



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factors Influencing Staff Participation in the Development of
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at the
Faculty level at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ผู้วิจัย

วีรนุช พานทอง

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี 2565

ชื่องานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาววีรนุช พานทอง
หน่วยงาน	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรที่ดำเนินการประกันคุณภาพของคณะ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุด้วยโปรแกรมทางสถิติ

สรุปผลการวิจัยที่สำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลและด้านการปฏิบัติการขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คือการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน และเจตคติได้ร้อยละ 78.30

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพ เกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Research Title	Factors Influencing Staff Participation in the Development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at the Faculty level at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Author	Miss Weeranuch Panthong
Institute	Office of Educational Quality Assurance Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Year	2022

Abstract

The purpose of this study were: 1) to investigate development of organizational operation factors towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at the faculty level at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, to examine the participation of staff in the development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX), and 3) to find out the factors that influence staff participation in the development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX).

There were 80 participants selected from each faculty involved in quality assurance. The research instrument was a questionnaire. The data obtained from the questionnaire were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis by statistic program.

The results of this study can be summarized as follows. :

1. The results of the analysis of data on personal and organizational factors in the development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at the faculty level, Rajamangala University of Technology Thanyaburi at a high level.
2. The level of staff participation in the development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at the faculty level, Rajamangala University of Technology Thanyaburi at a high level.
3. The factors that have a statistically significant impact at the .05 level on personnel engagement in the development towards the quality criteria for Performance Excellence (EdPEX) are the collaboration among all units and attitude, accounting for 78.30 percentage.

Keywords : staff participation, quality development, Education Criteria for Performance Excellence

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย โครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย (Routine to Research) ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่ให้ทุนสนับสนุน เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สีमानนท์ และ ดร.ปิยวรรณ สนธิโสภณพันธ์ ที่กรุณาแนะนำการสร้างเครื่องมือวิจัย และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพของระดับคณะ ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และทำให้การวิจัยฉบับนี้

นางสาววีรณัฐ พานทอง
ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิด	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา	6
2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566	7
2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	20
3.1 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย	20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	21
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการดำเนินการงานวิจัย	23
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	23
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนากการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	24
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	33

สารบัญ (ต่อ)

4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
5.1 สรุปผลการวิจัย	42
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	43
5.3 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก	50
ภาคผนวก ข	52
ภาคผนวก ค	60
ภาคผนวก ง	70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงของ 7 ด้านองค์ประกอบตาม EdPEX	12



สารบัญตาราง

ตารางที่ 4.1	ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน	23
ตารางที่ 4.2	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	25
ตารางที่ 4.3	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเจตติในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	25
ตารางที่ 4.4	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการจูงใจในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	27
ตารางที่ 4.5	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านบรรยากาศขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	28
ตารางที่ 4.6	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	29
ตารางที่ 4.7	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	30
ตารางที่ 4.8	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงานในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	31
ตารางที่ 4.9	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านระบบงานสนับสนุนสำคัญในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	32
ตารางที่ 4.10	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ	33
ตารางที่ 4.11	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan)	34
ตารางที่ 4.12	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	35
ตารางที่ 4.13	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	36
ตารางที่ 4.14	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	37
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร 7 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ ด้วยวิธี Pearson Correlation	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	38
ตารางที่ 4.17 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ	39
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ	39
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	40
ตารางที่ 4.20 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	40
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ตามที่ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีมติเกี่ยวกับการพิจารณาให้ความเห็นชอบการใช้ระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ/วิทยาลัย ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อปรับปรุงกระบวนการประกันคุณภาพภายใน โดยนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education criteria for performance Excellence : EdPEX) มาเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนและนำร่องในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นให้คณะและมหาวิทยาลัยสามารถยกระดับคุณภาพให้ได้รับความเชื่อมั่น และช่วยให้นักพบจุดแข็งที่ให้ประโยชน์กับมหาวิทยาลัยให้สามารถรับมือความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และเป็นการทำให้สมาชิกองค์กรทุกภาคส่วนมุ่งไปในทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเพิ่มขีดศักยภาพและมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ที่มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและสากล ด้วยการนำเกณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาใช้เป็นเครื่องมือที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาของการอุดมศึกษาไทย โดยใช้คู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 ที่จัดทำโดยคณะกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 – 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) Proven leadership and management practices for high performance โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งใช้คู่มือเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศและได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับสากล โดยในปีการศึกษา 2563 มหาวิทยาลัยฯ กำหนดนโยบายให้คณะนำร่อง จำนวน 5 คณะ ประกอบด้วย คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ และคณะการแพทย์บูรณาการ นำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้เป็นกรอบตามองค์ประกอบ 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ และปีการศึกษา 2564 เป็นต้นไปมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ทุกคณะ และทุกหน่วยงานทั้งหมด นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในทั้งสถาบัน แทนเกณฑ์ IQA (Internal Quality Assurance) และพร้อมรับการตรวจประเมินเบื้องต้น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้คณะได้มี การวางแผนและ ทบทวนแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว วิสัยทัศน์ การวิเคราะห์องค์กร การทบทวนกระบวนการ

