....	69
4.29	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน.....	69
4.30	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน.....	70
4.31	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
4.32	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมเป็นรายคู่.....	72
4.33	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
4.34	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วม จำแนกตามตำแหน่งงานภาพรวมเป็นรายคู่.....	73
4.35	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	74
4.36	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับจำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมเป็นรายคู่.....	74
4.37	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.38	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ ด้านการรับรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่.....	76
4.39	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	76
4.40	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่.....	77
4.41	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	77
4.42	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ ด้านการยอมรับ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่.....	78
4.43	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	79
4.44	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	79
4.45	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	80
4.46	แสดงระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ ได้รับ.....	80
4.47	แสดงระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ ได้รับ.....	81
4.48	แสดงระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตาม แหล่งข้อมูลที่ได้รับ.....	82
4.49	แสดงระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทางการ ประชาสัมพันธ์.....	83
4.50	แสดงระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทาง การประชาสัมพันธ์.....	84

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.51	แสดงระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทางการ ประชาสัมพันธ์..... 85
4.52	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และ ความเคลื่อนไหว..... 86
4.53	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความ เคลื่อนไหว..... 87
4.54	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และ ความเคลื่อนไหว..... 87
4.55	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับ ข่าวสาร..... 88
4.56	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการ เปิดรับข่าวสาร..... 89
4.57	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับ ข่าวสาร..... 89
4.58	แสดงระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ..... 90
4.59	แสดงระดับการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพ การศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ..... 90
4.60	แสดงระดับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ..... 91

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.61	แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ.....	92
4.62	แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ.....	92
4.63	แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ.....	93
4.64	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	94
4.65	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	95
4.66	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร.....	96

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กระบวนการเลือกสรรของมนุษย์ (Selective Process).....	9
2.2	การไหลของข่าวสารภายในองค์กรจากระดับบนสู่ระดับล่าง.....	13
2.3	การไหลของข่าวสารการไหลของข่าวสารภายในองค์กรจากระดับล่างสู่บน.....	13
2.4	การไหลของข่าวสารภายในองค์กรในระดับเดียวกัน.....	14
2.5	ระบบ Input Process Output.....	33
5.1	แสดงระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพ.....	99



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันในเรื่องของคุณภาพ โดยเฉพาะก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตของเยาวชนตลอดจนประชาชน ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาเป็นแหล่งที่ให้ความรู้ และพัฒนาคน เพื่อออกไปใช้ชีวิตในสังคม การจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้เยาวชนและประชาชนมีศักยภาพ และได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และหาประสบการณ์ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รู้จักพึ่งตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข

แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้เน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยถือว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก ๆ ด้านซึ่งกรอบวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ก็ได้เน้นการพัฒนาประเทศในระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนฯ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” (สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544 : 2) การพัฒนาคนให้มีศักยภาพนั้นต้องใช้เครื่องมือในการพัฒนานั้นคือการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาถือเป็นหัวใจของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2546) อาจกล่าวได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญในพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการสร้างความ



มั่นใจในคุณภาพ และมาตรฐาน ของสถานศึกษา ตามมาตรฐาน ที่กำหนด และจากการกระจาย บทบาทการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้แก่สถานศึกษารับผิดชอบและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับ ของผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีบุคลากร ปฏิบัติงานอยู่จำนวนมาก และหลากหลายสายงานที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน และมีความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากหลายสถานศึกษา มีพันธกิจที่สำคัญ คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ ด้านบริการวิชาการซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่การสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดเพื่อสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้กับสังคม และประเทศชาติ ดังนั้น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จึงถือว่าเป็นระบบการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาและการ พัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในทุกสายงานมีความรู้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่จะช่วย ให้องค์กรและผู้รับบริการคือบัณฑิตและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับสิ่งที่ดีและมีคุณภาพเพื่อเป็นอนาคต ของประเทศ ทั้งยังช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังนั้นเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินงานควบคู่ไปกับการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร สิ่งสำคัญคือการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ให้ความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการ ถ่ายทอดสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังนั้นการศึกษารับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรต่อการประกัน คุณภาพการศึกษาจึงเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินไป ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบผลสำเร็จ และเป็นองค์กร ที่สร้างบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถด้านประกันคุณภาพอย่างถ่องแท้ และเป็นสถานศึกษาที่ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ ปฏิบัติงานมาหลายด้านและปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานทั้งยังเป็นผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ การประกันคุณภาพของหน่วยงาน ทำให้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรและองค์กรและมีความเห็น ว่าการประกันคุณภาพมีความสำคัญที่แต่ละองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญเนื่องจากองค์กรจะ สามารถดำรงอยู่ได้และก้าวไกลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มี การแข่งขันสูง จึงสนใจที่จะศึกษารับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพ เพื่อต้องการทราบระดับการรับรู้และระดับการมี

ส่วนร่วมของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด รวมถึงระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถจะพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ให้ตรงตามระดับทั้งยังสามารถพัฒนาในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างการยอมรับได้ตรงตามเป้าประสงค์ นอกจากนี้ยังสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารในการหาแนวทางจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมระดับการรับรู้ และระดับการมีส่วนร่วมได้มากขึ้น รวมถึงการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องต่อความต้องการ เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่สามารถสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
2. เพื่อศึกษาการเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วม กับระดับการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน
2. การเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน
3. ระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับการยอมรับของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการค้นคว้าไว้ดังนี้

##### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,208 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล : 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555)

##### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

##### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สายงานที่ปฏิบัติและการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การรับรู้การ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร และการยอมรับของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

##### ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม 2555

#### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างความมั่นใจ ความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และสังคมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อสังคมและสถานประกอบการได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หมายถึง สถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่บุคลากรที่เป็นข้าราชการทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการในสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี

พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี

ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการรับและแปลความหมายของข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวโดยเลือก  
รับรู้ในสิ่งที่ตัวเองสนใจและให้ความสำคัญ ซึ่งในการรับรู้สามารถรับรู้ได้จากอุปสรรค กลิ่น เสียงและ  
สัมผัส เมื่อรับรู้สิ่งที่ตัวเองต้องการก็จะมีระดับการรับรู้มากขึ้น ตัดสินใจได้ดีขึ้น

การเปิดรับข้อมูล ข่าวสาร หมายถึง การหาแนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับ  
ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ ได้รวดเร็วขึ้น และเป็นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย  
รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการรับข้อมูล ข่าวสารให้มากขึ้น

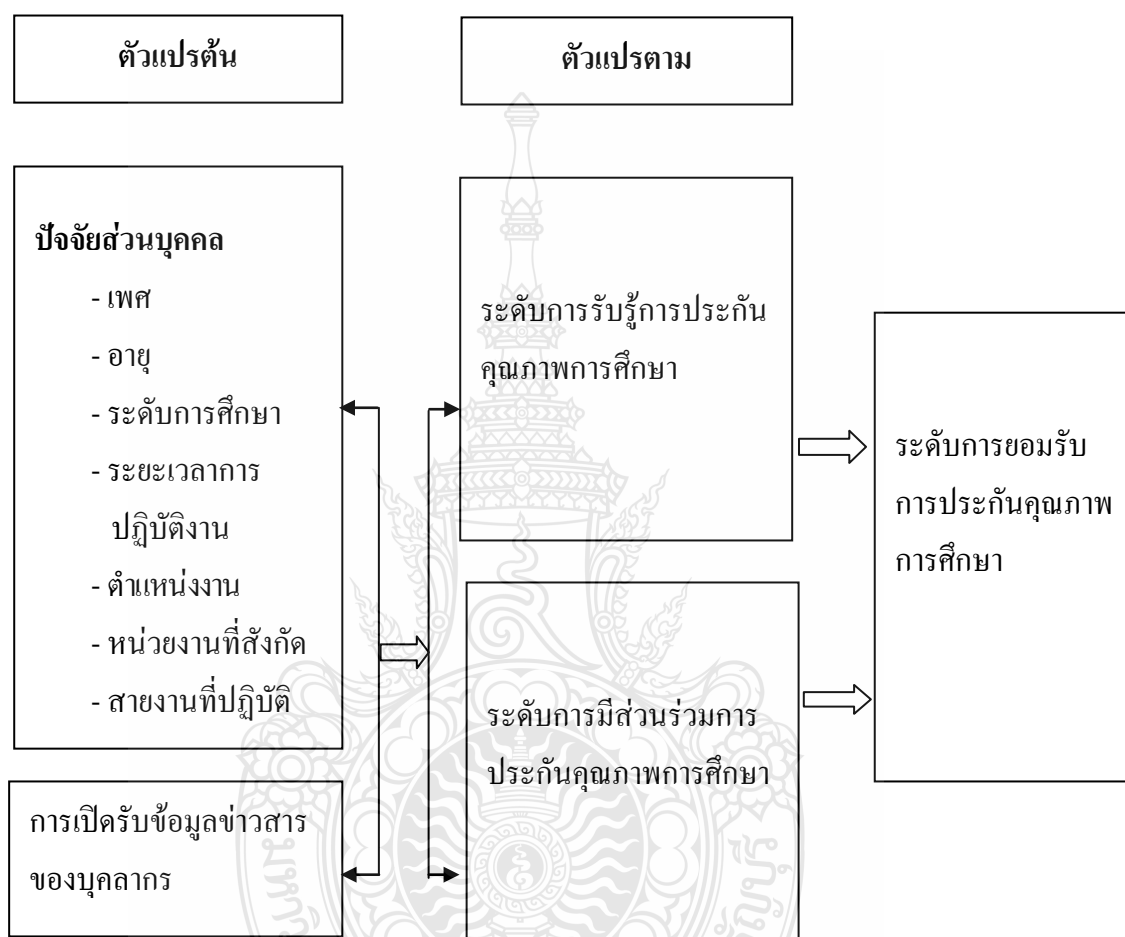
ข้อมูล ข่าวสาร หมายถึง ข้อความหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่สามารถสื่อให้เข้าใจในสิ่งที่  
ต้องการให้ผู้อื่นได้รับรู้

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ  
เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกกิจกรรม

การยอมรับ หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับจาก  
บุคลากร

### 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา”



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในเผยแพร่เอกสาร หรือ ข้อมูลที่สำคัญ รวมถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันคุณภาพให้กับบุคลากรได้รับทราบ และสามารถดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ บุคลากรและองค์กร

2. ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และสามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กร ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ เกิดการยอมรับ และสร้างความเข้าใจ รวมถึงส่งเสริมการประกันคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่องการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจของมนุษย์ เมื่อมนุษย์เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความต้องการรับรู้ข่าวสารก็จะตามมา แต่ถึงอย่างไรมนุษย์ก็ไม่สามารถรับทราบข่าวได้ทั้งหมด จะเลือกเฉพาะข่าวสารที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด และเกิดประโยชน์ต่อตนเองในการดำรงชีวิตมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร ที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ทฤษฎีของ โจเซฟ ที แคลปเปอร์ (Joseph T. Klapper) ได้เสนอแนวทฤษฎีกระบวนการเลือกรับข่าวสารของมนุษย์ ประกอบไปด้วย (อ้างถึงใน นิตยา บุญชุ่ม, 2546)

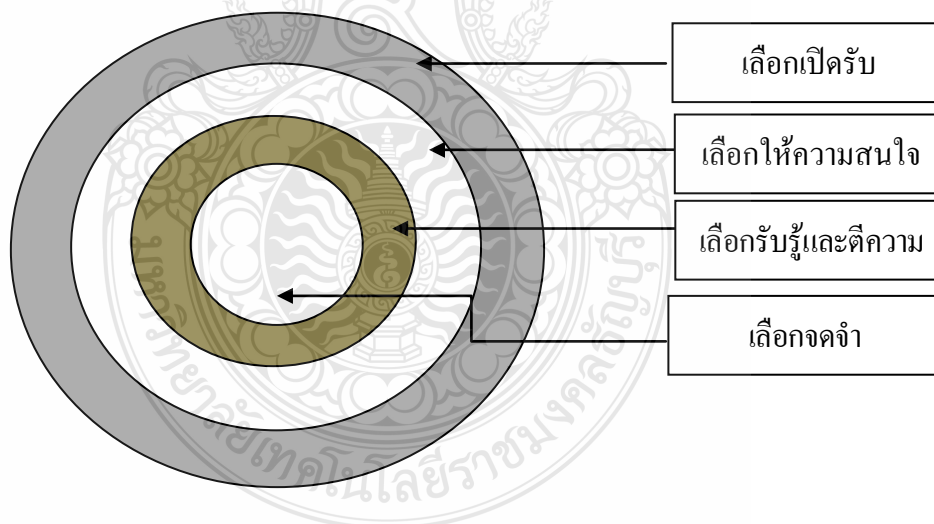
1. การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) เป็นการเลือกเปิดรับสื่อหรือข่าวสารต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลายช่องทาง เช่นการเลือกนิตยสาร วารสาร หรือหนังสือพิมพ์ฉบับใดฉบับหนึ่ง ตามความต้องการและความสนใจของตนเอง อีกทั้งประสบการณ์และความชำนาญในการรับรู้และเข้าใจข่าวสารของบุคคลแตกต่างกัน เช่นบางคนชอบการอ่านจากหนังสือ มากกว่าการดูหรือฟังจากวิทยุ โทรทัศน์
2. การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) การเลือกที่จะสนใจข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งนั้น ผู้เลือกมักจะเลือกตามความต้องการ และความสนใจของตนเอง เพื่อสนับสนุนตาม

ความคิด หรือประสบการณ์ของคนที่มียู่ ดังนั้นข่าวสารที่ถูกเลือกมาแล้วมักจะตรงกับความสนใจ และตรงกับความต้องการของตน

3. การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) เมื่อเปิดรับข่าวสารตรงตามต้องการของตนเองแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการเลือกรับรู้และตีความหมายของข่าวสารที่ได้รับ โดยบุคคลจะรับรู้และตีความหมายแตกต่างกันไป ตามความสนใจ ความเชื่อ ทักษะคิด ประสบการณ์ และแรงจูงใจ ดังนั้นการแปลความหมายหรือการตีความของข่าวสารของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไป รวมทั้งการเลือกรับรู้และตีความเฉพาะข่าวสารที่ตรงกับลักษณะของบุคคล

4. การเลือกจดจำ (Selective Retention) บุคคลเลือกที่จะจดจำข่าวสาร ให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจ และทักษะคิดของตน และมักเลือกจดจำข่าวสารไว้เป็นประสบการณ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต ซึ่งข่าวสารที่เลือกนั้นส่วนใหญ่มักเป็นข่าวสารที่ช่วยสนับสนุนความรู้สึก ค่านิยม ทักษะคิด ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จากกระบวนการเลือกสรรของมนุษย์นำมาเขียนแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการเลือกสรรของมนุษย์ (Selective Process)



### ความหมายการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือส่งผ่านข่าวสาร ข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน หรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการของคน 2 คนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ถ้าคนคนนั้นคิดอยู่หรือเพียงลำพังในใจไม่มีการสื่อออกมา ก็จะยังไม่ถือว่ามี การสื่อสารเกิดขึ้น และในการสื่อสารอาจสื่อกันโดยใช้ภาษาพูดหรือไม่ใช้ภาษาพูดก็ได้ (สุพานิ สุฤษฎ์วานิช, 2542)

### องค์ประกอบที่สำคัญของการติดต่อสื่อสาร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2555)

1. ผู้ส่ง (Source หรือ Sender) การสื่อสารจะเริ่มจากผู้ส่งที่จะต้องมีความรู้หรือความคิดบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการจะสื่อให้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้รับทราบ
2. ข่าวสาร (Message) คือสิ่งที่ต้องการส่ง โดยปกติผู้ส่งจะต้องแปลสิ่งที่ต้องการส่งนี้ออกไปให้อยู่ในรูปแบบที่อีกฝ่ายจะเข้าใจได้ ซึ่งจะเรียกว่าการใส่รหัส โดยเป็นการนำความคิดเรียบเรียงออกมาเป็นเนื้อหา และอาจมีอารมณ์ประกอบด้วย
3. การใส่รหัส (Encoding) คือการเลือกวิธีการที่จะแปลงความคิดออกมาให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจ เช่น จากความคิดก็จะแปลมาเป็นภาษาเขียน ภาษาพูด หรือภาษาสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาเลือกช่องทางในการส่งข่าวสารให้สอดคล้องเหมาะสมต่อไป
4. การเลือกช่องทางในการติดต่อสื่อสาร (Channel) ช่องทางจะเป็นตัวกลางในการสื่อสารในการเลือกช่องทางการที่จะสื่อสารนั้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น ใช้การพูดแบบเผชิญหน้า การโทรศัพท์ การส่งบันทึกข้อความ รายงาน ส่ง E-mail ดิจิทัลประกาศทั่วไป และการส่งเสียงตามสาย เป็นต้น
5. การถอดรหัส (Decoding) เป็นการที่ผู้รับจะทำการตีความ แปลความ และทำความเข้าใจในข่าวสาร ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ส่ง
6. ผู้รับ (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายที่ผู้ส่งต้องการส่งข้อมูลไปให้
7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้รับจะแสดงให้ผู้ส่งเห็นว่า การติดต่อสื่อสารนี้ ประสบผลสำเร็จหรือไม่ โดยการส่งผ่านข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ส่ง ถ้าปราศจากการส่งข้อมูลย้อนกลับ จะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว ซึ่งผู้ส่งจะไม่ทราบว่าผู้รับได้รับข่าวสารหรือไม่ และหรือมีความเข้าใจในข่าวสารที่ส่งไปให้เพียงใด และการส่งข้อมูลย้อนกลับจะทำให้การติดต่อกันนั้นมีชีวิตชีวา มีความสนุกสนาน ทำให้การสื่อสารต่อเนื่องไปได้

## ทิศทางการติดต่อสื่อสาร

ทิศทางการสื่อสารสามารถแบ่งได้เป็น 3 แบบคือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward) การสื่อสารที่ผ่านจากระดับบนขององค์กร ไปสู่พนักงานระดับล่างขององค์กร เรียกว่า การสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) เมื่อคิดถึงผู้บริหารสื่อสารกับพนักงาน เป็นรูปแบบของการสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารในกรณีผู้นำ หรือผู้บริหารมอบหมายการทำงานแก่พนักงาน มอบหมายคำสั่ง แจกแจงแก่พนักงานให้ทราบถึงนโยบายหรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญ การสื่อสารจากบนลงล่าง มิใช่เป็นเพียงการแจ้งด้วยวาจา หรือต้องพบหน้า แต่อาจเป็นลักษณะที่ผู้บริหารส่งจดหมายถึงบ้านพนักงาน เพื่อแจ้งนโยบายเกี่ยวกับการลาป่วย หรืออาจใช้อีเมลล์ส่งบอกสมาชิกหรือทีมงานว่ากำลังจะถึงกำหนดวันทำงานต้องเสร็จ