รวมถึงได้มีการถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ให้กับผู้บริหารทุกระดับทราบถึงนโยบายและแผนการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ และให้ทุกหน่วยงานกำหนดแผนการขับเคลื่อนองค์กรตามเกณฑ์ฯ ด้วยการจัดโครงการให้ความรู้กับผู้บริหารและบุคลากรเป็นระยะ รวมทั้งทำการผลักดันให้คณะนาร่อง 5 คณะ มีการจัดทำโครงร่างองค์กร (OP) เพื่อนำไปสู่การสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามกระบวนการของ สป.อว.

ถึงแม้ในปี 2563 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นคณะที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ EdPEX 200 โดยผ่านผลการคัดเลือกเบื้องต้น (screening) จาก 1 ใน 2 คณะ คือ 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 2) คณะบริหารธุรกิจ นอกเหนือจากนั้นยังไม่มีคณะใดที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ : EdPEX200 รุ่นที่ 10 พ.ศ. 2565 ที่จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) และจากบริบทการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ทั้งผู้นำและบุคลากรภายในของคณะบางส่วนยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวทางและเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ EdPEX และยังไม่มีความเข้าใจว่าต้องมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานหรือการขับเคลื่อนคณะตามเกณฑ์ EdPEX เท่าที่ควร

ผู้วิจัยมีภาระงานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ พบว่า ยังมีบุคลากรโดยส่วนใหญ่ที่มีความคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการเพิ่มภาระงานเพิ่มมากขึ้นจากงานที่ทำอยู่ปกติ ระดับผลสำเร็จขององค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ต้องดูแลรับผิดชอบเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร รวมทั้งปัจจัยภายในองค์กรเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมุ่งหวังนำผลการวิจัยมาใช้เป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการณ์ขององค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

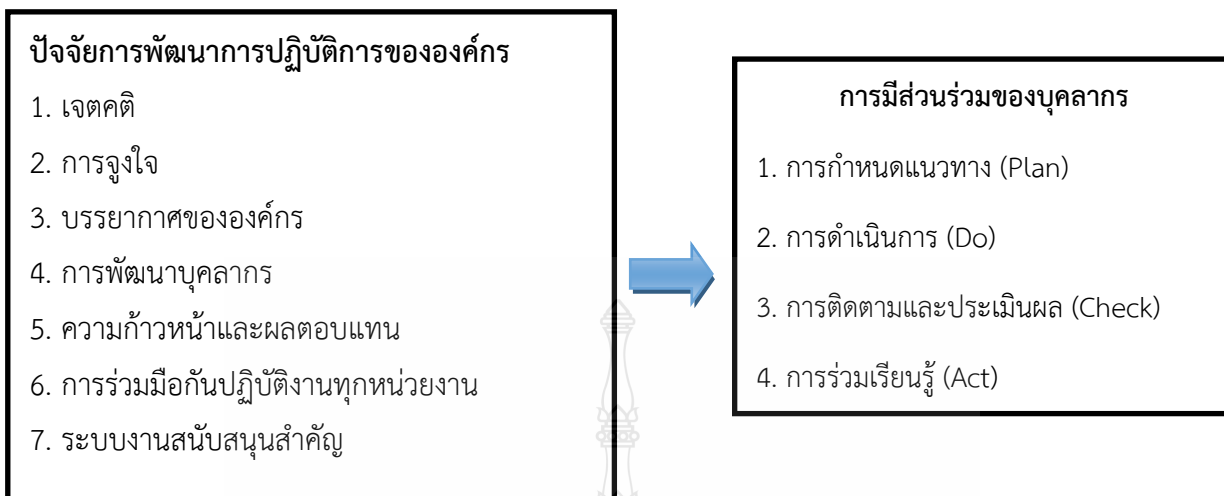
1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของแต่ละคณะจำนวนทั้งสิ้น 100 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน จาก 5 คณะ นำร่อง ได้แก่ 1) คณะเทคโนโลยีการเกษตร 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) คณะบริหารธุรกิจ และ 5) คณะการแพทย์บูรณาการ

1.4.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.3 ระยะเวลาทำการวิจัย: เดือนกรกฎาคม 2565 ถึง เดือนมิถุนายน 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.5.2 ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร ประกอบด้วย

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด การรับรู้ในความสำคัญ และประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดหน่วยงาน ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจูงใจ หมายถึง แรงขับ พลังในการกระทำที่มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรได้รับการยอมรับ ตลอดจนอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพทางจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้ร่วมกัน ถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม

ความก้าวหน้าและผลตอบแทน หมายถึง คณะกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ วัตถุประสงค์ขององค์กร

การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันและก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลด้านประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ที่มุ่งหวังไว้ เช่น การวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติการประกันคุณภาพ การศึกษาการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินการการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบงานสนับสนุนสำคัญ หมายถึง สภาพความเหมาะสม ความเพียงพอและความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.6.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPex หมายถึง บุคลากรภายในคณะ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPex มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งประเด็นออกเป็น 4 ด้านดังนี้

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

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

3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) หมายถึง การเรียนรู้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นเครื่องมือ ในการวัดผลการจัดการศึกษา เป็นบรรทัดฐานสำหรับประเมินตนเอง เป็นแนวทางในการ

วางแผนและเพิ่มโอกาส ในการเรียนรู้การถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและการเข้าร่วมอบรมหรือรับฟังการบรรยาย จากวิทยากร

1.6.3 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ หมายถึง เกณฑ์พัฒนาคุณภาพที่มีการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพสูง หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 ที่จัดทำโดยคณะกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 – 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) Proven leadership and management practices for high performance และให้สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.6.4 บุคลากรระดับคณะ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิชา ที่จัดการเรียนการสอน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) คณะบริหารธุรกิจ 4) คณะเทคโนโลยีการเกษตร และ 5) คณะการแพทย์บูรณาการ



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 – 2566
 - 2.2.1 ที่มาของเกณฑ์ EdPEX
 - 2.2.2 ค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX
 - 2.2.3 เกณฑ์ EdPEX และโครงสร้างเกณฑ์
 - 2.2.4 การให้คะแนนตามเกณฑ์ EdPEX
- 2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2557) โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยย่อยของการอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษาได้กำหนดกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) โดยมีแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษาที่ไร้แนวทางที่ชัดเจน คุณภาพและประสิทธิผลยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหวังและซ้ำซ้อน กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างกลไกตามพันธกิจและกลุ่มสถาบัน โดยนาระบบและกลไกการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนตามพรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 5 และมาตรา 47 วรรคสอง สำคัญของกฎกระทรวงฉบับนี้ ยังคงไว้ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้ว่าสถาบันการศึกษาที่มีพื้นที่บริการ จุดเน้นระดับการศึกษา พันธกิจ และบทบาทพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศที่แตกต่างกัน โดยในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนฉบับเดิม โดยรวบรวมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน โดยให้คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ 1) การวางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา และ 2) เสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา โดยนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จุดเน้นของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการควบคุมคุณภาพ การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับหลักสูตร ระดับคณะ