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward) เป็นการสื่อสารจากพนักงานระดับล่างไปถึงผู้บริหารระดับสูง มักอยู่ในลักษณะที่พนักงานรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือรายงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานไปถึงผู้บริหาร การสื่อสารประเภทนี้ทำให้ผู้บริหารตระหนักว่า พนักงานของตนรู้สึกกับงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรในภาพรวมอย่างไร นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอาศัยการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน เพื่อรับฟังแนวความคิดจากพนักงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้การสื่อสารประเภทนี้ ยังอาจอยู่ในรูปของกล่องรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากพนักงาน การสำรวจเจตคติของพนักงาน การร้องเรียนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Horizontal) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาระดับเดียวกัน การสื่อสารประเภทนี้จะช่วยเป็นการประหยัดเวลา และทำให้การประสานงานในองค์กรดีขึ้น ในบางกรณีองค์กรอาจกำหนดการสื่อสารประเภทนี้อย่างเป็นทางการ แต่ตามปกติมักจะไม่เป็นทางการเพื่อทำให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็วขึ้น การสื่อสารประเภทนี้อาจเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ ตามมุมมองของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้การสื่อสารแบบแนวนอนนี้จะเป็นประโยชน์จะต้องได้รับการสนับสนุนและข้อมูลที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชา แต่อาจเกิดผลเสียได้เมื่อสมาชิกทำเกิดอำนาจตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ หรือเมื่อผู้บริหารพบว่าสิ่งที่กระทำหรือการตัดสินใจต่าง ๆ ดำเนินไปโดยที่ตนไม่รู้เรื่อง

## วิธีการสื่อสาร

Gregory Moorhead และ Ricky W. Griffin ได้แบ่งวิธีการสื่อสารในองค์กรเป็น 4 วิธีคือ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2555)

1. การสื่อสารด้วยการพูด (Oral Communication) การสื่อสารด้วยการพูด เป็นการอภิปรายระหว่างคน 2 คน และการอภิปรายกลุ่ม เป็นรูปแบบของการสื่อสารด้วยการพูด ข้อดีของการสื่อสารด้วยการพูดคือ รวดเร็ว และได้ข้อมูลป้อนกลับ เพราะข้อความที่ส่งไปจะได้รับการตอบกลับทันที ในขณะที่ผู้รับสารไม่แน่ใจข้อความก็สามารถสอบถามได้ทันที และถ้าสิ่งที่ผู้รับสารเข้าใจไม่ตรงกับเจตนาของผู้ส่งสารต้องการ ก็สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ข้อเสียของการสื่อสารด้วยการพูด คือเป็นที่สังเกตเห็นอย่างชัดเจนในองค์กร หรือเมื่อตีตามทีข้อมูลต้องส่งผ่านคนจำนวนมาก ถ้าข้อความผ่านคนจำนวนมากเพียงใด ยิ่งทำให้ข้อมูลมีโอกาสบิดเบือนมากเพียงนั้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะแปลความหมายข้อความตามแนวทางของตน เนื้อหาของข้อความเมื่อไปถึงจุดหมายปลายทาง มักจะแตกต่างจากเนื้อหาเดิมที่เจตนาจะสื่อในองค์กรหนึ่งที่มีการตัดสินใจหรือแถลงการณ์ต่าง ๆ สิ่งผ่านขึ้นลงตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา มักมีโอกาที่ข้อมูลจะบิดเบือนไป

2. การสื่อสารด้วยการเขียน (Written Communication) องค์การส่วนใหญ่ใช้วิธีนี้มากที่สุดในการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น จดหมาย โทรสาร อีเมล การส่งข้อความ การพูดคุยทางอินเทอร์เน็ต วารสารขององค์กร ประกาศต่าง ๆ ที่ติดไว้ กระดานปิดประกาศขององค์กร หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้การเขียน หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ผู้ส่งสารมักเลือกการสื่อสารด้วยการเขียนเพราะเป็นหลักฐานตรวจสอบได้ ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารจะมีบันทึกในการสื่อสาร และการสื่อสารด้วยการเขียนมีแนวโน้มในการกลั่นกรองก่อนการเขียน มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีความชัดเจน แต่การสื่อสารประเภทนี้มีข้อบกพร่องเช่นกันคือ เสียเวลามาก กล่าวคือ ถ้าใช้เวลา 1 ชั่วโมงในการสื่อสารด้วยการพูดจะได้ข้อมูลมากกว่าการสื่อสารด้วยการเขียน ดังนั้นการสื่อสารข้อมูลเดียวกันใช้เวลา 10 ถึง 15 นาที โดยการพูดแต่ต้องใช้เวลาเป็นชั่วโมงด้วยการเขียนถึงจะเป็นข้อมูลที่เท่ากัน

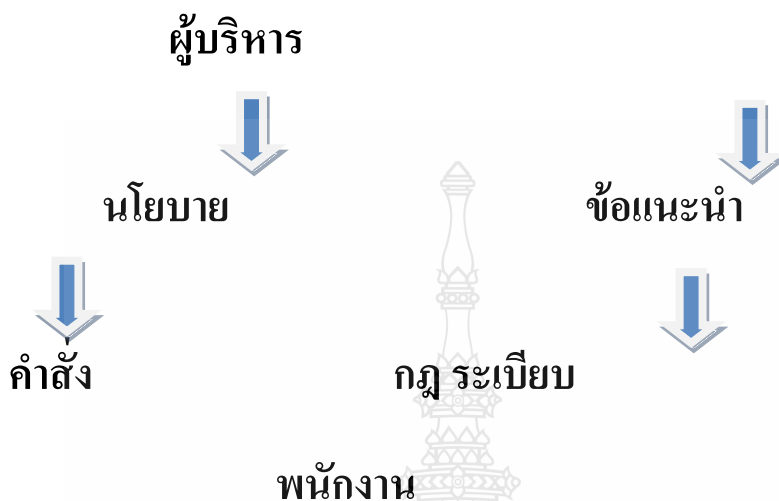
3. การสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ (Nonverbal Communication) เป็นการสื่อสารที่แสดงออกการเคลื่อนไหว ของร่างกาย ซึ่งประกอบด้วย ท่าทาง หรือการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น การชำเลื่อง การจ้องการยิ้ม หรือการเคลื่อนไหวของร่างกายที่ทำให้เกิดการขุ่นข้องต่าง ๆ ล้วนสื่อความหมายทั้งสิ้น

4. การสื่อสารด้วย อิเล็กทรอนิกส์ เป็นการสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ

- คอมพิวเตอร์
- Teleconferencing สามารถติดต่อกันได้โดยอยู่กันคนละท้องถิ่น
- Audio conferencing โดยใช้สายโทรศัพท์
- Video conferencing สามารถเห็นภาพ อีกฝ่ายผ่านทีวี

### การไหลของข่าวสารภายในองค์กร **Communication Flow in Organization**

1. Downward Communication : การไหลของข่าวสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง ได้แก่ คำสั่ง แนวนโยบาย กฎระเบียบ ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร



ภาพที่ 2.2 การไหลของข่าวสารภายในองค์กรจากระดับบนสู่ระดับล่าง  
ที่มา : ศิริวรรณ สุขยิ่ง (2554)

2. Upward Communication : การไหลของข่าวสารจากระดับล่างสู่ระดับบน ได้แก่ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอ หรือ ข้อเรียกร้องจากพนักงาน และข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.3 การไหลของข่าวสารการไหลของข่าวสารภายในองค์กรจากระดับล่างสู่บน  
ที่มา : ศิริวรรณ สุขยิ่ง (2554)

3. Lateral or Horizontal Communication : การไหลของข่าวสารในระดับเดียวกันเกิดขึ้นในระหว่างพนักงานในระดับเดียวกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร



ภาพที่ 2.4 การไหลของข่าวสารภายในองค์กรในระดับเดียวกัน  
ที่มา : ศิริวรรณ สุขยิ่ง (2554)

#### อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร

1. การกรองข้อมูลให้บิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง
2. การเลือกรับรู้ข่าวสาร
3. อารมณ์ความรู้สึก
4. ข้อมูลข่าวสารจำนวนมากเกินไป
5. รูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันระหว่างเพศ
6. ความกดดันเรื่องเวลา
7. ปัญหาของภาษา
8. วัฒนธรรมประจำชาติ

#### วิธีการแก้ไขอุปสรรคจากการติดต่อสื่อสาร

1. การให้โอกาสผู้รับข่าวสารได้ตอบ
2. การใช้ภาษาง่าย ๆ ทั้งการเขียนและพูด
3. ข่าวสารที่ส่งออกไปต้องชัดเจน
4. การตั้งใจรับฟัง
5. ระวังอารมณ์ความรู้สึก
6. สังเกตอากัปกริยาของกลุ่มสนทนา

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

### ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นการที่บุคคลพบเห็น หรือสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า แล้วเลือกสิ่งเหล่านั้นเข้ามาในจิตสำนึก แปลความหมายหรือให้นิยามต่อสิ่งเหล่านั้นด้วยความรู้สึกนึกคิดของตน ดังนั้นการรับรู้ จึงมีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และความรู้สึกนึกคิดของคนคนนั้น ตลอดจนมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผย และพฤติกรรมที่ซ่อนเร้น (สุพานี สฤญวานิช, 2552 : 116)

อรรถัย แสงธำรง (2548 : 6) ได้นิยามความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งเร้า โดยการแปลความหมายหรือการตีความจากการที่ได้สัมผัสต่อสิ่งเร้า ซึ่งการรับรู้ของคนแต่ละคนนั้นจะแตกต่างกันไป และขึ้นอยู่กับ การเลือกรับข้อมูลที่ตรงตามความต้องการ ความพึงพอใจ รวมทั้งประสบการณ์เดิมของผู้รับ

กรกนก ทองโคตร (2548 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่แปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสบการณ์เดิม ในการการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และการตัดสินใจ โดยข้อมูลที่ได้ นั้น จะนำไปสู่การตัดสินใจ โดยการรับรู้จะต้องผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย แล้วส่งผ่านไปยังสมองเพื่อแปลความความหรือตีความ และรับความรู้สึก ซึ่งมีการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ จากการตีความหมาย

ปราณี แสงจันทร์ (2554 : 12) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ คือ กระบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ประสบการณ์ การเรียนรู้ อารมณ์ แรงจูงใจ และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีบทบาทต่อการรับรู้

พรรณี กุลโน (2553 : 10) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีการคัดสรร การตีความสิ่งเร้าหรือข้อมูลที่ได้รับ โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การมองเห็น ได้กลิ่น ได้ยิน ได้ลิ้มรส ได้สัมผัส หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลตีความสิ่งที่ได้สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ดังนั้นการรับรู้จะเกิดได้ ประกอบไปด้วย สิ่งเร้า ประสาทสัมผัส ประสบการณ์เดิม และการตีความของสิ่งที่ได้สัมผัส ซึ่งความผิดพลาดของการรับรู้อาจเกิดขึ้นได้ หากกลไกการรับรู้บกพร่องในแต่ละองค์ประกอบ

สรุปว่าการรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคล ได้สัมผัสสิ่งเร้า ของสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้เกิดการรับรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น การได้เห็น ได้สัมผัส ได้ยิน ได้กลิ่น และได้รู้รส โดยแปลความหมายของสิ่งเร้า นั้นแตกต่างกันออกไป จากความรู้ ความรู้สึก และประสบการณ์เดิมของตน ออกมา

ทางพฤติกรรมซึ่งสามารถแสดงออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบ รวมถึงสิ่งเร้าภายในที่รับรู้ได้จากความคิดและแสดงออกมาทางพฤติกรรม

### กระบวนการรับรู้

กระบวนการรับรู้ (Perceptual Process) เป็นข้อสรุปของการตีความข้อมูลที่ได้จากการรับรู้และการนำมากำหนดกรอบของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ากระทบนั้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดกระบวนการรับรู้ประกอบด้วย ทักษะคิด และประสบการณ์ในอดีตต่อสิ่งเร้าของบุคคลนั้นตลอดจนปทัสถานทางสังคม ที่ถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติดังกล่าว (พัชนี นนทศักดิ์, 2549 : 274)

### ขั้นตอนการรับรู้ (สุพณี สฤณภูวนิช, 2552 : 117)

การรับรู้มีขั้นตอนที่มีความสำคัญและมีผลต่อการรับรู้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** คือ เริ่มจากมีสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดขั้นตอนที่ 2 ตามมา

**ขั้นตอนที่ 2** การสังเกต คนเรามีกระบวนการสังเกตโดยผ่านประสาทสัมผัสในการมองเห็น ได้กลิ่น ได้รับทราบรสชาติ ได้ยิน และได้สัมผัส

**ขั้นตอนที่ 3** จะเป็นการเลือกที่จะรับรู้ (Perceptual Selection) เพราะคนเราไม่สามารถรับรู้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้ทั้งหมดอันเนื่องมาจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยภายในตัวผู้รู้ และจากปัจจัยภายนอก

**ขั้นตอนที่ 4** หลังจากที่เรเลือกที่จะรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการความคิดของคนเราแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การจัดกลุ่ม จัดระเบียบการรับรู้ของเรา

**ขั้นตอนที่ 5** เป็นขั้นตอนของการแปลความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งในการแปลความนี้เราต้องระมัดระวังความผิดพลาดในการรับรู้ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่รู้ตัวมาก่อน ส่วนใหญ่มักจะเกิดจากการสังสมประสบการณ์ หรือความรู้เดิมที่ได้รับ รวมถึงการสังสมทางสังคมที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ประกอบกับกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นกับชีวิตประจำวันรอบตัวและมีปริมาณมากทำให้คนเราไม่สามารถที่จะรับรู้หรือสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด จึงมีขอบเขตของการรับรู้เพียงบางส่วนที่ถูกตั้งการให้รับรู้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ หรือความพึงพอใจในสิ่งนั้นที่มีอิทธิพลในการกรองให้การรับรู้เลือกที่จะรับรู้ได้

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระกิจที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกภาคส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วม โดยมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมสรุปไว้ดังนี้

ลักษณะ อาคณชาดา (2545 : 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

สาวิตรี ไชยสมบัติ (2552 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของความร่วมมือของบุคคลโดยการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เข้ามาร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นการกระทำร่วมกันด้วยการยินยอมและความสมัครใจ หรือตามภาระหน้าที่ โดยการใช้ความรู้ความสามารถ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้ภาระกิจหรือกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์ร่วมกัน

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ 2 ทาง โดยที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ การได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ วางแผน การดำเนินการปฏิบัติ การตรวจสอบและติดตามผล และการประเมินผล รวมทั้งแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาความสามารถ ในการบริหารและจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิกล ฤกษ์, 2552 : 269) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดที่ควรทำและทำด้วยวิธีการอย่างไร เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของแผนงานและโครงการ โดยการร่วมมือหรือร่วมสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรหรือกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการร่วมรับผลประโยชน์ในโครงการพัฒนา และเกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการพัฒนา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง กระบวนการของความร่วมมือของบุคคลกลุ่มบุคคล ด้วยการนำความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความสามารถที่มีอยู่ ร่วมกันปฏิบัติภาระกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด



### ลักษณะແຮງປະໂຫຍດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ

**Cohen and Uphoff** ແບ່ງຊັດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມອອກເປັນ 4 ຊັດ ຄື (ອ້າງຕິງໃນ ແຈ້ມນາ ສະໂບບາງ 2552:25)

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ປະກອບໄປດ້ວຍ ການຮີເມັຕັດສິນໃຈ ການດຳເນີນການຕັດສິນໃຈ ແລະການຕັດສິນໃຈປຸກປັດການ
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປຸກປັດການ ເປັນການເຂົ້າຮ່ວມໂດຍການສັນຍາສູນດ້ານທຸກຢາກ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການບຸກຄຸກ ແລະການປະສານຂອກວາມຮ່ວມມື້
3. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຜລປະໂຫຍດ ໂດຍອາດເປັນຜລປະໂຫຍດສ່ວນບຸກຄລ ປະໂຫຍດທາງວັດຖຸ ແລະປະໂຫຍດທາງສັງຄມ
4. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະເມີນຜລ ເປັນການກວບກຸມ ຕຽກສອບ ແລະຕິດຕາມປະເມີນຜລຂອງການດຳເນີນກິດກຸກມ

ນພລ ມຸກມາ (2545 : 24) ໄດ້ແບ່ງຂັດຕອນການມີສ່ວນຮ່ວມໄວ້ 4 ຂັດຕອນມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄິດ ຄັນຄວ້າ ສິດຢາ ປັດຢາ ແລະສາເຫຸຂອງປັດຢາ ຕລອດຈນວາມຕ້ອກຂອງຊຸມຊນ
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນແລະນໂຍບາຍ ຫອກກາງຫຼືກິດກຸກມ ເພື່ອປ້ອກັນແລະແກ້ໄຂປັດຢາ
3. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ໃນການດຳເນີນການຫຼືປັບປຸກຮະບບການບຸກຄຸກທຸກຢາກອ່າງມີປະສິທິກາຢາ ແລະກໍ່ປະໂຫຍດສູງສຸດ ແລະການປຸກປັດຢາໃຫ້ບຸກຄລຸດຖຸປະສັດ
4. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການ ກວບກຸມ ຕິດຕາມ ຕຽກສອບ ແລະປະເມີນຜລການປຸກປັດຢາ

**ແນວທາງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບຸກຄລາກໃນອັດຕັກ** (ພິຂາຍ ຣັດນຕິດຄ ດຸ ກູເຕັດ, 2552 : 266)

ແນວທາງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນອັດຕັກກິດມີ 4 ແນວທາງຫລັກຄື

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາ (Participative Management)

ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາ ມາຍຕິງ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈຂັດບຸກຄລາກມີສ່ວນໃນການໃຫ້ອຳນາຈຕັດສິນໃຈຮ່ວມກັບຜູ້ບັງຄັບບັດຢາຂອງຕນ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາໄດ້ຮັບການສັ່ງເສຣິມໃນສູນາະທີ່ເປັນຂາແກ້ປວດສຳຫຼັບອັດຕັກທີ່ມີຂວັດຖຸກຳລັງໃຈດຳ ແລະມີຜລຕິກາຢາດຳ ນັດຢາກາກບາງຄນຮະບຸວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາເປັນວາມຮັ່ງຄວ່ນທາງຈຣິຍຸກຮຸກມ ແຕ່ກຸຮະນັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາກາໃຫ້ຈະເມາະສມກັບອັດຕັກທຸກອັດຕັກຫຼືທຸກຮວງວາມເສມອໄປ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕາກໍ່ໃຫ້ເກັດຜລຊັດຢາທີ່ດີໃນກຸຮະທີ່ເກັດຂັດກັບເຮັດທີ່ບຸກຄລາກສນໃຈ ແລະອຸ່ຍາຍໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີຈຳນວນມາກ ການມີສມຮຸກຮາຢາ ແລະວາມຮູ້ເຮັດເພື່ອຈະໄດ້ເສດຖວາມຄິດເຫັນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ຮວມທັງ

จะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม สำหรับบุคลากรใหม่หรือบุคคลที่มีศักยภาพจำกัด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ยังไม่เหมาะสมการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลเหล่านั้น คือการให้ข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาศักยภาพ

สำหรับเหตุผลที่องค์กรควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการมีสามประการหลักคือ ประการแรกลักษณะของงานมีความซับซ้อน ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพียงงานบางเรื่องที่บุคลากรทำ ขณะที่มีความที่ไมทราบเป็นจำนวนมาก การมีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรผู้มีความรู้ดีที่สุดมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่องาน ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ประการที่สอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ผู้เข้าร่วมมีความผูกพันกับการตัดสินใจ หากให้บุคลากรที่มีแนวโน้มว่าอาจต่อต้านเรื่องบางเรื่องเข้าร่วมตัดสินใจ ก็จะช่วยลดการต่อต้านในการนำเรื่องดังกล่าวไปปฏิบัติ และประการที่สาม การมีส่วนร่วมเป็นเสมือนการให้รางวัลด้านจิตใจแก่บุคลากร เพราะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ เห็นความสำคัญซึ่งทำให้เขาสนใจในงานมากขึ้นและทำงานอย่างมีความหมายมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยจำนวนมากแม้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร แต่ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีไม่สูงนัก ซึ่งแสดงว่าการมีส่วนร่วมไม่ใช่หลักประกันแต่เพียงอย่างเดียวในการเพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงานของบุคลากร

## 2. การมีส่วนร่วมแบบตัวแทน (Representative Participation)

การมีส่วนร่วมแบบนี้เป็นการให้บุคลากรมีตัวแทนในการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจในระดับการบริหารที่กำหนดนโยบายหรือทิศทางขององค์กร เช่น การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีตัวแทนเข้าไปร่วมตัดสินใจในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย หรือ การที่ผู้แทนจากสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นสมาชิกในกลุ่มคณะกรรมการบริหารองค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจที่ตนเองปฏิบัติงาน

## 3. วงจรคุณภาพ (Quality Circle)

วงจรคุณภาพเป็นทีมงานที่มีบุคลากร 8 ถึง 10 คน กับหัวหน้าทีมซึ่งร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสมาชิกในวงจรคุณภาพมีการจัดประชุมเป็นประจำโดยปกติสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่ออภิปรายปัญหาคุณภาพวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เสนอแนะแนวทางแก้ไข และนำแนวทางนั้นไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามโดยปกติฝ่ายจัดการจะสงวนการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายสำหรับการเลือกจะใช้แนวทางที่เสนอแนะโดยทีมไปแก้ไข

#### 4. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ (Stock Ownership)

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การคือ การที่สมาชิกผู้ปฏิบัติงานขององค์การเป็นหุ้นส่วนขององค์การ ซึ่งทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะว่าผลประโยชน์ของตนเองมีความเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ขององค์การ ลักษณะการมีส่วนร่วมเช่นนี้ในองค์การภาคเอกชนคือ บริษัทอาจจัดสรรกำไรของบริษัทในรูปของหุ้นให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้ถือหุ้นด้วย สำหรับองค์การภาคสังคมคือ รูปแบบของสหกรณ์ต่าง ๆ และกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยประชาชนในชุมชน

##### ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรมี 3 ปัจจัยหลักคือ ด้านจิตวิทยา ด้านองค์การ และด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านจิตวิทยา คือ ค่านิยม ทักษะ และความคาดหวังของสมาชิกองค์การ จากการศึกษาพบว่า หากบุคลากรไม่ต้องการมีส่วนร่วม ความพยายามขององค์การในการสร้างการมีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จล้มเหลว หรือหากองค์การสร้างการมีส่วนร่วม แต่ผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมไม่ยั่งยืน และในบางสังคมที่มีค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม (Individualism) ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมประสบปัญหาเพราะคุณลักษณะของการมีส่วนร่วมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเน้นการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม

##### ด้านองค์การ มีสองประเด็นหลักคือ

1. ลักษณะการออกแบบงานขององค์การ หากงานได้รับการออกแบบให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่นงานที่ทำในสายพานการผลิต หากให้บุคคลแต่ละคนมีอิสระในการตัดสินใจอาจเป็นผลเสียต่อการผลิต เพราะบุคคลอาจมีการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกันได้ การมีส่วนร่วมในงานลักษณะนี้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจงานทั้งระบบและเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือ หัวหน้างานเท่านั้น

2. บรรยายขององค์การ หากองค์การมีบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง โดยแต่ละคนมองว่าเพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น รวมทั้งการที่หัวหน้างานหรือผู้จัดการได้รับการมองจากบุคลากรในองค์การว่ามีบุคลิกและความคิดแบบเผด็จการหรืออำนาจนิยม การสร้างการมีส่วนร่วมมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จล้มเหลว

ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงระเบียบของราชการ และการแข่งขัน ในสถานการณ์ที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วหรือมีการแข่งขันอย่างเข้มข้น การใช้วิธีแบบกลุ่มงานจะเหมาะสมกว่าการมีส่วนร่วมในลักษณะปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วม

ระหว่างทีมจัดการและบุคลากร เพราะวิธีการแบบกลุ่มงานช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วในการตอบสนอง ปัญหาได้อย่างเป็นเอกภาพแต่การทำงานเป็นไปในลักษณะนี้ได้ก็ต่อเมื่อผู้จัดจ้ดและสมาชิกกลุ่มงานมี ทักษะในการทำงานที่ตรงกับปัญหา

เหตุผลที่ทำให้การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมีดังนี้ (พิชาย รัตนคิดถ กุ เกิด, 2543 : 12, Friedman, 2006 : 4-6)

1. การมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมระหว่างกลุ่มบุคคล เพราะการมีปฏิ สัมพันธ์ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทักษะ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมเกิดการพัฒนาทาง ความคิดมีการขยายการรับรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น และเกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างกลุ่ม นำไปสู่การมี ทักษะที่ดีต่อกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. การมีส่วนร่วมทำให้คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้ ข้อมูลข่าวสาร ด้านข้อเท็จจริง ด้านความคิด ความรู้สึก และความปรารถนาได้ถูกแสดงออกอย่าง หลากหลายและรอบด้านมากขึ้น ความหลากหลายของข้อมูลทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการเสนอ ทางเลือกในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานของ องค์กรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

3. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในกระบวนการของโครงการ นโยบาย และความดำเนินงานขององค์กร พวกเขาจะเกิด ความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นผลผลิตมาจากความพยายามของตนเอง ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับสิ่งที่ เกิดขึ้น ซึ่งจะทำการดำเนินงานขององค์กรที่นานโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติเป็นไปอย่าง ราบรื่น

4. การมีส่วนร่วมสร้างความโปร่งใส เมื่อประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการหรือนโยบายใดทำให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ ของรัฐ การทุจริต การเล่นพรรคเล่นพวกก็เกิดได้ยากขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรของรัฐกระจายไปสู่ ประชาชนได้อย่างเท่าเทียมยิ่งขึ้น

5. การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางสังคม ประกอบด้วย เครือข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มที่แตกต่างกัน การมีปฏิสัมพันธ์จาก การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ รวมทั้งเมื่อความสัมพันธ์เหล่านั้นมีการผลิตซ้ำ ก็จะก่อตัวเป็นบรรทัดฐานของการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. การมีส่วนร่วมเป็นการเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่ประชาชนทำให้ประชาชนทั้งในระดับปัจเจกชนและกลุ่มมีสมรรถภาพในการควบคุมสถานการณ์ของพวกเขามากขึ้น สามารถใช้อำนาจในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างภาคภูมิใจ

7. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการใช้ภูมิปัญญาและความเชี่ยวชาญของท้องถิ่น ส่งผลให้การแก้ปัญหาสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น อันเป็นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการแก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วมภายใต้กระบวนการที่เสรีนิยม เป็นการมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจในกระบวนการตัดสินใจ เน้นให้ทุกกลุ่มเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญของการมีส่วนร่วมคือ การบรรลุการเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนส่วนใหญ่ กลุ่มนี้จึงมองการมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นวิธีการ (Participation as a Means)

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับ

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดของการยอมรับว่า เป็นการตัดสินใจที่จะนำแนวทาง วิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น ไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะสิ่งนั้นเป็นวิธีที่ดีกว่า และมีคุณค่า มีประโยชน์มากกว่า การยอมรับของบุคคลจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่ได้สัมผัสนวัตกรรมถูกชักจูงให้เกิดการยอมรับ ตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือ ปฏิเสธ ปฏิบัติตามการตัดสินใจของตนเอง และยืนยันการปฏิบัตินั้น กระบวนการนี้อาจใช้เวลาช้าหรือ เร็ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ตัวบุคคลและลักษณะของแนวทาง วิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น ๆ (สุนิรัตน์ เสริมประสาทกุล, 2541 : 8) ในส่วนของ การศึกษาก็เป็นกระบวนการทางสังคมอย่างหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาคุณสมบัติของบุคคล โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงอ่านหนังสือมาก ตลอดจนรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาจะมีการยอมรับการปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย และไม่ใส่ใจอ่านหนังสือ ไม่รู้จักเสาะแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติม (จเร ผกแผ้ว, 2541 : 21) นอกจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการยอมรับแล้ว ผู้ศึกษาได้ศึกษาหัวข้อที่สำคัญเกี่ยวกับการยอมรับ ดังมีหัวข้อย่อยต่อไปนี้

### ความหมายของการยอมรับ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัย เกี่ยวกับความหมายของการยอมรับ ซึ่งมีนักวิชาการ ให้ความหมายของการยอมรับไว้หลายประการ ดังนี้

Roger & Shoumarker 1983 (อ้างถึงใน นิภาพร เจริญส่อง, 2550) ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นภายในของตัวบุคคลเมื่อได้รับความรู้ ก็จะแสดงออกถึงขั้นของการยอมรับหรือไม่ยอมรับ

กมลรัตน์ รัตนมัลย์ (2544 : 35) ให้ความหมายของการยอมรับว่า การที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามานำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ฉันทวรรณ ขงศ์ประเดิม (2545 : 10) ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือ กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ และแสดงออกมาโดยการเห็นด้วย หรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

นัยนา ยุติศาสตร์ (2545 : 24) ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลหลังจากที่ได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ โดยผ่านขั้นการตระหนักเกี่ยวกับนวัตกรรมขั้นการสนใจ การประเมินผล การทดลอง และการยอมรับในที่สุด

ปนัดดา อินทรารุช (2543 : 30) ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือ กระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือ ได้รับการแนะนำ และในที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้น ๆ มาใช้ หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และคุณลักษณะของนวัตกรรม

น้ำใส โต้ะปรีชา (2544 : 51) ให้ความหมายของการยอมรับว่า การที่ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษา สามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองไปปฏิบัติ เมื่อเขาแน่ใจแล้วว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน เขาจึงกล้าลงทุนซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

สุวรรณี อุดมสมปอง (2544 : 13) ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือ การเห็นด้วยว่าดี มีประโยชน์เหมาะสมและเป็นจริงตามนั้น โดยไม่มีท่าทีคัดค้าน หรือต่อต้านพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้ และปฏิบัติ ทดลองจนแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความ มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ จึงได้ตัดสินใจที่จะแสดงออกว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

#### ขั้นตอนของการยอมรับ

ในส่วนขั้นตอนของการยอมรับ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของขั้นตอนการยอมรับ ไว้ดังนี้

บุญธรรม จิตต่อนันต์ (2540 : 212-213) ได้ให้ความหมายของขั้นตอนการยอมรับของโรเจอร์ และ ชูมาร์คเกอร์ (Rogers & Shoumarker) ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นความรู้ เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด การรับรู้อาจเกิดขึ้นด้วยความบังเอิญ ด้วยการพบเห็น หรือ จากการเผยแพร่ นอกจากนี้ ความรู้อย่าง

สามารถทำให้เกิดความตื่นตัวเกี่ยวกับนวัตกรรม คือความรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว และนวัตกรรมนั้นทำหน้าที่อะไรได้บ้าง ความรู้ประเภทนี้ได้จากข่าวสารที่จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง นวัตกรรมยังมีความซับซ้อนมากเพียงใด ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประเภทนี้ก็ยังมีมากเท่านั้น และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักการจะช่วยให้นวัตกรรมบรรลุผลการมีความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้คนเข้าใจ และยอมรับนวัตกรรมในอนาคตได้ง่ายขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นจูงใจ เป็นขั้นของการเริ่มมีความสนใจในการแสวงหาแนวความคิดใหม่ จึงพยายามแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อแยกแยะความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและประโยชน์

ขั้นที่ 3 ขั้นตัดสินใจ เป็นขั้นของการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิด หรือบริบทของสิ่งนั้น ๆ ใหม่ แล้วเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันว่า ถ้านำแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดี หรือไม่อย่างไรบ้าง ควรหรือไม่ที่จะทดลอง หากรู้สึกว่ามีผลดี มากกว่า จะตัดสินใจทดลองเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้ เป็นขั้นของการทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ โดยทำการทดลองเพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสถานการณ์ในปัจจุบันของตน และผลจะออกมาตามที่คิดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่ตรงตามแนวความคิดใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธ หรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นยืนยัน เป็นขั้นของการตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติ และทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

สุคาร์ตัน ใจอุดม (2546 : 36-37) ได้ให้ความหมายขั้นตอนการยอมรับ 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นความรู้ เป็นขั้นแรกของกระบวนการตัดสินใจ ยอมรับนวัตกรรม การที่บุคคลได้รู้จักนวัตกรรมเป็นครั้งแรก และได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ อาจมาจากความบังเอิญ โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ตั้งใจจะแสวงหา หรือรับรู้โดยที่ยังไม่ได้มีความลึกซึ้งมากนักในขั้นตอนนี้แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้จักนวัตกรรม(Awareness knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่ทำให้เกิดการตื่นตัวเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นความรู้ที่รู้ว่ามีนวัตกรรมนั้นเกิดขึ้น และนวัตกรรมนั้นสามารถทำหน้าที่อะไร

1.2 เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม (How-to-knowledge) ได้จากการติดต่อสื่อสารกับสื่อมวลชน การใช้เทคโนโลยี การติดต่อกับหน่วยงานราชการที่ทำการเผยแพร่ นวัตกรรม หรือ เข้าร่วมประชุม ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง

นวัตกรรมยังมีความซับซ้อนมากเท่าใด ยิ่งทำให้ต้องมีความรู้ประเภทนี้มากยิ่งขึ้นการขาดความรู้ในนวัตกรรมนั้น เป็นสาเหตุสำคัญในการที่จะปฏิเสธนวัตกรรมนั้น

1.3 เป็นความรู้เกี่ยวกับหลักการ (Principle knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้เห็นนวัตกรรมนั้นบรรลุผล

2. **ขั้นจูงใจ** เป็นขั้นที่เริ่มสร้างความรู้สึกรักชอบ หรือไม่ชอบ นวัตกรรมนั้นแล้วจากขั้นแรก ในขั้นนี้บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้นและต้องการรู้รายละเอียดเกี่ยวกับนวัตกรรมในลักษณะของประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้นวัตกรรมนั้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เกิดความร่วมมือในการทำงาน เรียนรู้ความยากง่ายของการใช้ ตลอดจนสามารถผสมผสาน ให้กลมกลืนกับนวัตกรรมในชุมชน หรือ สังคมนั้น ๆ ในขั้นนี้มีผลต่อการเกิดเจตคติในการที่ชอบ หรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้น ซึ่งจะส่งผลไปถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมขั้นต่อไป

3. **ขั้นการตัดสินใจ** เป็นการประเมินความรู้ ความคิดที่ได้รับรู้มาทำการตัดสินใจ ในขั้นนี้เป็นการตัดสินใจที่จะลองใช้นวัตกรรมนั้นหรือไม่ บุคคลส่วนใหญ่มักไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นก่อน จนกว่าจะได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง แล้วทดลองใช้ก่อน

4. **ขั้นนำไปใช้** เป็นขั้นที่ตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้น แล้วนำเอานวัตกรรมนั้นไปใช้ เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ ซึ่งมักมีการจัดเตรียมหาข้อมูลสำหรับในขั้นนี้มาก เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถเริ่มปฏิบัติการใช้นวัตกรรมนั้น ๆ ได้

5. **ขั้นยืนยัน** เป็นขั้นที่บุคคลต้องได้รับแรงเสริม หรือ แรงกระตุ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ ถ้าผลที่ได้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นขัดแย้งกัน ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงการขัดแย้งนั้น เพื่อยืนยันการตัดสินใจอันอาจทำให้มีการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องถาวร หรือ อาจทำให้การยอมรับนวัตกรรมลดลง

มุลฤดี โภคศิริ (2549 : 29) ให้ความหมายของขั้นตอนการยอมรับไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 ขั้นรับรู้** เป็นขั้นที่จะนำไปสู่การยอมรับ หรือ ปฏิเสธสิ่งใหม่ ๆ เป็นการได้รู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับอาชีพ หรือ กิจกรรมของเขา แต่ขาดข่าวสารที่ครบถ้วน การรับรู้มักเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญซึ่งอาจจะทำให้เกิดการอยากรู้ต่อไป เนื่องจากมีความต้องการวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ในการแก้ไขปัญหาที่ตนเองมีอยู่โดยการวางแผนการทำงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการทำงาน

**ขั้นตอนที่ 2 ขั้นจูงใจ หรือ สนใจ** เป็นการเริ่มมีความสนใจ และการหารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ พฤติกรรมลักษณะนี้เป็นสิ่งที่เกิดจากความตั้งใจของบุคคล และใช้กระบวนการคิดมากกว่าขั้นแรก ในขั้นนี้ทำให้ได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่มากขึ้น บุคลิกภาพ และค่านิยม รวมทั้ง



บรรทัดฐานทางสังคม ตลอดจนประสบการณ์เดิม จะมีผลต่อบุคคล และมีผลต่อการติดตามข่าวสาร หรือ ค้นหารายละเอียดของสิ่งใหม่ ๆ หรือ วิทยาการใหม่ นั้นด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตัดสินใจ หรือประเมินค่า เป็นขั้นการวิเคราะห์หรือไตร่ตรองว่าจะลองใช้วิธีการ หรือวิทยาการใหม่นั้นดีหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ระหว่างข้อดี และข้อเสีย หากรู้สึกว่ามีข้อดีมากกว่าจะตัดสินใจใช้ ขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่น ๆ คือการตัดสินใจที่จะลองความคิดใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลมักคิดว่าเป็นการเสี่ยง ไม่มั่นใจผลรับที่จะได้ ดังนั้น จึงต้องการแรงเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ว่าสิ่งที่ตัดสินใจนั้นถูกต้องหรือไม่ ด้วยการให้คำแนะนำให้ข่าวสารประกอบในการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นนำไปใช้ เป็นขั้นที่บุคคลทดลองใช้วิทยาการทางวิชาการใหม่ ๆ นั้นกับสถานการณ์ของตน ซึ่งเป็นการทดลองเพื่อดูว่าได้ผลหรือไม่ และผลที่ได้รับนั้นมากพอที่จะยอมรับในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่ตรงประเด็นและตรงกับวิทยาการใหม่นั้น ด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และผลที่ได้จะมีความสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นยืนยัน หรือ การยอมรับ เป็นขั้นของการยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ นั้นไปใช้ในการปฏิบัติหลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติ และเห็นประโยชน์แล้ว และมีการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่เพื่อพัฒนาคุณภาพกิจกรรมของตนต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด

นัยนา กรุดนาค (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของขั้นตอนการรับรู้ไว้ ดังนี้

1. ขั้นรับรู้ เป็นการที่บุคคลได้รับรู้ว่ามีแนวคิด หรือ วิทยาการใหม่ๆ แต่ยังไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งในเนื้อหา และรายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ที่สำคัญของกระบวนการยอมรับ ได้แก่การรับรู้ที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ในนวัตกรรมเพิ่มเติมจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ หรือ การรับรู้ที่จะนำไปสู่ขั้นต่อไปของกระบวนการยอมรับเพราะการรับรู้แต่ละครั้งจะต้องมีกระบวนการยอมรับขั้นอื่น ๆ ตามมาเสมอไป ดังนั้นการรับรู้เรื่องที่ตรงกับปัญหาความต้องการ หรือ สามารถที่จะมองเห็นประโยชน์ ที่จะเกิดตามมาได้อย่างเด่นชัดย่อมกระตุ้นให้เกิดความสนใจ และความเข้าใจได้ง่ายกว่าการรับรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป

2. ขั้นสนใจ เป็นการที่บุคคลเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ ขั้นนี้ยังไม่มีการประเมินวิทยาการแผนใหม่เข้ากับสถานการณ์ที่แท้จริงของแต่ละบุคคลเพียงแต่ต้องการความรู้เพิ่ม สิ่งสำคัญในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้ ความสนใจศึกษาหาความรู้ของบุคคลนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสมอง และเครื่องมือที่ใช้ โดยในขั้นนี้ยังขึ้นอยู่กับจิตและลักษณะบางประการของบุคคลนั้น ว่ามีความทันสมัยการชอบเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และปทัศฐานของระบบสังคมที่ทันสมัย มีระบบการศึกษาที่ดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นการแสวงหาความรู้ได้เป็นอย่างดี

3. **ขั้นตัดสินใจ** เป็นขั้นที่บุคคลใช้ความสามารถทางสมอง เพื่อจะประเมินวิทยาการแผนใหม่ เข้ากับสถานการณ์ของตน เป็นการทดลองในระดับความคิด ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีประโยชน์ก็ลงมือทดลองทำดู บุคคลแต่ละคนย่อมมีความไม่แน่ใจในผลที่ได้รับนวัตกรรม เขา จะมีความรู้สึกว่าจะต้องเสี่ยง เนื่องจากความรู้ไม่จริง และไม่เคยมีประสบการณ์ ขั้นนี้บุคคลต้องการ แรงกระตุ้นจากเพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของขั้นนี้ก็คือ การสร้างความรู้ที่ดีในการ ตัดสินใจก่อนนวัตกรรมนั้น

4. **ขั้นทดลอง** เป็นการได้ลงมือทำดูเพียงบางส่วนในสถานการณ์จริงของบุคคลเป็นการย้ำความ ไม่แน่ใจว่าผลจะดีจริงอย่างที่คิดในขั้นตัดสินใจหรือไม่ ในขั้นนี้ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำจะมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผลต่อเนื่องจากการตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือไม่ยอมรับ หรือการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา

5. **ขั้นการยืนยัน** เป็นขั้นสุดท้ายของขั้นตอนการยอมรับ ซึ่งมีกรนำไปใช้อย่างเต็มที่โดยนำ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มคุณค่าของความรู้ที่ได้ ไม่ใช่ทำเพียงเล็กน้อยเหมือนในขั้นทดลองในขั้นนี้ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายกว่าในขั้นอื่น ๆ แต่ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงการ ตัดสินใจนั้นได้อีก หากว่าได้รับข่าวสารที่ขัดแย้ง หรือ ข่าวสารในแง่ลบเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นจาก ขั้นตอนของการยอมรับที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการยอมรับ ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ ขั้นความรู้ ขั้นสนใจ ขั้นตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้ และขั้นยืนยัน โดยผู้วิจัยสามารถ สรุปขั้นตอนของการยอมรับ ได้ดังนี้

1. **ขั้นความรู้** เป็นขั้นแรกของการเริ่มรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ หรือความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด และอาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญ จากการพบเห็น หรือ จากการเผยแพร่ และได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ โดยแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะได้แก่ 1) ความรู้จักนวัตกรรม ความรู้ประเภทนี้ทำ ให้เกิดการตื่นตัว เป็นความรู้ที่รู้ว่ามินวัตกรรมนั้นเกิดขึ้น และนวัตกรรมนั้นสามารถทำหน้าที่ อะไรบ้าง 2) เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดต่อสื่อสารกับ สื่อมวลชน การใช้เทคโนโลยี การติดต่อกับหน่วยงานราชการที่ทำการเผยแพร่วัตกรรม หรือ เข้าร่วม ประชุม ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง นวัตกรรมยังมีความซับซ้อน มากเท่าใดยิ่งทำให้ต้องมีความรู้ ประเภทนี้มากยิ่งขึ้น การขาดความรู้ในนวัตกรรมนั้น เป็นสาเหตุ สำคัญในการที่จะปฏิเสธนวัตกรรมนั้น และ 3) เป็นความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความรู้ประเภทนี้เป็น ความรู้ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้นวัตกรรมนั้นบรรลุผล โดยการวางแผนการ ปฏิบัติงาน มีการกำหนดควิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการทำงาน เพราะการรับรู้แต่ละครั้งจะต้องมี กระบวนการยอมรับขั้นอื่น ๆ ตามมาเสมอไป ดังนั้นการรับรู้เรื่องที่ตรงกับปัญหาความต้องการหรือ

สามารถที่จะมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดตามมาได้อย่างเด่นชัดย่อมกระตุ้นให้เกิดความสนใจและความเข้าใจได้ง่ายกว่าการรับรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป

2. **ขั้นจูงใจ** เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ ในสิ่งเหล่านั้น มีการแสวงหารายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ใหม่เพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มีความพยายามใฝ่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ ประโยชน์ และความเหมาะสม เพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การเรียนรู้ความยากง่ายของการใช้ ตลอดจนสามารถผสมผสาน ให้กลมกลืนกับนวัตกรรมในชุมชน หรือ สังคมนั้น ๆ มีการเผยแพร่ความสามารถทางสมอง และเครื่องมือที่ใช้ โดยในการจูงใจยังขึ้นอยู่กับจิต และลักษณะ บางประการของบุคคลนั้น ว่ามีความทันสมัยการชอบเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และ ปทัศฐานของระบบสังคม ที่ทันสมัย มีระบบการศึกษาที่ดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นการแสวงหาความรู้ได้เป็นอย่างดี

3. **ขั้นตัดสินใจ** เป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิด หรือ บริบทของสิ่งนั้น ๆ ใหม่ แล้วเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติอยู่ว่า ถ้านำแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดีหรือไม่อย่างไร ควรหรือไม่ที่จะทดลอง หากรู้สึกว่ามีผลดี มากกว่า จะตัดสินใจทดลอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง บุคคลส่วนใหญ่มักไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นก่อน จนกว่าจะได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วทดลองใช้ก่อน เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมของตนหรือไม่ ขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่น ๆ คือการตัดสินใจที่จะลองความคิดใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลมักคิดว่าเป็นการเสี่ยง ไม่มั่นใจผลรับที่จะได้ ดังนั้น จึงต้องการแรงเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นใจ ว่าสิ่งที่ตัดสินใจนั้นถูกต้องหรือไม่ ด้วยการให้คำแนะนำให้ข่าวสารประกอบในการตัดสินใจ

4. **ขั้นนำไปใช้** เป็นขั้นทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ ด้วยการทดลอง เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสภาพการณ์ในปัจจุบันของตน และผลจะออกมาตามที่คิดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่ตรงกับแนวความคิดใหม่นั้นไปใช้ เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ ซึ่งมักมีการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้สามารถเริ่มปฏิบัติการใช้นวัตกรรมนั้น ๆ ได้โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการแสวงหารายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ใหม่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มีความพยายาม ใฝ่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และผลที่ได้รับ ในขั้นนี้ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นผลต่อเนื่องจากการตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือไม่ยอมรับ หรือการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา

5. **ขั้นยืนยัน** เป็นขั้นของการตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่นั้นไปปฏิบัติ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและทราบผลเป็นที่พอใจ และเห็นประโยชน์ก็จะนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ เพื่อพัฒนาคุณภาพกิจกรรมของตนต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด แต่ถ้าผลว่าสาระที่ได้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นขัดแย้งกัน ก็

จะพยายามหลีกเลี่ยงการขัดแย้งนั้น เพื่อยืนยันการตัดสินใจอันอาจทำให้มีการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องถาวร หรือ อาจทำให้การยอมรับนวัตกรรมลดลง โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มคุณค่าของความรู้ที่ได้ ไม่ใช่ทำเพียงเล็กน้อยเหมือนในขั้นทดลอง ในขั้นนี้เกี่ยวกับพฤติกรรมจะสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายกว่าในขั้นอื่น ๆ แต่ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจนั้นได้อีก หากว่าได้รับข่าวสารที่ขัดแย้ง หรือ ข่าวสารในแง่ลบเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

### ความหมายของการประกันคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 4) นิยามความหมาย การประกันคุณภาพการศึกษา คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า สถานศึกษามีแนวทางการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ ซึ่งสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของผู้เรียน

กรมสามัญศึกษา (2542 ก : 8) สรุปความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษา (Mechanical Process) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่าสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียน ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) ให้ความหมายการประกันคุณภาพ การศึกษา คือ การบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา

แจ่มมณฑา สะโบบาง (2552 : 9) กล่าวว่าไว้ว่า การประกันคุณภาพภาพ หมายถึง การสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่า บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ธงชัย สุขบุญ (2550 : 13) นิยามความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นการบริหาร และการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

วรรัชชล พิงอำนาจ (2550 : 14) กล่าวว่าไว้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่กระทำก่อน และกระทำในระหว่างการผลิตเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจ

เกิดขึ้น เป็นการประกันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์มาตรฐานตามที่ได้กำหนด คุณภาพของสินค้าและบริการจะได้รับการประกันโดยระบบคุณภาพที่กำหนด

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบและ การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษาว่ามีคุณภาพและมาตรฐาน โดยผ่านการตรวจสอบและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

**คำที่ใช้ในการประกันคุณภาพคือคุณภาพระบบและกลไกซึ่งขยายความได้ ดังนี้**

**คุณภาพ** หมายถึง คุณภาพผลผลิตของสถานศึกษาที่คาดหวังไว้ ตรงตามวัตถุประสงค์ และตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**ระบบ** หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นทราบโดยทั่วกัน ซึ่งปรากฏในรูปของเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ หรือวิธีการอื่นใดในองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

**กลไก** หมายถึง ระบบในการขับเคลื่อนหรือดำเนินการ โดย การจัดองค์การหรือหน่วยงาน และบุคคลให้สามารถดำเนินการตามระบบที่กำหนด เพื่อให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ.) ปีการศึกษา 2554**

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญาปณิธานวัตถุประสงค์และแผนดำเนินการ

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554)

ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมการ ซึ่งภารกิจดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการดังปัจจัยต่อไปนี้

1) แนวโน้มความแตกต่างของคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตมีมากขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียแก่ประเทศและสังคมในระยะยาว

2) ความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ต่อการอุดมศึกษา เช่น การบริการการศึกษาข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายนักศึกษา อันเนื่องมาจากการรวมตัวของประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งต้องการรับประกันของคุณภาพการศึกษา

3) การสร้างความมั่นใจแก่สังคม ว่าสามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนาองค์ความรู้ ตอบสนองต่อการแข่งขันระดับสากล พัฒนาคุณภาพภาคอุตสาหกรรมและบริการ พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนและท้องถิ่น

4) การให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป

5) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล เช่น โปร่งใส ความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้

6) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่ง มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพ

7) เพื่อเป็นกลไกกำกับมาตรฐาน โดยทุกหน่วยงานระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

8) เพื่อส่งเสริมและกำกับให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 4 กลุ่ม

9) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา และเพื่อประกันคุณภาพบัณฑิต

ด้วยความจำเป็นดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของภาควิชาหรือหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย ใน ตามระบบคุณภาพและกลไกที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในทุก องค์ประกอบ ให้เป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐาน

2) เพื่อให้มหาวิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัย รับทราบสถานการณ์ของตน และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพไปสู่จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) เพื่อให้มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่สังกัดของมหาวิทยาลัย ทราบจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด

5) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการอุดมศึกษาในแนวทางที่เหมาะสม

### มาตรฐานการศึกษาชาติ

#### 1. มาตรฐานการศึกษา

หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานที่กำหนด ที่ต้องการให้มีขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

#### 2. วัตถุประสงค์ของการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.1 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกระบบ และเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา นโยบาย และการจัดการศึกษารวมทั้งมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา

2.2 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการตรวจราชการ การนิเทศ การติดตามและประเมินผลรวมทั้งการประกันคุณภาพ

2.3 เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาของชาติ

2.4 เพื่อเป็นมาตรฐานในการประกันคุณภาพภายนอกในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาการศึกษาของชาติในระยะยาว

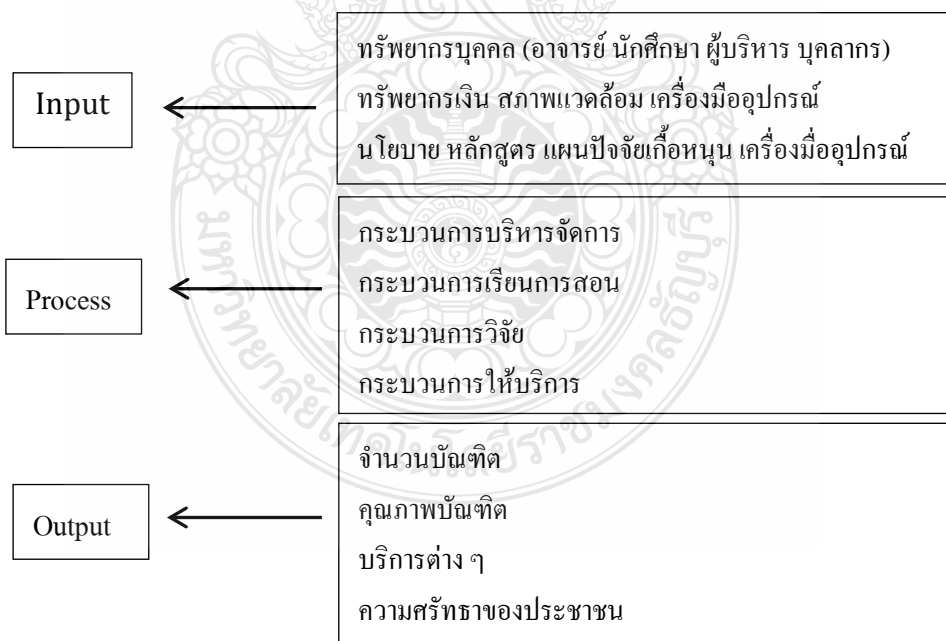
### 3. อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาล มีหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาโอกาสทางการศึกษาของประเทศ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิต และได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน พัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ดีตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้

#### ระบบคุณภาพ

ระบบคุณภาพ โดยทั่วไป หมายถึง ระบบ กระบวนการ โครงสร้าง และทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่จำเป็นต่อการจัดการคุณภาพ ระบบคุณภาพมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบคุณภาพใด ความสำคัญอยู่ที่กระบวนการในการบริหารจัดการคุณภาพที่มีการวางแผนคุณภาพ มีการควบคุม ตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ระบบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ปัจจัยผลผลิต (Output) เป็นระบบพื้นฐานที่ใช้ในทุกสถาบันการศึกษา สามารถใช้ระบบนี้ได้โดยพิจารณาว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และปัจจัยผลผลิต (Output) คืออะไรเช่น ตัวอย่าง



ภาพที่ 2.5 ระบบ Input Process Output

ที่มา : <http://www.crma.ac.th./msdept/prakunmsdept/dataparakunmsd2012/qa2.pdf>



ระบบคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น การควบคุม การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษา จึงต้องจัดระบบและกลไก ตลอดจนดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพดังกล่าว

**ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา** แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance) คือกระบวนการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผลของสถาบันการศึกษาจากภายใน โดยวงจร PDCA (Plan - Do - Check - Act) เป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment)

2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (External Quality Assurance) คือ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลของสถาบันการศึกษา จากหน่วยงานภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา บุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการรับรองและประกันคุณภาพของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 การตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2 การประเมินคุณภาพ
- 2.3 การให้การรับรอง

**หลักการประกันคุณภาพการศึกษา**

1. การสร้างความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา
2. การป้องกันปัญหา ต้องมีการวางแผนและเตรียมการ
3. การตั้งมั่นบนหลักวิชาในการพัฒนาหลักวิชาชีพ
4. การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบและประเมินตนเองได้
5. การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกขั้นตอน
6. การสร้างความรู้ ทักษะและความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
7. การประสานสัมพันธ์ในองค์กร บุคลากรในพื้นที่
8. การเน้นภาวะผู้นำของผู้บริหาร

## วัตถุประสงค์

### 1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

- 1.1 เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถาบันการศึกษาในการดำเนินการกิจด้านต่างๆ
- 1.2 เพื่อกระตุ้นให้สถาบันการศึกษาพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา
- 1.3 เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา
- 1.4 เพื่อรายงานสภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

- 2.1 เพื่อตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบแนวทางและวิธีการที่กำหนด และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
- 2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงจุดแข็ง - จุดที่ควรพัฒนาของสถาบันการศึกษา เงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถาบันการศึกษา และ หน่วยงานต้นสังกัด
- 2.4 ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
- 2.5 รายงานผลการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

### กระบวนการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันการศึกษาด้วยการจัดระบบและกลไกการควบคุมภายใน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบ มีระบบการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานที่กำหนด ประกอบไปด้วย
  - 1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพ
  - 1.2 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยเน้นระบบและกลไกในการปฏิบัติงานตามแผน ติดตามกำกับกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. การตรวจสอบ เป็นการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถาบันการศึกษา เพื่อยืนยันเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพว่าสถาบันการศึกษามีระบบการควบคุมคุณภาพการศึกษาหรือไม่ ตรวจสอบการดำเนินงานตามระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการศึกษาภายในและขั้นตอนการดำเนินงาน สรุปคือ

2.1 การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและแก้ไข รวมทั้งการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.2 การตรวจสอบและทบทวน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด

3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของกิจกรรม เช่น คุณภาพการศึกษา คุณภาพงานวิจัย และคุณภาพการสอน ด้วยวิธีการประเมินตนเอง (Self Assessment)

#### ความสำคัญและประโยชน์

1. เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่มาตรฐานสากล  
2. การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
3. การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลอันจะทำให้การผลิตผู้สำเร็จการศึกษาสามารถสร้างผลงานวิจัยและการให้บริการวิชาการตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศ และเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้อง

5. สถาบันการศึกษา หน่วยงานบริหารการศึกษา มีข้อมูลถูกต้องและเป็นระบบในการกำหนดนโยบายวางแผนและบริหารจัดการศึกษา

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่ามีผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ทั้งเป็นการศึกษาจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นิตยา บุญชม (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสารและความพึงพอใจในข่าวสารเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อัตราเงินเดือน คณะที่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย มีการเปิดรับข้อมูล

ข่าวสารที่แตกต่างกัน การเปิดรับข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารบ่อยที่สุด คือ สื่อบุคคล ได้แก่ อาจารย์ในที่ทำงานมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ส่วนสื่อบุคคลที่เปิดรับน้อยที่สุดคือบุคลากรของทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนสื่อเฉพาะกิจที่มีการเปิดรับมากที่สุด หนังสือเวียน อินเทอร์เน็ต จดหมายข่าวของมหาวิทยาลัย ส่วนสื่อที่เปิดรับน้อยที่สุดคือใบปลิว ส่วนสื่อมวลชนที่เปิดรับบ่อยที่สุดได้แก่หนังสือสือพิมพ์ รองลงมา โทรทัศน์ นิตยสาร และวิทยุ