และระดับสถาบัน ให้ได้ข้อมูลที่ชี้ผลการบริหารจัดการหลักสูตรที่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน การอุดมศึกษาอันจะก่อให้เกิดการวางแผนกลยุทธ์ แนวทาง และนโยบายการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ และมาตรฐาน รวมทั้งเพื่อจัดทำรายงานการประเมินฯ เสนอต่อ สป.อว. ทุกปีการศึกษา ตลอดจน เพื่อรองรับการติดตามตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นต่อ สาธารณชน ให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของบัณฑิต จบไปประกอบอาชีพได้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามกรอบ TQF

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกัน คุณภาพภายนอก โดยการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับ ข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เชื่อมั่น และตัดสินใจในการเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยนำไปสู่การพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงและ ป้องกันการบริหารจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ

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

ตามคู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 จัดทำโดยคณะอนุกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 – 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) Proven leadership and management practices for high performance มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ที่มาของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถส่งเสริมให้การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันบรรลุ เป้าหมาย เกิดการปรับปรุงทั้งผลลัพธ์และเพิ่มศักยภาพทางการตลาด โดยองค์กรทั่วโลกนิยมใช้เกณฑ์ บัลดริจเป็นเครื่องมือปรับปรุงและนำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน องค์กรที่ได้รับรางวัลบัลดริจ คือ องค์กรที่สามารถพัฒนาทั้งแนวทางการดำเนินการและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ ของประเทศและทั่วโลก อีกทั้งยังพบอีกว่าองค์กรต้นแบบระดับประเทศได้มีการแบ่งปันแนวทางที่เป็นเลิศ ให้กับองค์กรอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง โดยเกณฑ์ EdPEX ถือเป็นการนำเกณฑ์บัลดริจทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการอุดมศึกษาไทย เพื่อให้สถาบันการศึกษาใช้พัฒนาการบริหาร จัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ท้ายที่สุดเป็นการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ของสถาบันและประเทศให้เทียบเคียงกับนานาชาติ สำหรับประเทศไทยมีการปรับใช้เกณฑ์บัลดริจ มาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) และกรอบการประเมินผลการดำเนินงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ(State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและการให้บริการด้านสุขภาพ (Hospital Accreditation: HA)

สรุปว่าการใช้เกณฑ์ EdPEX ในการบริหารจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา สามารถส่งเสริมให้ การประเมินคุณภาพ ระดับคณะ และระดับสถาบัน เป็นไปได้อย่างรอบด้าน ทำให้ทราบถึงสถานะหรือ ตำแหน่งในปัจจุบันของคณะและสถาบัน โดยสถาบันมีความมุ่งหวังที่จะเติบโตไปทิศทางใด นอกจากนั้น เกณฑ์ยังมีส่วนสนับสนุนให้คณะและสถาบันมีเครื่องมือตรวจสอบระบบในทุกภาคส่วน สามารถต่อยอด การพัฒนา การปรับปรุงการทำงาน และผลลัพธ์ที่ดี โดยคำนึงถึงภาพโดยรวมของคณะและสถาบัน

2.2.2 ค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX

เกณฑ์ EdPEX อาศัยค่านิยมหลักและแนวคิดถือเป็นรากฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงและ สอดคล้องระหว่างความต้องการหลักของสถาบันและกระบวนการปฏิบัติภายใน ภายใต้กรอบการจัดการที่ เน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ โดยเกณฑ์ EdPEX ใช้ค่านิยมหลักและแนวคิดของเกณฑ์ EdPEX ประกอบด้วย 11 ข้อ ดังนี้

1. มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)

มุมมองเชิงระบบเป็นค่านิยมที่สำคัญของเกณฑ์ EdPEX เนื่องจากช่วยให้ สถาบันการศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมทั้งหมด และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถาบัน สิ่งนี้จะช่วยให้สถาบันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ครอบคลุม และสามารถ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลที่กำหนดไว้เหล่านั้น องค์ประกอบของมุมมองเชิงระบบ ได้แก่ 1) การบูรณาการ สถาบันการศึกษาควรมีระบบและกระบวนการที่ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) การเชื่อมโยงสถาบันการศึกษาควรมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานภายใน และภายนอก เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานทั้งหมดสนับสนุนพันธกิจของสถาบัน และ 3) การมุ่งเน้น ผลลัพธ์ สถาบันการศึกษาควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานทั้งหมดนำไปสู่ ผลสำเร็จ เมื่อสถาบันศึกษามีมุมมองเชิงระบบที่แข็งแกร่ง ย่อมสามารถบรรลุพันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และมีการดำเนินการภาพรวมที่เป็นเลิศ

2. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ผู้นำระดับสูงควรกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของ สถาบัน ทิศทางหรือวิสัยทัศน์นี้ควรมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้แน่ใจว่าสถาบันมุ่งมั่นที่จะ ให้บริการที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียนและสนองตอบต่อสิ่งที่ต้องการของพวกเขา ทิศทางหรือวิสัยทัศน์นี้ ควรสอดคล้องกับค่านิยมหลักและจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าสถาบันดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้าง นวัตกรรม การสื่อสาร การสอนงาน การสร้างแรงจูงใจบุคลากร และการพัฒนาผู้นำในอนาคต อีกทั้งผู้นำ ระดับสูงต้องเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังของสถาบันไปพร้อม ๆ กับการสร้างภาวะ ผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดกับบุคลากรทุกภาคส่วน ตลอดจนมีการทวนสอบผล การบริหารจัดการตามพันธกิจสถาบัน รวมถึงการแสดงให้เห็นว่าผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของ ตัวบุคคลในการเป็นต้นแบบที่ดี นอกเหนือจากผู้นำระดับสูงควรแสดงให้เห็นถึงตัวตน (Authenticity) การยอมรับข้อผิดพลาด ข้อควรพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาตนเอง ผู้นำควรเป็นต้นแบบที่ดีในการยอมรับ ข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ผู้นำควรเปิดกว้างรับฟังข้อคิดเห็นหรือคำท้วงติงเพื่อการพัฒนา จากผู้อื่น ผู้นำควรมุ่งมั่นที่จะมีการพัฒนาและต่อยอดความรู้ของตนเองทุกด้าน และผู้นำระดับสูงที่มี คุณสมบัติและพฤติกรรมเหล่านี้จะสามารถช่วยนำสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

3. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student- and customer-Centered Excellence)

ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจหรือพิจารณาผลการดำเนินงานตามพันธกิจ และคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ สถาบันจึงควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ รวมทั้งการสร้างช่องทางให้ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่นเข้าถึงและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การส่งมอบคุณค่า โดยความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ส่วนที่เป็นปัจจุบันและส่วนของอนาคต คือ การเข้าใจหรือรับรู้ถึงความต้องการทั้งในปัจจุบันและการพยากรณ์ความต้องการในอนาคตของลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้าใหม่ การสร้างความพอใจ ความชื่นชอบ และการภักดีด้วยการกล่าวถึงในทางที่ดี ตลอดจนถึงความสำเร็จอย่างต่อเนื่องที่มีของสถาบัน ดังนั้นสถาบันจึงควรต้องมีกระบวนการหรือวิธีการในการรับฟังเสียงลูกค้าอย่างตั้งใจ โดยกระบวนการนี้ควรครอบคลุมถึงช่องทางต่างๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก สถาบันควรมุ่งมั่นที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต้องการหรือคาดหวัง เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและบริการฯ อย่างมีคุณภาพ

4. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People)

ความสำเร็จของสถาบัน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ขึ้นอยู่กับความผูกพันของบุคลากร อันเป็นผลจากการที่ได้เป็นหนึ่งในสมาชิกของสถาบันที่มีทิศทางชัดเจน ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ การตัดสินใจ และผลการดำเนินการ สภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย และการให้ความร่วมมือ ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนกันและกัน และมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร โดยเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นมีจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพ นอกเหนือจากนั้นยังได้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

5. การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)

การเรียนรู้ระดับองค์กร หมายถึง การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับใช้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและแตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่นำไปสู่เป้าประสงค์หรือเป้าหมายใหม่ แนวทางการดำเนินงานใหม่ รวมถึงผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่