ณัฐแก้ว ช้องรอด (2553) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ กกับการยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์ มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ระบบประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 การยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้การยอมรับการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับในระบบประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานสรุปได้ดังนี้ เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน มีความแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานะภาพ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการระหว่างระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ กกับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ระบบประกันคุณภาพการศึกษาด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้ ด้านทักษะคติ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สายชนม์ สัจจานิตย์ และคณะ (2546) ศึกษาเรื่องการประเมินระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การประเมินระบบและกลไก ปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับปานกลาง โดยปัญหาอุปสรรคมีคะแนนการประเมินสูงสุดคือ การมีภาระงานเพิ่มขึ้น รองลงมาคือการสิ้นเปลืองเวลาในการทำงาน ส่วนการพัฒนางานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมพบว่าในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นการประเมินกลไกของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเหมาะสมมาก

พงษ์รัช วิวังสุ (2546) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงานทางจิตที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการ

ฝึกรอบรม และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม แรงจูงใจในการทำงาน และ  
 สุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ 0.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการมี  
 ส่วนร่วม และสุขภาพจิตของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ  
 47.6

จุฬิรัตน์ วลัยศรี (2548) ได้ศึกษาการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการ  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีการรับรู้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวม อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย การรับรู้ในมาตรฐานผู้เรียน มาตรฐานด้านปัจจัย และมาตรฐานด้าน  
 กระบวนการ ส่วนการเปรียบเทียบการรับรู้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีความแตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานด้านกระบวนการ  
 และมาตรฐานด้านปัจจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนมาตรฐานผู้เรียนมีความแตกต่างกัน

กรกนก ทองโคตร (2548) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของ  
 บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็น  
 ด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ  
 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึง  
 พนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ใน  
 องค์กร

หทัยรัตน์ วิชิตพรชัย (2548) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตาม  
 ระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าในภาพรวมของ  
 บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ระดับคณะวิชาในระดับปานกลาง และมีปัญหาการ  
 ดำเนินงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะของการมีส่วนร่วม ผลปรากฏว่า

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ กิจกรรมการประกัน  
 คุณภาพภายใน ระดับภาควิชา ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และมีปัญหาการ  
 ดำเนินงานในระดับมาก

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะ  
 วิชาทั้ง 9 องค์กรประกอบ ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระดับปานกลาง และ  
 ปัญหาการดำเนินงานในระดับมาก

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน ระดับคณะวิชา ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมและมีปัญหาในการดำเนินงานในระดับปานกลาง

อรทัย แสงธำรง (2548) ได้ศึกษา การรับรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออยู่ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับกลาง ซึ่งพบว่ามี การรับรู้ในเรื่องความจำเป็นและประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ และการเข้ารับการอบรมและ/หรือประชุมสัมมนา พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพมากกว่าอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าพนักงานพิเศษ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีการรับรู้มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 16 -20 ปี ส่วนบุคลากรที่เคยอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา มีการรับรู้ต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างจากบุคลากรที่ไม่เคยอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา และความ ต้องการการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพ การศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ในเรื่องการประกันคุณภาพภายนอก สถิติที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยสถาบันการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และการจัดระบบเอกสารอ้างอิงเพื่อการประกันคุณภาพ

พรทิพย์ ยอดด้วง (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ การเรียนรู้และความเข้าใจ และแรงจูงใจ เนื่องจากบุคลากรทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่วัตถุประสงค์ กระบวนการประกันคุณภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง เมื่อมีความรู้ความเข้าใจดีถูกต้องจะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพสอดคล้องกับระบบคุณภาพและเป็นไปเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง และแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีการรับรู้ และความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพอย่างถ่องแท้ ซึ่งจะ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อการประกันคุณภาพ ก็จะมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานในการประกันคุณภาพที่ดี

และถูกต้องสอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมาย ส่งผลให้การดำเนินการประกันของสถานศึกษามีประสิทธิผล

นัยนา กรุดนาค (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี รายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท สังกัดหน่วยงาน คือ สำนักงานอธิการบดี ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับสูง ระดับ 5-6 และมีการเข้าร่วมกลุ่ม IT 2) ระดับการยอมรับในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ประมาณ 2 ใน 3 มีการยอมรับในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.6) 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานคือ ระดับการศึกษา การเข้าร่วมกลุ่ม KM การรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และ 4) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ อายุ รายได้ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะตำแหน่งงาน

ธีรพงศ์ พรหมบัณฑิตกุล (2550) ศึกษา การรับรู้ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนมากเป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จากการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แต่กลุ่มตัวอย่างนี้ไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น เป้าหมาย องค์กรประกอบ ด้านความพึงพอใจต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การประกันคุณภาพการศึกษา มีความพึงพอใจต่อสภาพการประกันคุณภาพการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นายธงชัย สุขบุญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบ

บริหาร และสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนา ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

รังสิมา เมฆมงคล (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าบรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน เนื่องจากบรรยากาศที่ดี มีอิทธิพลที่ทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือ ที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรร่วม และทำให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีระบบ และนำไปสู่คุณภาพที่ยั่งยืนได้ ส่วนความเข้าใจในการประกันคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากความเข้าใจ เป็นความสามารถที่จะอธิบาย ขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาได้ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้ และความเข้าใจ ทำให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นความเข้าใจ จึงมีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วม นั่นคือ การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ว่าตนได้รับแรงสนับสนุนขององค์กรสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อการมีส่วนร่วม นั่นคือ การติดต่อสื่อสารที่ดีส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กร มีความชัดเจน ถูกต้อง ต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรจึงมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น นอกจากนี้การสื่อสารยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นอาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารทำให้คนเกิดความรู้ใหม่ หรือมีความรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรย่อมส่งผลทำให้เกิดความอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อาจเป็นเพราะเกิดการรับรู้ว่าได้รับการดูแล เอาใจใส่ จากองค์กร และเกิดความผูกพัน และตอบแทนด้วยการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

มุกดา จิตพรมมา (2552) ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง



และทักษะของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และแรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

สาวตรี ไชยสมบัติ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ การบริการ ด้านการจูงใจ และด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของสูงที่สุดคือหน้าที่และความรับผิดชอบตรงกับความรู้อาจความสามารถ รองลงมาคือ สามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนปัจจัยที่รองลงมาคือปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือปัจจัยการบริหาร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้เป็นการศึกษา การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 1 ตุลาคม 2555) จำนวน 1,208 คน จำแนกได้ ดังนี้

- ข้าราชการ หมายถึงข้าราชการในสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 748 คน
- พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 302 คน
- พนักงานราชการ หมายถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 79 คน
- ลูกจ้างประจำ หมายถึงลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 79 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551 : 45) จากประชากรทั้งหมด 1,208 คน

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,208}{1 + 1,208 (0.05)^2} \\ &= 300 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,208 คน เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 300 ตัวอย่าง ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	748	185
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	302	75
3	พนักงานราชการ	79	20
4	ลูกจ้างประจำ	79	20
	<b>รวม</b>	<b>1,208</b>	<b>300</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และสายงานที่ปฏิบัติ

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษามีลักษณะเป็น (Interval Rating Scale) โดยแบ่งออกระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมใน 9 องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 47 ข้อ

โดยมีการกำหนดระดับคะแนนตามสเกล ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีระดับการรับรู้/ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีระดับการรับรู้/ระดับการมีส่วนร่วมมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีระดับการรับรู้/ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีระดับการรับรู้/ระดับการมีส่วนร่วมน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีระดับการรับรู้/ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** เป็นคำถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับระดับการยอมรับของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีลักษณะเป็น (Interval Rating Scale) มีทั้งหมด 10 ข้อ

การกำหนดระดับคะแนนตามสเกล การยอมรับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีระดับการยอมรับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีระดับการยอมรับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีระดับการยอมรับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีระดับการยอมรับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีระดับการยอมรับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 5** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงให้สามารถตอบสนองความต้องการในการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

### การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาคำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับข้อมูล ข่าวสาร การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพและการยอมรับการประกันคุณภาพ จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ และเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามหัวข้อและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
2. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และพัฒนา ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น
3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 30 คน นำข้อมูลจากแบบสอบถามรายข้อและรายด้านและหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม จากผลการทดสอบได้ค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจ จากแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิด วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และวารสาร

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ ดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ ระดับการมีส่วนร่วม และระดับการยอมรับของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับการรับรู้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับการรับรู้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับการรับรู้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับการรับรู้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับการรับรู้น้อยที่สุด

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ส่วนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ และแสดงการกระจายตัวของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร กับการรับรู้ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพต่อการประกันคุณภาพ โดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

2.1 สถิติ Independent Samples t-test ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% (0.05)

2.2 สถิติ One - way ANOVA ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่มีมากกว่า 3 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (0.05) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (0.05) ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้ การมีส่วนร่วม กับการยอมรับของบุคลากรต่อการ

ประกันคุณภาพการศึกษา ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันจะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 311-312)

1. ถ้าค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดด้วย
3. ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	สูง
0.61 - 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.21 - 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	ต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์งานค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับในการวิเคราะห์ปัจจัยและการแปรผลความหมายของผลการวิเคราะห์ปัจจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา f - Distribution
F-Prob.,p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง (Least Significant Difference)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัย ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพ นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัยนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	100	33.30
หญิง	200	66.70
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	14	4.70
21-30 ปี	36	12.00
31-40 ปี	136	45.30
41-50 ปี	72	24.00
50 ปี ขึ้นไป	42	14.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และอายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	10.70
ปริญญาตรี	78	26.00
สูงกว่าปริญญาตรี	190	63.30
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปีจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	43	14.30
6-10 ปี	63	21.00
11-15 ปี	78	26.00
16-20 ปี	39	13.00
21-25 ปี	33	11.00
26-30 ปี	20	6.70
30 ปี ขึ้นไป	24	8.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ปีจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และประสบการณ์ 26-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปีจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ข้าราชการ	185	61.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	75	25.00
พนักงานราชการ	20	6.70
ลูกจ้างประจำ	20	6.70
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ปีจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาคือ พนักงาน

มหาวิทยาลัย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
คณะ/วิทยาลัย	241	80.30
สำนัก/สถาบัน	26	8.70
กอง/ศูนย์	33	11.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะ/วิทยาลัย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมาคือ กอง/ศูนย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และสำนัก/สถาบัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
สายวิชาการ	193	64.30
สายสนับสนุน	107	35.70
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 และเป็นสายสนับสนุน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับ

ข้อมูล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ	143	22.73
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน	104	16.54
เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ	157	24.96
Internet/out look	68	10.81
การประชุมชี้แจงของหน่วยงาน	138	21.94
แหล่งข้อมูลอื่น ๆ	19	3.02
<b>รวม</b>	<b>629</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกรับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 24.96 รองลงมาเลือกรับข้อมูลจากเอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และเลือกรับข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามช่องทางการประชาสัมพันธ์

ช่องทางการประชาสัมพันธ์	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
หนังสือ/วารสาร	152	33.11
แผ่นพับ/โปสเตอร์	5	1.09
Website	161	35.08
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	94	20.48
สถานีวิทยุกระจายเสียง	9	1.96
ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	38	8.28
<b>รวม</b>	<b>459</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามช่องทางการประชาสัมพันธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกรับข้อมูลข่าวสารช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website

จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35.08 รองลงมาเลือกรับข้อมูลช่องทางการประชาสัมพันธ์จากหนังสือ/วารสาร จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11 และเลือกรับข้อมูลช่องทางการประชาสัมพันธ์จากแผ่นพับ/โปสเตอร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์

แหล่งปัจจัย	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1 เดือน / ครั้ง	111	37.00
2 เดือน / ครั้ง	34	11.30
3 เดือน / ครั้ง	24	8.00
มากกว่า 3 เดือน / ครั้ง ขึ้นไป	32	10.70
ไม่ค่อยได้ติดตาม	99	33.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ติดตาม 1 เดือน/ครั้ง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ ไม่ค่อยได้ติดตาม จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และติดตาม 3 เดือน/ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับข่าวสาร

แหล่งปัจจัย	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ทำให้ทราบข้อมูล/ข่าวการประกันคุณภาพ	140	46.70
ทำให้ทราบกิจกรรมต่างๆ ของการประกันคุณภาพ	76	25.30
ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลง	57	19.00
ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น	27	9.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามการติดตามประโยชน์ที่ได้รับจากข่าวสาร ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประโยชน์ที่ได้รับทำให้ทราบปัจจัย/ข่าวการประกันคุณภาพ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ ทำให้ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และทำให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรู้จักระบบประกันคุณภาพการศึกษา

แหล่งปัจจัย	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ไม่รู้จัก	23	7.70
รู้จัก	277	92.30
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้จักการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 และไม่รู้จักการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสาร

แหล่งปัจจัย	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ความถูกต้องของข่าวสาร	52	17.30
ความชัดเจนของข้อมูล	84	28.00
ความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ของข้อมูล	74	24.70
ตรงประเด็นและตรงความต้องการ	90	30.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้ส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสารตรงประเด็นและตรงความต้องการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ความชัดเจนของข้อมูล จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และความถูกต้องของข่าวสาร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ช่องทางการประชาสัมพันธ์	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ข้าราชการ	หนังสือ/วารสาร	104	31.23
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	39	11.71
	Website	102	30.63
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	63	18.92
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	5	1.50
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	20	6.01
	<b>รวม</b>	<b>333</b>	<b>100</b>
พนักงานมหาวิทยาลัย	หนังสือ/วารสาร	33	27.97
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	13	11.02
	Website	41	34.75
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	19	16.10
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	4	3.39
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	8	6.78
	<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
พนักงานราชการ	หนังสือ/วารสาร	8	29.63
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	0	0
	Website	8	29.63
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	5	18.52
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	0	0
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	6	22.22
	<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
ลูกจ้างประจำ	หนังสือ/วารสาร	7	23.33
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	2	6.68
	Website	10	33.33
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	7	23.33
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	0	0
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	4	13.33
	<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารตามช่องทางการประชาสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ เลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 รองลงมาคือ Website จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 และสถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ เลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์ Website จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 รองลงมาคือทางหนังสือ/วารสาร จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.97 และสถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานราชการส่วนใหญ่ เลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์ ทางหนังสือ/วารสาร และ Website จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 รองลงมาคือทางช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และสถานีวิทยุกระจายเสียง ไม่เลือกใช้ให้เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ เลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์ทาง Website จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือหนังสือ/วารสาร และบอร์ดข้อมูลข่าวสาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และสถานีวิทยุกระจายเสียง ไม่เลือกใช้ให้เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	ช่องทางการประชาสัมพันธ์	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
สายวิชาการ	หนังสือ/วารสาร	89	28.16
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	35	11.08
	Website	102	32.28
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	58	18.35
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	7	2.22
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	25	7.91
รวม		316	100

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สายงานที่ปฏิบัติ	ช่องทางการประชาสัมพันธ์	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
สายสนับสนุน	หนังสือ/วารสาร	63	32.81
	แผ่นพับ/โปสเตอร์	19	9.90
	Website	59	30.73
	บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	36	18.75
	สถานีวิทยุกระจายเสียง	2	1.04
	ช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ	13	6.77
<b>รวม</b>		<b>192</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสาร ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตามช่องทางการประชาสัมพันธ์ทาง Website จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 รองลงมาคือ หนังสือและวารสาร จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 และสถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน หนังสือ/วารสาร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 รองลงมาคือ Website จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 และสถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพ นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

การรับรู้	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. องค์กรประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ	13 (4.3)	55 (18.3)	54 (18.0)	11 (3.7)	5 (1.7)	3.36	0.85
2. องค์กรประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต	7 (2.3)	40 (13.3)	43 (14.3)	7 (2.3)	10 (3.3)	3.30	0.92
3. องค์กรประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา	8 (2.7)	33 (11.0)	83 (27.7)	6 (2.0)	13 (4.3)	3.28	0.87
4. องค์กรประกอบที่ 4 การวิจัย	10 (3.3)	42 (14.0)	62 (20.7)	14 (4.7)	13 (4.3)	3.21	0.94
5. องค์กรประกอบที่ 5 การบริการวิชาการ	3 (1.0)	42 (14.0)	61 (20.3)	18 (6.0)	10 (3.3)	3.10	0.89
6. องค์กรประกอบที่ 6 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	9 (3.0)	32 (10.7)	73 (24.3)	22 (7.3)	17 (5.7)	3.12	0.99
7. องค์กรประกอบที่ 7 การบริหารและจัดการ	9 (3.0)	54 (18.0)	68 (22.7)	14 (4.7)	10 (3.3)	3.24	0.93
8. องค์กรประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ	7 (2.3)	41 (13.7)	83 (27.7)	14 (4.7)	16 (5.3)	3.06	0.95
9. องค์กรประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพ	12 (4.0)	39 (13.0)	77 (25.7)	11 (3.7)	10 (3.3)	3.25	0.90
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.21</b>	<b>0.75</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ จำแนกตามการรับรู้การประกันคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.75) ในรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการรับรู้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.85) อันดับ 2 เป็นองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.92) และองค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 (S.D. = 0.95) ได้ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. องค์กรประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ	4 (1.3)	30 (10.0)	53 (17.7)	24 (8.0)	33 (11.0)	2.82	1.10
2. องค์กรประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต	5 (1.7)	27 (9.0)	41 (13.7)	12 (4.0)	27 (9.0)	3.13	1.06
3. องค์กรประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา	4 (1.3)	35 (11.7)	59 (19.7)	28 (9.3)	27 (9.0)	2.99	1.04
4. องค์กรประกอบที่ 4 การวิจัย	7 (2.3)	33 (11.0)	56 (18.7)	19 (6.3)	33 (11.0)	2.91	1.09
5. องค์กรประกอบที่ 5 การบริการวิชาการ	6 (2.0)	33 (11.0)	42 (14.0)	31 (10.3)	28 (9.3)	2.84	1.08
6. องค์กรประกอบที่ 6 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	10 (3.3)	32 (10.7)	52 (17.3)	33 (11.0)	30 (10.0)	2.83	1.10
7. องค์กรประกอบที่ 7 การบริหารและจัดการ	3 (1.0)	35 (11.7)	55 (18.3)	32 (10.7)	28 (9.3)	2.84	1.05
8. องค์กรประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ	4 (1.3)	23 (7.7)	52 (17.7)	29 (9.7)	41 (13.7)	2.69	1.09
9. องค์กรประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	10 (3.3)	33 (11.0)	67 (22.3)	29 (9.7)	23 (7.7)	3.01	1.05
ภาพรวม						2.90	0.91

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90 (S.D. = 0.91) ในรายชื่อพบว่ามีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการรับรู้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 1.06) อันดับ 2 องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 1.05) และองค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.69 (S.D. = 1.09) ได้ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับต่อ การประกันคุณภาพการศึกษา

การยอมรับ	ระดับการยอมรับ					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง เรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ	69 (23.0)	137 (45.7)	69 (23.0)	15 (5.0)	10 (3.3)	3.80	0.96
2. ระบบการประกันคุณภาพช่วยให้การจัดเอกสารในการทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น	53 (17.7)	153 (51.0)	63 (21.0)	20 (6.7)	11 (3.7)	3.72	0.95
3. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	36 (12.0)	129 (43.0)	90 (30.0)	32 (10.7)	13 (4.3)	3.47	0.98
4. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	40 (13.3)	128 (42.7)	86 (28.7)	30 (10.0)	16 (5.3)	3.48	1.01
5. การให้ความสำคัญในเรื่องของตัวชี้วัดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	40 (13.3)	127 (42.3)	107 (35.7)	15 (5.0)	11 (3.7)	3.56	0.91
6. การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทาง สกอ. และทางมหาวิทยาลัยจัดอบรม	41 (13.7)	135 (45.0)	97 (32.3)	18 (6.0)	9 (3.0)	3.60	0.90
7. การให้ความร่วมมือ เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับการตรวจติดตามคุณภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษา	59 (19.7)	141 (47.0)	82 (27.3)	16 (5.3)	2 (7.0)	3.79	0.83
8. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	46 (15.3)	145 (48.3)	89 (29.7)	16 (5.3)	4 (1.3)	3.71	0.83
9. การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	51 (17.0)	133 (44.3)	92 (30.7)	20 (6.7)	4 (1.3)	3.69	0.87
10. การทำประกันคุณภาพการศึกษาทำให้มหาวิทยาลัยและบุคลากรได้รับประโยชน์มากขึ้น	55 (18.3)	119 (39.7)	93 (31.0)	19 (6.3)	14 (4.7)	3.60	1.00
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.65</b>	<b>0.81</b>

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการยอมรับการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.81) ในรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการยอมรับมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง เรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.96) อันดับ 2 เป็นการให้ความร่วมมือ เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับการตรวจติดตามคุณภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.83) และระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.98) ได้ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัยนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้การประกันคุณภาพที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.19** แสดงระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพ	ชาย	3.34	0.72	2.000	298	<b>0.046*</b>
โดยรวม	หญิง	3.15	0.76			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.20** แสดงระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การมีส่วนร่วม ต่อการประกันคุณภาพ	ชาย	2.97	0.93	0.936	298	0.350
โดยรวม	หญิง	2.86	0.91			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.350 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.21** แสดงระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ	ชาย	3.72	0.80	1.046	298	0.296
โดยรวม	หญิง	3.62	0.82			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.296 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 1.2** บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า – 20 ปี	14	3.25	0.64		
21 – 30 ปี	36	3.18	0.72		
31 – 40 ปี	136	3.30	0.71		
41 – 50 ปี	72	3.10	0.82		
50 ปีขึ้นไป	42	3.14	0.81		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>0.998</b>	<b>0.409</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.409 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า – 20 ปี	14	3.03	0.88		
21 – 30 ปี	36	2.80	0.97		
31 – 40 ปี	136	2.97	0.87		
41 – 50 ปี	72	2.80	0.96		
50 ปีขึ้นไป	42	2.85	0.95		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>0.608</b>	<b>0.657</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.657 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.24** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า - 20 ปี	14	3.85	0.51		
21 - 30 ปี	36	3.50	0.80		
31 - 40 ปี	136	3.71	0.86		
41 - 50 ปี	72	3.68	0.75		
50 ปีขึ้นไป	42	3.49	0.85		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>1.161</b>	<b>0.328</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.328 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 1.3** บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความ เชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.25** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
 รัตนบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.17	0.61		
ปริญญาตรี	78	3.05	0.77		
สูงกว่าปริญญาตรี	190	3.29	0.76		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>2.839</b>	<b>0.060</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.26** แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
 ราชมงคลรัตนบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	2.89	0.87		
ปริญญาตรี	78	2.74	0.92		
สูงกว่าปริญญาตรี	190	2.96	0.92		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>1.518</b>	<b>0.221</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.68	0.86		
ปริญญาตรี	78	3.65	0.71		
สูงกว่าปริญญาตรี	190	3.65	0.85		
<b>การยอมรับโดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>0.019</b>	<b>0.981</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.981 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 1.4** บุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.28** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีด้านการรับรู้ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า - 5 ปี	43	3.05	0.65		
6 – 10 ปี	63	3.31	0.73		
11 – 15 ปี	78	3.23	0.58		
16 – 20 ปี	39	3.08	0.83		
21 – 25 ปี	33	3.42	0.89		
26 -30 ปี	20	3.32	0.87		
30 ปีขึ้นไป	24	3.07	0.97		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>1.342</b>	<b>0.238</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.29** แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า - 5 ปี	43	2.77	0.81		
6 – 10 ปี	63	2.88	0.86		
11 – 15 ปี	78	2.88	0.84		
16 – 20 ปี	39	2.88	0.94		
21 – 25 ปี	33	3.16	1.12		
26 -30 ปี	20	2.99	0.95		
30 ปีขึ้นไป	24	2.80	1.11		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>0.660</b>	<b>0.682</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.682 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.30** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ต่ำกว่า - 5 ปี	43	3.66	1.01		
6 – 10 ปี	63	3.69	0.82		
11 – 15 ปี	78	3.65	0.70		
16 – 20 ปี	39	3.59	0.77		
21 – 25 ปี	33	3.82	0.74		
26 -30 ปี	20	3.70	0.63		
30 ปีขึ้นไป	24	3.42	1.03		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>0.604</b>	<b>0.727</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.727 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 1.5** บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.31** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ข้าราชการ	185	3.16	0.81		
พนักงานมหาวิทยาลัย	75	3.47	0.57		
พนักงานราชการ	20	3.19	0.65		
ลูกจ้างประจำ	20	2.76	0.62		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>5.992</b>	<b>0.001*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน  
ภาพรวมเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ
		3.16	3.47	3.19	2.76
ข้าราชการ	3.16	-	-0.31 (0.00*)	-0.03 (0.85)	0.40 (0.02*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.47	-	-	0.28 (0.12)	0.71 (0.00*)
พนักงานราชการ	3.19	-	-	-	0.43 (0.06)
ลูกจ้างประจำ	2.76	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงาน ด้านการรับรู้เป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับการรับรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และ 0.02 และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับการรับรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ข้าราชการ	185	2.81	0.91		
พนักงานมหาวิทยาลัย	75	3.22	0.90		
พนักงานราชการ	20	2.96	0.81		
ลูกจ้างประจำ	20	2.35	0.81		
การมีส่วนร่วม โดยรวม	300	2.90	0.91	6.254	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วม จำแนกตามตำแหน่งงานภาพรวมเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
		2.81	3.22	2.96	2.35
ข้าราชการ	2.81	-	-0.40 (0.00*)	-0.14 (0.48)	0.45 (0.03*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.22	-	-	0.25 (0.25)	0.86 (0.00*)
พนักงานราชการ	2.96	-	-	-	0.60 (0.03*)
ลูกจ้างประจำ	2.35	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และ 0.03 บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.03



ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ข้าราชการ	185	3.64	0.83		
พนักงานมหาวิทยาลัย	75	3.81	0.75		
พนักงานราชการ	20	3.63	0.76		
ลูกจ้างประจำ	20	3.24	0.82		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>2.796</b>	<b>0.040*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ด้านการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับจำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ
$\bar{X}$	3.64	3.81	3.63	3.24
ข้าราชการ	-	-0.17 (0.11)	0.01 (0.94)	0.40 (0.03*)
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	0.18 (0.35)	0.57 (0.00*)
พนักงานราชการ	-	-	-	0.39 (0.12)
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับการยอมรับแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับการยอมรับแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00

**สมมุติฐานที่ 1.6** บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.37** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
คณะ/วิทยาลัย	241	3.30	0.70		
สำนัก/สถาบัน	26	2.59	0.73		
กอง/ศูนย์	33	3.08	0.89		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>11.650</b>	<b>0.000*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ด้านการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ ด้านการรับรู้ จำแนกตาม  
หน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	คณะ/วิทยาลัย		สำนัก/สถาบัน		กอง/ศูนย์	
	$\bar{X}$	3.30	2.59	3.08		
คณะ/วิทยาลัย	3.30	-	0.70	0.21		
			(0.00*)	(0.10)		
สำนัก/สถาบัน	2.59	-	-	-0.48		
				(0.01*)		
กอง/ศูนย์	3.08	-	-	-		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย มีระดับการรับรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีสังกัดอยู่สำนัก/สถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และบุคลากรที่มีสังกัดอยู่สำนัก/สถาบัน มีระดับการรับรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีสังกัดอยู่กอง/ศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
คณะ/วิทยาลัย	241	2.98	0.88		
สำนัก/สถาบัน	26	2.26	0.89		
กอง/ศูนย์	33	2.76	0.99		
การมีส่วนร่วม โดยรวม	300	2.90	0.91	7.987	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มี

ตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	คณะ/วิทยาลัย			สำนัก/สถาบัน		กอง/ศูนย์	
	$\bar{X}$	2.98	2.26	2.76			
คณะ/วิทยาลัย	2.98	-	0.72	0.21			
			(0.00*)	(0.19)			
สำนัก/สถาบัน	2.26	-	-	-0.50			
				(0.03*)			
กอง/ศูนย์	2.76	-	-	-			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างจากบุคลากรที่มีสังกัดอยู่สำนัก/สถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และบุคลากรที่มีสังกัดอยู่สำนัก/สถาบัน มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างจากบุคลากรที่มีสังกัดอยู่กอง/ศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.03

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
คณะ/วิทยาลัย	241	3.72	0.81		
สำนัก/สถาบัน	26	3.37	0.63		
กอง/ศูนย์	33	3.42	0.89		
การยอมรับ โดยรวม	300	3.65	0.81	3.711	0.026*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทดสอบ LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ ด้านการยอมรับ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ภาพรวมเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	คณะ/วิทยาลัย	สำนัก/สถาบัน	กอง/ศูนย์
	$\bar{X}$ 3.72	3.37	3.42
คณะ/วิทยาลัย	3.72	- 0.34 (0.03*)	0.29 (0.05)
สำนัก/สถาบัน	3.37	-	-0.05 (0.79)
กอง/ศูนย์	3.42	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกัน คือบุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย มีระดับการยอมรับแตกต่างจากบุคลากรที่มีสังกัดอยู่สำนัก/สถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.03

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	สายงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพ	วิชาการ	3.31	0.73	3.095	298	<b>0.002*</b>
โดยรวม	สนับสนุน	3.03	0.75			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	สายงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การมีส่วนร่วม ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	วิชาการ	3.01	0.89	2.959	298	<b>0.003*</b>
โดยรวม	สนับสนุน	2.69	0.92			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.45** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตาม  
สายงานที่ปฏิบัติ

การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	t-test for Equality of Means					
	สายงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยรวม	วิชาการ	3.70	0.83	1.234	298	0.218
	สนับสนุน	3.58	0.77			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งข้อมูลที่ได้รับของบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.46** แสดงระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับ

แหล่งข้อมูลที่ได้รับ	t-test for Equality of Means				
	เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ	เลือก	3.30	0.06	1.834	0.068
	ไม่เลือก	3.14	0.05		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน	เลือก	3.30	0.08	1.418	0.158
	ไม่เลือก	3.17	0.04		
เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ	เลือก	3.18	0.05	-0.749	0.454
	ไม่เลือก	3.25	0.06		
Internet/out look	เลือก	3.26	0.09	0.555	0.580
	ไม่เลือก	3.20	0.04		
การประชุมชี้แจงของหน่วยงาน	เลือก	3.28	0.06	1.345	0.180
	ไม่เลือก	3.16	0.06		
แหล่งข้อมูลอื่น ๆ	เลือก	2.89	0.18	-1.926	0.055
	ไม่เลือก	3.23	0.04		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาจากเอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ จากบอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน จากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ จาก Internet/out look จากการประชุมชี้แจงของหน่วยงาน และจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.068, 0.158, 0.454, 0.580, 0.180 และ 0.055 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับ

แหล่งข้อมูลที่ได้รับ	t-test for Equality of Means				
	เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ	เลือก	2.94	0.07	0.806	0.421
	ไม่เลือก	2.85	0.07		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน	เลือก	3.03	0.10	1.721	0.087
	ไม่เลือก	2.82	0.05		
เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ	เลือก	2.86	0.07	-0.654	0.514
	ไม่เลือก	2.93	0.07		
Internet/out look	เลือก	2.93	0.11	0.326	0.744
	ไม่เลือก	2.89	0.06		
การประชุมชี้แจงของหน่วยงาน	เลือก	2.97	0.07	1.361	0.174
	ไม่เลือก	2.83	0.07		
แหล่งข้อมูลอื่น ๆ	เลือก	2.65	0.22	-1.212	0.227
	ไม่เลือก	2.91	0.05		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาจากเอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ จากบอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน จากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ จาก Internet/out look จากการประชุมชี้แจงของหน่วยงาน จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.421, 0.087, 0.514, 0.744, 0.174 และ 0.227 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.48 แสดงระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ได้รับ

การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ	การศึกษา	t-test for Equality of Means				
		เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ	เลือก		3.67	0.07	0.370	0.712
	ไม่เลือก		3.64	0.06		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน	เลือก		3.75	0.07	1.494	0.136
	ไม่เลือก		3.60	0.05		
เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ	เลือก		3.67	0.05	0.281	0.779
	ไม่เลือก		3.64	0.07		
Internet/out look	เลือก		3.76	0.08	1.229	0.220
	ไม่เลือก		3.62	0.05		
การประชุมชี้แจงของหน่วยงาน	เลือก		3.77	0.05	1.376	0.170
	ไม่เลือก		3.55	0.07		
แหล่งข้อมูลอื่น ๆ	เลือก		3.72	0.31	0.210	0.836
	ไม่เลือก		3.65	0.04		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาจากเอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ จากบอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน จากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ จาก Internet/out look จากการประชุมชี้แจงของหน่วยงาน จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.712, 0.136, 0.779, 0.220, 0.170 และ 0.836 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทางการประชาสัมพันธ์

ช่องทางการประชาสัมพันธ์	t-test for Equality of Means				
	เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
หนังสือ/วารสาร	เลือก	3.25	0.06	0.930	0.353
	ไม่เลือก	3.17	0.05		
แผ่นพับ/โปสเตอร์	เลือก	3.60	0.10	4.233	<b>0.000*</b>
	ไม่เลือก	3.13	0.04		
Website	เลือก	3.23	0.05	0.324	0.746
	ไม่เลือก	3.20	0.06		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	เลือก	3.32	0.07	1.590	0.113
	ไม่เลือก	3.17	0.05		
สถานีวิทยุกระจายเสียง	เลือก	3.88	0.23	2.700	<b>0.007*</b>
	ไม่เลือก	3.19	0.04		
ช่องทางอื่น ๆ	เลือก	3.07	0.11	-1.247	0.213
	ไม่เลือก	3.23	0.04		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับจากช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จากช่องทางแผ่นพับ/โปสเตอร์และสถานีวิทยุกระจายเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางแผ่นพับ/โปสเตอร์ และทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้แตกต่างกัน ส่วนช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางช่องทางอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.353, 0.746, 0.113 และ 0.213 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางช่องทางอื่น ๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทางกร  
ประชาสัมพันธ์

ช่องทางกรประชาสัมพันธ์	t-test for Equality of Means				
	เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
หนังสือ/วารสาร	เลือก	2.65	0.22	1.144	0.253
	ไม่เลือก	2.91	0.05		
แผ่นพับ/โปสเตอร์	เลือก	3.32	0.13	3.838	<b>0.000*</b>
	ไม่เลือก	2.80	0.05		
Website	เลือก	2.85	0.07	-0.990	0.323
	ไม่เลือก	2.95	0.07		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	เลือก	3.06	0.09	2.070	<b>0.039*</b>
	ไม่เลือก	2.82	0.06		
สถานีวิทยุกระจายเสียง	เลือก	3.63	0.28	2.439	<b>0.015*</b>
	ไม่เลือก	2.87	0.05		
ช่องทางอื่น ๆ	เลือก	2.80	0.15	-0.664	0.507
	ไม่เลือก	2.91	0.05		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับจากช่องทางกรประชาสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จากช่องทางแผ่นพับ/โปสเตอร์ ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และสถานีวิทยุกระจายเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.039 และ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางกรประชาสัมพันธ์ทางแผ่นพับ/โปสเตอร์ ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนช่องทางกรประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website และทางช่องทางอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.253, 0.323 และ 0.507 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางกรประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางช่องทางอื่น ๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามช่องทางการ  
ประชาสัมพันธ์

ช่องทางการประชาสัมพันธ์	t-test for Equality of Means				
	เปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
หนังสือ/วารสาร	เลือก	3.74	0.06	1.830	0.068
	ไม่เลือก	3.57	0.06		
แผ่นพับ/โปสเตอร์	เลือก	3.95	0.09	2.946	<b>0.003*</b>
	ไม่เลือก	3.59	0.05		
Website	เลือก	3.66	0.05	0.049	0.961
	ไม่เลือก	3.65	0.07		
บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	เลือก	3.72	0.08	2.071	<b>0.039*</b>
	ไม่เลือก	3.63	0.05		
สถานีวิทยุกระจายเสียง	เลือก	4.21	0.21	2.071	<b>0.039*</b>
	ไม่เลือก	3.64	0.04		
ช่องทางอื่น ๆ	เลือก	3.56	0.13	-0.756	0.450
	ไม่เลือก	3.67	0.05		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่าแหล่งข้อมูลที่ได้รับจากช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จากช่องทางแผ่นพับ/โปสเตอร์ ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และสถานีวิทยุกระจายเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.039 และ 0.039 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางแผ่นพับ/โปสเตอร์ ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับแตกต่างกัน ส่วนช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website และทางช่องทางอื่น ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.068, 0.961 และ 0.450 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ทาง Website ทางบอร์ดข้อมูลข่าวสาร และทางช่องทางอื่น ๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.3** บุคลากรที่มีการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.52** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหว

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
1 เดือน/ครั้ง	111	3.28	0.86		
2 เดือน/ครั้ง	34	3.11	0.61		
3 เดือน/ครั้ง	24	3.44	0.60		
มากกว่า 3 เดือน/ครั้งขึ้นไป	32	3.29	0.53		
ไม่ค่อยได้ติดตาม	99	3.09	0.74		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>1.663</b>	<b>0.159</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ด้านการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.53** แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหว

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
1 เดือน/ครั้ง	111	2.91	1.07		
2 เดือน/ครั้ง	34	2.80	0.76		
3 เดือน/ครั้ง	24	3.33	0.74		
มากกว่า 3 เดือน/ครั้งขึ้นไป	32	3.03	0.68		
ไม่ค่อยได้ติดตาม	99	2.76	0.86		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>2.125</b>	<b>0.078</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการติดตามข่าว ประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.54** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหว

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
1 เดือน/ครั้ง	111	3.72	0.88		
2 เดือน/ครั้ง	34	3.55	0.87		
3 เดือน/ครั้ง	24	3.82	0.49		
มากกว่า 3 เดือน/ครั้งขึ้นไป	32	3.75	0.67		
ไม่ค่อยได้ติดตาม	99	3.55	0.81		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>1.099</b>	<b>0.357</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.357 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีการติดตามข่าวประชาสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 2.4** บุคลากรที่ได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสารต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.55** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ทำให้ทราบข้อมูล/ข่าวการประกันคุณภาพ	140	3.22	0.77		
ทำให้ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพ	76	3.25	0.82		
ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลง	57	3.16	0.67		
ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	27	3.19	0.67		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>0.157</b>	<b>0.925</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อ

การประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.925 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.56** แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ทำให้ทราบข้อมูล/ข่าวการประกันคุณภาพ	140	2.91	0.98		
ทำให้ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพ	76	2.96	0.86		
ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลง	57	2.81	0.84		
ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	27	2.79	0.91		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>0.431</b>	<b>0.731</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.731 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.57** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ทำให้ทราบข้อมูล/ข่าวการประกันคุณภาพ	140	3.64	0.76		
ทำให้ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพ	76	3.63	0.78		
ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลง	57	3.76	0.94		
ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	27	3.57	0.88		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>0.444</b>	<b>0.722</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.57 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร โดยการใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีได้รับประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร จากการรู้จักการประกันคุณภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.58** แสดงระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ

การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	t-test for Equality of Means				
	การเปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพ	รู้จัก	2.78	0.91	-2.883	<b>0.004*</b>
โดยรวม	ไม่รู้จัก	3.25	0.73		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาในด้านการรับรู้มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.59** แสดงระดับการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ

การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	t-test for Equality of Means				
	การเปิดรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพ	รู้จัก	2.62	1.06	-1.484	0.139
โดยรวม	ไม่รู้จัก	2.92	0.90		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.60** แสดงระดับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถาม การประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามการรู้จักการประกันคุณภาพ

การยอมรับต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	การเปิดรับ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การยอมรับต่อการประกัน คุณภาพ โดยรวม	รู้จัก	3.36	0.97	-1.779	0.076
	ไม่รู้จัก	3.68	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อประกันคุณภาพการศึกษาในด้านการยอมรับมีค่า Sig. เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าการรู้จักการประกันคุณภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการยอมรับไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.6** บุคลากรที่ต้องการให้มีเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นเมื่อ Sig. มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่า 0.05 และนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.61** แสดงการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ

ระดับการรับรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ความถูกต้องของข่าวสาร	52	3.18	0.87		
ความชัดเจนของข้อมูล	84	3.35	0.62		
ความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ของ ข้อมูล	74	3.20	0.88		
ตรงประเด็นและตรงความต้องการ	90	3.12	0.67		
<b>การรับรู้โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>	<b>1.410</b>	<b>0.240</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.62** แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ

ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ความถูกต้องของข่าวสาร	52	3.01	1.00		
ความชัดเจนของข้อมูล	84	3.02	0.78		
ความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ของ ข้อมูล	74	2.83	1.04		
ตรงประเด็นและตรงความต้องการ	90	2.76	0.87		
<b>การมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>2.90</b>	<b>0.91</b>	<b>1.641</b>	<b>0.180</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.63** แสดงการเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวม จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ

ระดับการยอมรับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-Ratio	P
ความถูกต้องของข่าวสาร	52	3.73	0.94		
ความชัดเจนของข้อมูล	84	3.70	0.76		
ความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ของข้อมูล	74	3.61	0.81		
ตรงประเด็นและตรงความต้องการ	90	3.60	0.79		
<b>การยอมรับ โดยรวม</b>	<b>300</b>	<b>3.65</b>	<b>0.91</b>	<b>0.449</b>	<b>0.718</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า การยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.718 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.64** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา กับการ

**ยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

ความสัมพันธ์การรับรู้ต่อ การยอมรับ	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6	องค์ประกอบที่ 7	องค์ประกอบที่ 8	องค์ประกอบที่ 9	ภาพรวม
1. มหาวิทยาลัยได้รับการรับรองเรื่องระบบประกันคุณภาพฯ	0.485 (0.000*)	0.440 (0.000*)	0.418 (0.000*)	0.414 (0.000*)	0.473 (0.000*)	0.480 (0.000*)	0.520 (0.000*)	0.479 (0.000*)	0.456 (0.000*)	0.565 (0.000*)
2. ระบบประกันคุณภาพช่วยให้การจัดเอกสารมีระบบมากยิ่งขึ้น	0.425 (0.000*)	0.371 (0.000*)	0.356 (0.000*)	0.368 (0.000*)	0.360 (0.000*)	0.397 (0.000*)	0.464 (0.000*)	0.407 (0.000*)	0.410 (0.000*)	0.483 (0.000*)
3. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	0.455 (0.000*)	0.436 (0.000*)	0.407 (0.000*)	0.378 (0.000*)	0.466 (0.000*)	0.467 (0.000*)	0.456 (0.000*)	0.437 (0.000*)	0.438 (0.000*)	0.534 (0.000*)
4. ระบบประกันคุณภาพทำให้งานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.460 (0.000*)	0.397 (0.000*)	0.417 (0.000*)	0.333 (0.000*)	0.448 (0.000*)	0.468 (0.000*)	0.465 (0.000*)	0.434 (0.000*)	0.434 (0.000*)	0.532 (0.000*)
5. การให้ความสำคัญเรื่องของตัวชี้วัดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	0.428 (0.000*)	0.422 (0.000*)	0.370 (0.000*)	0.321 (0.000*)	0.399 (0.000*)	0.400 (0.000*)	0.381 (0.000*)	0.448 (0.000*)	0.422 (0.000*)	0.371 (0.000*)
6. การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทางสกอ.	0.479 (0.000*)	0.412 (0.000*)	0.473 (0.000*)	0.391 (0.000*)	0.422 (0.000*)	0.472 (0.000*)	0.495 (0.000*)	0.415 (0.000*)	0.473 (0.000*)	0.546 (0.000*)
7. การให้ความร่วมมือเมื่อมหาวิทยาลัยฯ ได้รับการตรวจติดตาม	0.400 (0.000*)	0.333 (0.000*)	0.426 (0.000*)	0.320 (0.000*)	0.393 (0.000*)	0.439 (0.000*)	0.437 (0.000*)	0.340 (0.000*)	0.457 (0.000*)	0.480 (0.000*)
8. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามระบบ	0.446 (0.000*)	0.388 (0.000*)	0.476 (0.000*)	0.370 (0.000*)	0.415 (0.000*)	0.457 (0.000*)	0.483 (0.000*)	0.383 (0.000*)	0.483 (0.000*)	0.531 (0.000*)
9. การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	0.419 (0.000*)	0.372 (0.000*)	0.490 (0.000*)	0.377 (0.000*)	0.461 (0.000*)	0.528 (0.000*)	0.493 (0.000*)	0.124 (0.000*)	0.477 (0.000*)	0.543 (0.000*)
10. การประกันคุณภาพทำให้ได้รับประโยชน์	0.145 (0.012*)	0.190 (0.001*)	0.224 (0.000*)	0.200 (0.000*)	0.248 (0.000*)	0.246 (0.000*)	0.183 (0.001*)	0.460 (0.032*)	0.201 (0.000*)	0.239 (0.000*)
<b>การยอมรับโดยรวม</b>	<b>0.497 (0.000*)</b>	<b>0.463 (0.000*)</b>	<b>0.501 (0.000*)</b>	<b>0.432 (0.000*)</b>	<b>0.511 (0.000*)</b>	<b>0.538 (0.000*)</b>	<b>0.538 (0.000*)</b>	<b>0.460 (0.000*)</b>	<b>0.513 (0.000*)</b>	<b>0.604 (0.000*)</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การประกันคุณภาพกับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการรับรู้ทั้ง 9 องค์ประกอบโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.604 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการรับรู้ทั้ง 9 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา ทุกข้อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.65** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา  
กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี

ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วม ต่อการยอมรับ	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบที่ 6	องค์ประกอบที่ 7	องค์ประกอบที่ 8	องค์ประกอบที่ 9	ภาพรวม
1. มหาวิทยาลัยได้รับการรับรองเรื่องระบบประกันคุณภาพฯ	0.412 (0.000*)	0.399 (0.000*)	0.359 (0.000*)	0.380 (0.000*)	0.419 (0.000*)	0.393 (0.000*)	0.135 (0.000*)	0.417 (0.000*)	0.429 (0.000*)	0.475 (0.000*)
2. ระบบประกันคุณภาพ ช่วยให้การจัดเอกสารมีระบบมากขึ้น	0.324 (0.000*)	0.342 (0.000*)	0.286 (0.000*)	0.321 (0.000*)	0.328 (0.000*)	0.341 (0.000*)	0.390 (0.000*)	0.368 (0.000*)	0.434 (0.000*)	0.409 (0.000*)
3. ระบบประกันคุณภาพ ทำให้ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	0.449 (0.000*)	0.457 (0.000*)	0.441 (0.000*)	0.461 (0.000*)	0.494 (0.000*)	0.478 (0.000*)	0.523 (0.000*)	0.520 (0.000*)	0.491 (0.000*)	0.563 (0.000*)
4. ระบบประกันคุณภาพ การศึกษาทำให้งานบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.464 (0.000*)	0.415 (0.000*)	0.401 (0.000*)	0.404 (0.000*)	0.462 (0.000*)	0.458 (0.000*)	0.503 (0.000*)	0.489 (0.000*)	0.490 (0.000*)	0.533 (0.000*)
5. การให้ความสำคัญในเรื่องของตัวชี้วัดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	0.376 (0.000*)	0.384 (0.000*)	0.306 (0.000*)	0.334 (0.000*)	0.379 (0.000*)	0.346 (0.000*)	0.401 (0.000*)	0.421 (0.000*)	0.412 (0.000*)	0.438 (0.000*)
6. การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทางสกอ.ฯ	0.407 (0.000*)	0.390 (0.000*)	0.398 (0.000*)	0.408 (0.000*)	0.452 (0.000*)	0.448 (0.000*)	0.480 (0.000*)	0.432 (0.000*)	0.536 (0.000*)	0.515 (0.000*)
7. การให้ความร่วมมือเมื่อมหาวิทยาลัยฯได้รับการตรวจติดตาม	0.304 (0.000*)	0.311 (0.000*)	0.345 (0.000*)	0.268 (0.000*)	0.372 (0.000*)	0.377 (0.000*)	0.407 (0.000*)	0.336 (0.000*)	0.456 (0.000*)	0.414 (0.000*)
8. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามระบบ	0.419 (0.000*)	0.423 (0.000*)	0.419 (0.000*)	0.367 (0.000*)	0.442 (0.000*)	0.438 (0.000*)	0.473 (0.000*)	0.399 (0.000*)	0.508 (0.000*)	0.507 (0.000*)
9. การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายฯ	0.375 (0.000*)	0.387 (0.000*)	0.412 (0.000*)	0.322 (0.000*)	0.438 (0.000*)	0.481 (0.000*)	0.446 (0.000*)	0.362 (0.000*)	0.504 (0.000*)	0.486 (0.000*)
10. การประกันคุณภาพทำให้ได้รับประโยชน์	0.179 (0.002*)	0.199 (0.001*)	0.205 (0.000*)	0.200 (0.000*)	0.233 (0.000*)	0.236 (0.000*)	0.251 (0.000*)	0.186 (0.001*)	0.116 (0.044*)	0.236 (0.000*)
การยอมรับโดยรวม	0.456 (0.000*)	0.459 (0.000*)	0.444 (0.000*)	0.433 (0.000*)	0.501 (0.000*)	0.498 (0.000*)	0.537 (0.000*)	0.483 (0.000*)	0.517 (0.000*)	0.564 (0.000*)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพกับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการมีส่วนร่วมทั้ง 9 องค์ประกอบโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.564 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการรับรู้ทั้ง 9 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

ปัจจัยส่วนบุคคลและการเปิดรับข้อมูล	การรับรู้	การมีส่วนร่วม	การยอมรับ
เพศ	*	-	-
อายุ	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	-	-	-
ตำแหน่งงาน	*	*	*
หน่วยงานที่สังกัด	*	*	*
สาขางานที่ปฏิบัติ	*	*	-
แหล่งข้อมูล 1 เอกสารคู่มือฯ	-	-	-
แหล่งข้อมูล 2 บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	-	-	-
แหล่งข้อมูล 3 เจ้าหน้าที่ฯ	-	-	-
แหล่งข้อมูล 4 Internet/out look	-	-	-
แหล่งข้อมูล 5 การประชุมชี้แจงฯ	-	-	-
แหล่งข้อมูล 6 อื่น ๆ	-	-	-
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 1 หนังสือฯ	-	-	-
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 2 แผ่นพับฯ	*	*	*
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 3 Website	-	-	-
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 4 บอร์ดฯ	-	*	*
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 5 สถานีวิทยุฯ	*	*	*
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 6 อื่น ๆ	-	-	-
การติดตามข่าวประชาสัมพันธ์	-	-	-
ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร	-	-	-
รู้จักระบบประกันคุณภาพ	*	-	*
เนื้อหาการประชาสัมพันธ์	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 สังกัดคณะ/วิทยาลัย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 เลือกรับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 เลือกรับข้อมูลข่าวสารจากช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์ 1 ครั้ง/เดือน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ทำให้ทราบปัจจัย/ข่าวการประกันคุณภาพ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ส่วนใหญ่รู้จักการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 ส่วนใหญ่ต้องการให้ส่วนประกอบของเนื้อหาข่าวสารตรงประเด็นและตรงความต้องการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จากหนังสือ/วารสาร จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จากหนังสือ/วารสาร และ Website จำนวน



8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสารตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสารตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เปิดรับข้อมูลข่าวสารตามช่องทางการประชาสัมพันธ์จากหนังสือ/วารสาร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

### **ด้านการรับรู้**

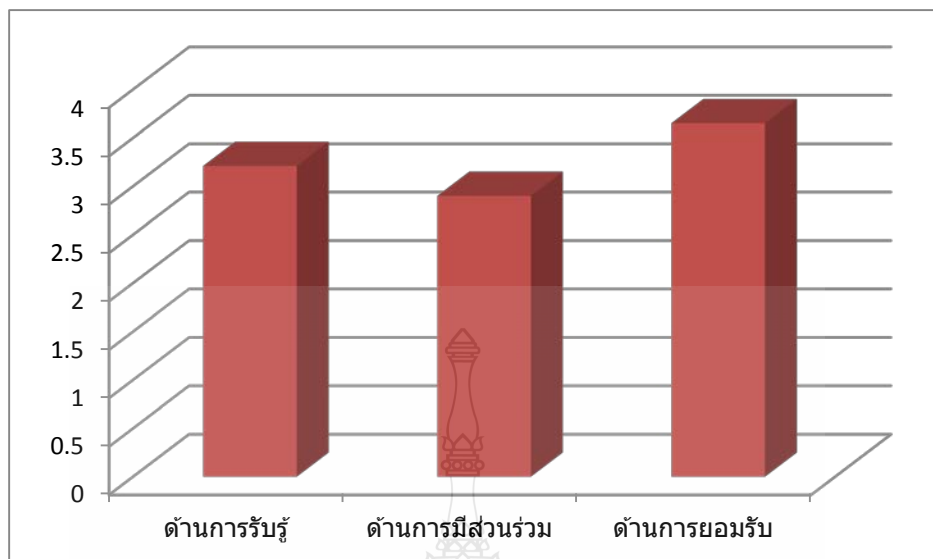
ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการรับรู้องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับน้อยที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### **การมีส่วนร่วม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการรับรู้องค์ประกอบที่ เป็นองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง อันดับรองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### **การยอมรับการประกันคุณภาพ**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการยอมรับต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอันดับ 1 ในการยอมรับมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง เรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก อันดับรองลงมา คือ เป็นการให้ความร่วมมือ เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับการตรวจติดตามคุณภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก และอันดับน้อยที่สุด คือ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ภาพที่ 5.1 แสดงระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สายงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	การรับรู้การประกันคุณภาพ	การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ	การยอมรับการประกันคุณภาพ
สมมติฐานที่ 1.1 จำแนกตามเพศ	✓	x	x
สมมติฐานที่ 1.2 จำแนกตามอายุ	x	x	x
สมมติฐานที่ 1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา	x	x	x
สมมติฐานที่ 1.4 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน	x	x	x
สมมติฐานที่ 1.5 จำแนกตามตำแหน่งงาน	✓	✓	✓
สมมติฐานที่ 1.6 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	✓	✓	✓
สมมติฐานที่ 1.7 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	x

✓ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

x ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ต่อระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และตามสายงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ว่าเพศ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สายงานที่ปฏิบัติ มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของระดับการมีส่วนร่วมพบว่า ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และสายงานที่ปฏิบัติ มีระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของระดับการยอมรับพบว่า ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากสมมติฐานที่ 2** เป็นการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย แหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าวประชาสัมพันธ์ ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร การรู้จักระบบประกันคุณภาพ และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการเปิดรับข้อมูล	การรับรู้การประกันคุณภาพ	การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ	การยอมรับการประกันคุณภาพ
แหล่งข้อมูล 1 เอกสารคู่มือฯ	x	x	x
แหล่งข้อมูล 2 บอร์ดข้อมูลข่าวสาร	x	x	x
แหล่งข้อมูล 3 เจ้าหน้าที่ฯ	x	x	x
แหล่งข้อมูล 4 Internet/out look	x	x	x
แหล่งข้อมูล 5 การประชุมชี้แจงฯ	x	x	x
แหล่งข้อมูล 6 อื่น ๆ	x	x	x
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 1 หนังสือฯ	x	x	x
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 2 แผ่นพับฯ	√	√	√
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 3 Website	x	x	x
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 4 บอร์ดฯ	x	√	√
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 5 สถานีวิทยุฯ	√	√	√
ช่องทางการประชาสัมพันธ์ 6 อื่น ๆ	x	x	x
การติดตามข่าวประชาสัมพันธ์	x	x	x
ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร	x	x	x
รู้จักระบบประกันคุณภาพ	√	x	√
เนื้อหาการประชาสัมพันธ์	x	x	x

√ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

x ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ต่อระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร การรู้จักระบบประกันคุณภาพ และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ สรุปได้ว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์จากแผ่นพับ/โปสเตอร์ และจากสถานีวิทยุกระจายเสียง และการรู้จักระบบการประกันคุณภาพ มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร การรู้จักระบบการประกันคุณภาพ และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของระดับการมีส่วนร่วม พบว่า ช่องทางการประชาสัมพันธ์จากแผ่นพับ/โปสเตอร์ บอร์ดข้อมูลข่าวสาร และจากสถานีวิทยุกระจายเสียง มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร การรู้จักระบบการประกันคุณภาพและเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของระดับการยอมรับ พบว่า ช่องทางการประชาสัมพันธ์จากแผ่นพับ/โปสเตอร์ บอร์ดข้อมูลข่าวสาร และจากสถานีวิทยุกระจายเสียง และการรู้จักระบบการประกันคุณภาพ มีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ระดับการรับรู้ และการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า

การยอมรับ	ผลการวิเคราะห์
การรับรู้การประกันคุณภาพ	สัมพันธ์
การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ	สัมพันธ์

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประกันคุณภาพ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพกับการยอมรับการประกันคุณภาพ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพ มีข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

ในด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย แสงธำรง ศึกษาเรื่องการรับรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (2548) พบว่า ระดับการรับรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมพบว่ามี การรับรู้ในระดับปานกลาง ในด้านการมีส่วนร่วม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาในระดับปานกลาง ในด้านการยอมรับ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการรับรู้ และระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีระดับการยอมรับการประกันคุณภาพอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพมากขึ้นและสามารถทำความเข้าใจได้อย่างทอ่งแท้ รวมถึงการได้รับโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ย่อมนำมาซึ่งการยอมรับและการดำเนินการที่สามารถดำเนินไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค เนื่องจากหากเกิดความรู้ ความเข้าใจและได้ร่วมกระทำ การดำเนินการประกันคุณภาพจะเป็นระบบที่ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะดำเนินการเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานจริง ๆ จะไม่เกิดความรู้สึกที่ทำเพื่อหน้าที่หรือแค่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เมื่อเกิดการรับรู้ ได้มีส่วนร่วม และเกิดการยอมรับ การประกันคุณภาพจะเป็นระบบที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ส่งเสริมให้องค์กรและการดำเนินการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับแตกต่างกัน สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้แตกต่างกันในด้านการรับรู้ และการมีส่วนร่วม จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับคือตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และสายการปฏิบัติงาน แสดง

ให้เห็นถึงการดำเนินการประกันคุณภาพของบุคลากรเกิดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารการประกันคุณภาพ จำแนกตามแหล่งข้อมูล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ การติดตามข่าว ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร การรู้จักระบบประกัน และเนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ พบว่า ช่องทางการประชาสัมพันธ์ และการรู้จักระบบประกันที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับแตกต่างกัน ส่วนแหล่งข้อมูล การติดตามข่าว ประโยชน์จากการเปิดรับข่าวสาร และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ มีระดับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของการเปิดรับข่าวสารจะเห็นได้ว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ และการรู้จักการประกันคุณภาพ มีผลต่อการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ แสดงให้เห็นว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่สามารถสื่อให้บุคลากรได้รู้จักการประกันคุณภาพ ได้รับรู้ถึงข้อมูล และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ทำให้สามารถรับรู้ เข้าใจระบบการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือ/วารสาร ที่บุคลากรที่เป็นข้าราชการ และที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน เลือกใช้เป็นช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพ ส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการเลือกรับข้อมูลข่าวสารจากช่องทางการประชาสัมพันธ์ทาง Website ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพ

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษารับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยต่อไปได้

จากผลการวิเคราะห์ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลและการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาให้แก่บุคลากร จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และปฏิบัติงานในส่วนของสายสนับสนุนเลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์จากหนังสือ/วารสาร บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และปฏิบัติงานในส่วนของสายวิชาการเลือกช่องทางการประชาสัมพันธ์จาก Website ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรให้ความสนใจที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น และเป็นช่องทางที่สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็ว

### ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีระดับการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ที่ต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้การประกันคุณภาพสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในส่วนขององค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ และองค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่ทั้งนี้ในส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ ก็ควรได้รับการส่งเสริมให้มีช่องทางในการเพิ่มระดับการรับรู้ให้มากยิ่งขึ้น

### ด้านการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีระดับการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 ในด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ ที่ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา ปณิธานฯ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำมาซึ่งการดำเนินการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

### ด้านการยอมรับการประกันคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีระดับการยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก เป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรว่ามีการยอมรับในระบบประกันคุณภาพได้มากขึ้น ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ไม่ยากสำหรับมหาวิทยาลัยที่จะหาแนวทางเพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความรู้ และมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรและสามารถนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นส่วนช่วยให้ระบบการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีระบบ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพเกิดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานที่รับผิดชอบมิได้เกิดจากความตึงเครียดที่จะสนใจจากความรู้สึก รวมถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจที่จะรับข้อมูลข่าวสารจากช่องทางอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารได้ทันเวลา จะเห็นได้ว่าทั้งการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ ล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถ จูงใจให้บุคลากรหันมาให้ความสนใจ ใส่ใจ และต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อเกิดการรับรู้ ก็ย่อมต้องการมีส่วนร่วมเพื่อที่จะนำความรู้และข้อมูลที่มีมาช่วยปรับและสนับสนุนให้การประกันคุณภาพสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เมื่อมีการรับรู้

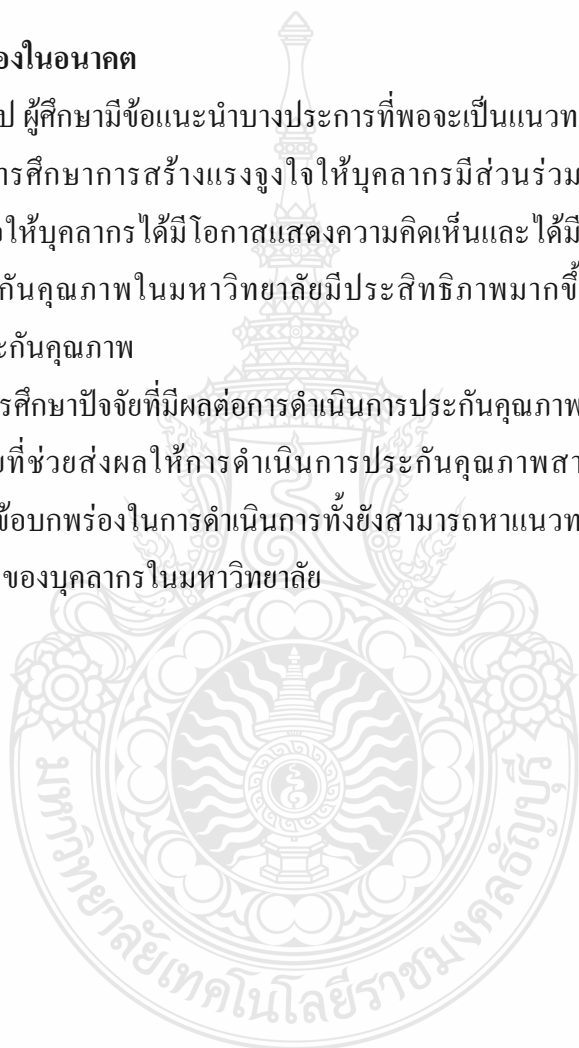
การมีส่วนร่วม ก็จะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในระบบประกันคุณภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องดำเนินการหรือรับผิดชอบภารกิจใด แต่ไม่มีความรู้เพียงพอประกอบกับไม่ได้มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วม ย่อมไม่ทำให้เกิดการยอมรับในระบบนั้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการปรับกระบวนการทศน์เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับในระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป อันจะนำมาซึ่งความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ในครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการที่พอจะเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ จะช่วยให้ระบบประกันคุณภาพในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังทำให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการประกันคุณภาพสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดข้อบกพร่องในการดำเนินการทั้งยังสามารถหาแนวทางที่ถูกต้องเพื่อการยอมรับต่อการประกันคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย





## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ รัตนมาลัย. 2544. บรรยายการองค์การกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ของพนักงาน  
ต้อนรับภาคพื้น : ศึกษากรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน ท่าอากาศยาน  
กรุงเทพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรกนก ทองโคตร. 2548. การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ  
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จเร ผกเผ่า. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมของประชาชนในชุมชนบ้านต่อการ  
ยอมรับการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้โทษ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคม  
วิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฬิรัตน์ วลัยศรี. 2548. การรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. โปรแกรม  
วิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- แจ่มนภา สะไบบาง. 2552. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของคณะผลิตกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำ  
ทางการบริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด.  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐแก้ว ช้องรอด. 2553. การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติกับการยอมรับระบบประกัน  
คุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงชัย สุขบุญ. 2550. การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ธีรพงศ์ พรหมบันดาลกุล. 2550. ศึกษา การรับรู้ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพล มุขมา. 2545. การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของชุมชนหมู่บ้านจัดสรร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา บุญชุ่ม. 2546. การเปิดรับข่าวสารและความพึงพอใจในข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร เจริญผ่อง. 2550. การยอมรับของนักศึกษาต่อการประชาสัมพันธ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นัยนา กรุดนาค. 2549. การยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- นัยนา ยุติศาสตร์. 2545. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับระบบการวิเคราะห์อันตรายและการควบคุมจุดวิกฤตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- น้ำใส ไต้ประิษา. 2544. การยอมรับการปฏิรูประบบบริการสุขภาพตามมาตรฐานสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาลังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปนัดดา อินทราวุธ. 2543. การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล วิวริตี้ ฟุตแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี แสงจันทร์. 2554. การรับรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่อการจัดการความรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณณี กุลโน. 2553. การรับรู้ของผู้นำท้องถิ่นเกี่ยวกับงานสร้างเสริมสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พรทิพย์ ยอดด้วง. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชนี นนทศักดิ์. 2549. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- ไต้ะบุรินทร์. 2548. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. 2543. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย. วารสารพัฒนา สังคม ปีที่ 2-4 (2541-2543). กรุงเทพฯ : บริษัทฟ้าอภัยจำกัด.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. 2552. องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: บริษัทไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด.
- พิบูล ทิปปะปาล. 2550. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- มลฤดี โภคศิริ. 2549. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ สังกัด โรงพยาบาลกองทัพบก. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. ในสาขาวิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รังสิมา เมฆมงคล. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลักขณา อาคณชาติ. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนโครงการป่าพื้นบ้านอาหารชุมชนในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรษชล พิงอำนาจ. 2550. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศิริวรรณ สุขยิ่ง. 2554. เอกสารประกอบการสอนวิชาการและการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสตบางกอก.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติสุข อยู่สุข. 2551. การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. จังหวัดหนองบัวลำภู ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สาวิตรี ไชยสมบัติ. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุดารัตน์ ใจอุดม. 2546. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขาสหกรรมมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุนิรัตน์ เสริมประสาทกุล. 2541. การยอมรับแนวคิดใหม่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

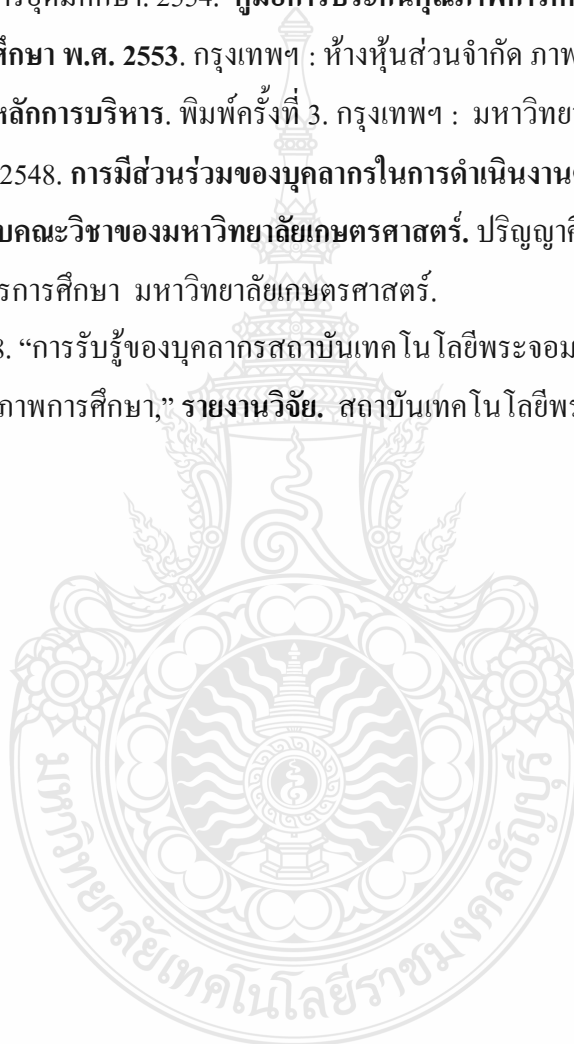
สุวรรณณี อุดมสมปอง. 2544. การยอมรับนโยบายปรับปรุงขั้นตอนการบริหารงานสาขาครุศึกษา  
พนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2554. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา  
ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

เสนาะ ดิยาวี. 2546. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. 2548. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพ  
ภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.  
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรทัย แสงธำรง. 2548. “การรับรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการ  
ประกันคุณภาพการศึกษา,” รายงานวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.





**ภาคผนวก**

## แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

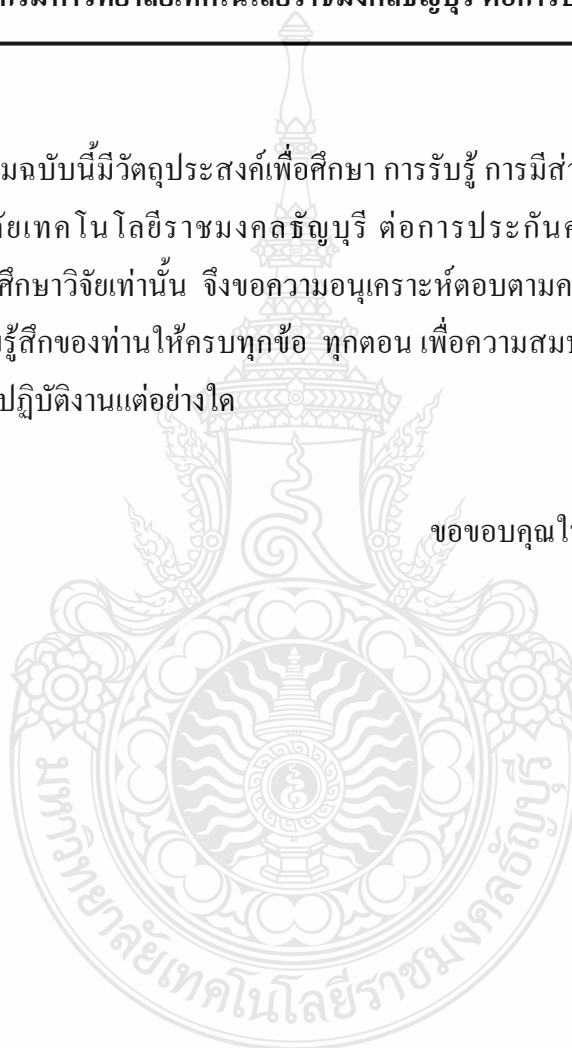
การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอความอนุเคราะห์ตอบตามความเป็นจริงที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านให้ครบทุกข้อ ทุกตอน เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
--

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

## 1. เพศ

 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

## 2. อายุ

 1) ต่ำกว่า – 20 ปี 2) 21 – 30 ปี 3) 31 – 40 ปี 4) 41 – 50 ปี 5) 50 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

 1) ต่ำกว่า - 5 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี 4) 16 – 20 ปี 5) 21 – 25 ปี 6) 26 – 30 ปี 7) 30 ปีขึ้นไป

## 5. ตำแหน่งงาน

 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย 3) พนักงานราชการ 4) ลูกจ้างประจำ

## 6. หน่วยงานที่สังกัด

 1) คณะ/วิทยาลัย 2) สำนัก/สถาบัน 3) กอง/ศูนย์

## 7. สายงานที่ปฏิบัติ

 1) สายวิชาการ 2) สายสนับสนุน



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาข้อคำถามที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบของท่าน (กรุณาตอบคำถามทุกข้อ)

8. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จากแหล่งข้อมูลใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ     | <input type="checkbox"/> 2) บอร์ดข้อมูลข่าวสาร/หนังสือแจ้งเวียน |
| <input type="checkbox"/> 3) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันคุณภาพ | <input type="checkbox"/> 4) Internet/out look                   |
| <input type="checkbox"/> 5) การประชุมชี้แจงของหน่วยงาน      | <input type="checkbox"/> 6) อื่น ๆ โปรดระบุ.....                |

9. ท่านรู้จัก การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยจากช่องทางการประชาสัมพันธ์ด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) หนังสือ/วารสาร        | <input type="checkbox"/> 2) แผ่นพับ/โปสเตอร์     |
| <input type="checkbox"/> 3) Website               | <input type="checkbox"/> 4) บอร์ดข้อมูลข่าวสาร   |
| <input type="checkbox"/> 5) สถานีวิทยุกระจายเสียง | <input type="checkbox"/> 6) อื่น ๆ โปรดระบุ..... |

10. ท่านติดตามข่าวประชาสัมพันธ์ และความเคลื่อนไหวของการประกันคุณภาพ บ่อยครั้งเพียงใด

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) 1 เดือน / ครั้ง  | <input type="checkbox"/> 2) 2 เดือน / ครั้ง               |
| <input type="checkbox"/> 3) 3 เดือน / ครั้ง  | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 3 เดือน / ครั้งขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 5) ไม่ค่อยได้ติดตาม |   |

11. ท่านได้รับประโยชน์ใดบ้างจากการเปิดรับข่าวสาร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ทำให้ทราบข้อมูล/ข่าวการประกันคุณภาพ | <input type="checkbox"/> 2) ทำให้ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพ |
| <input type="checkbox"/> 3) ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลง             | <input type="checkbox"/> 4) ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น            |

12. ท่านรู้จักระบบประกันคุณภาพการศึกษา หรือไม่

- |                                       |                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่รู้จัก | <input type="checkbox"/> 2) รู้จัก |
|---------------------------------------|------------------------------------|

13. ท่านต้องการให้เนื้อหาการประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพ มีส่วนประกอบอะไรบ้าง

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ความถูกต้องของข่าวสาร               | <input type="checkbox"/> 2) ความชัดเจนของข้อมูล         |
| <input type="checkbox"/> 3) ความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ของข้อมูล | <input type="checkbox"/> 4) ตรงประเด็นและตรงความต้องการ |







ข้อ	การรับรู้และการมีส่วนร่วมต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	ระดับการรับรู้					ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
54	การประเมินผลการใช้งบประมาณตามแผนงาน/ แผนปฏิบัติการประจำปีมหาวิทยาลัย										
55	การวางแผนการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยร่วมกัน										
<b>องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ</b>											
56	การจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบและ กลไกการประกันคุณภาพการศึกษา										
57	การจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา และ รายงานการประเมินตนเอง										
58	การจัดทำและพัฒนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในมหาวิทยาลัย										
59	การดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน (Peer Review) และภายในมหาวิทยาลัย										
60	การรวบรวมข้อมูล และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการ ตรวจประเมินคุณภาพจากมหาวิทยาลัย										



**ตอนที่ 4 แบบสอบถามการยอมรับการประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละคำถามและพิจารณาข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน แล้วกรอกตัวเลขเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างขวามือเพียงช่องเดียว (กรุณาตอบคำถามทุกข้อ) 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การยอมรับการประกันคุณภาพ	ระดับการยอมรับ				
		5	4	3	2	1
<b>การยอมรับการประกันคุณภาพ</b>						
61	มหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง เรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ					
62	ระบบการประกันคุณภาพช่วยให้การจัดเอกสารในการทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น					
63	ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า					
ข้อ	การยอมรับการประกันคุณภาพ	ระดับการยอมรับ				
		5	4	3	2	1
64	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
65	การให้ความสำคัญในเรื่องของตัวชี้วัดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
66	การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทางสกอ. และทางมหาวิทยาลัยจัดอบรม					
67	การให้ความร่วมมือ เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับการตรวจติดตามคุณภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
68	การปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
69	การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
70	การทำประกันคุณภาพการศึกษาทำให้มหาวิทยาลัยและบุคลากรได้รับประโยชน์มากขึ้น					

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่นๆ เพื่อการปรับปรุง เพิ่มเติม**

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวกชกร ดาราพาณิชย์
วัน เดือน ปี เกิด	วันจันทร์ที่ 18 สิงหาคม 2512
ที่อยู่	49 หมู่ 11 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนครนายกวิทยาคม จังหวัดนครนายก ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) การบัญชี วิทยาลัยเทคนิค นครนายก ระดับปริญญาตรี ศศ.บ. การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยการณณ์
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2532 - 2549 สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	086-764-3267, 02-549-4682
อีเมล	kocha7632@gmail.com