ความคล่องตัว หมายถึง ชีตความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างว่องไว และองค์กรมีความอะลุ่มอล่วยในการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องหรือแต่ละช่วงเวลามีการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างปัจจุบัน รวมไปถึงการได้รับการบ่มเพาะความรู้ให้กับบุคลากร การปฏิบัติงานแบบข้ามสายงาน และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจได้มากขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่สำคัญหรือการสร้างนวัตกรรมที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์หรือเป้าหมายใหม่ แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการฯ และตลาดใหม่

6. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)

สถาบันที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสถาบันและตลาด ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และต้องมีความยืดหยุ่นหรือสามารถปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้นอยู่เสมอของโลก เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างความต้องการในระยะสั้น

ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มกับความจำเป็นในระยะยาวของสถาบันที่จะส่งต่อไปยังความสำเร็จในการสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืน หัวใจสำคัญของความสำเร็จอยู่ที่การพัฒนาผู้นำ บุคลากร และผู้ส่งมอบที่มีคุณภาพสูง ทั้งนี้ในการที่จะสร้างพันธะระยะยาวระหว่างสถาบันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญนั้น สถาบันต้องมีความแน่วแน่ที่จะมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีกว่า และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนงาน กระบวนการ และความสัมพันธ์เมื่อมีความจำเป็น สถาบันที่ประสบความสำเร็จต้องมุ่งมั่นสู่อนาคตที่ยั่งยืนด้วยการสร้างพันธะระยะยาวให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ พร้อมทั้งต้องมีความคล่องตัวในการรับมือกับความผันผวนหรือการเปลี่ยนแปลง

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการฯ กระบวนการ การปฏิบัติการและรูปแบบธุรกิจของสถาบัน หรือประสิทธิผลของสถาบัน รวมไปถึงการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนวัตกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นจากการปรับตัวในการใช้นวัตกรรมของอุตสาหกรรมอื่น เพื่อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งนวัตกรรมของสถาบันควรเกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงานหรือต่างสถาบัน รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ที่เกิดจากการเครือข่ายความร่วมมือที่สร้างขึ้น และจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ และตอบโจทย์ความต้องการของสังคม ดังนั้นความสามารถในการเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ทั้งที่สั่งสมและที่เกิดขึ้นใหม่อย่างรวดเร็ว จึงถือว่ามีค่าสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมของสถาบันอย่างเป็นรูปธรรม โดยสถาบันควรมีกลไกและกระบวนการที่เอื้อต่อการเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้เหล่านั้น เช่น การจัดประชุมวิชาการ การเผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านวารสารวิชาการ และการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรและประชาชนทั่วไป

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ระดับกลยุทธ์ และระดับนโยบาย เพื่อให้สามารถประเมินว่าการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่ละพันธกิจของสถาบันทั้งภายในสถาบันและสภาพแวดล้อมในการแข่งขัน ควรนำสถาบันไปสู่มิติใหม่ของการมุ่งเน้นผลลัพธ์ การวัดผลที่ดีจึงควรมีการพัฒนาจากความต้องการและการวางแผนกลยุทธ์ เพราะจะช่วยให้การวัดผลมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร โดยระบบการวัดผลควรต้องครอบคลุมถึงผลการดำเนินการด้านลูกค้า ผลิตภัณฑ์ และกระบวนการ มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการ ด้านการตลาดและการแข่งขัน รวมไปถึงด้านผู้ส่งมอบ ทั้งนี้ การบริหารผลการดำเนินงานของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและสารสนเทศหลากหลายรูปแบบประกอบเข้าด้วยกัน โดยข้อมูลสารสนเทศสามารถนำเสนอได้หลายรูปแบบ เช่น กราฟ ตัวเลข หรือข้อมูลเชิงพรรณนา และแหล่งที่มีของข้อมูลที่แตกต่างกัน ทั้งกระบวนการภายในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน และการจัดการความเปลี่ยนแปลง สถาบันจึงควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกและการใช้ตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยสรุปแล้วการเลือกและการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นได้

9. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

สถาบันควรคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีหน้าที่สำคัญต่อการบ่มเพาะเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะร่วมพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์ สถาบันจึงควรตระหนักถึงบทบาทของตนในการส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม ผู้นำสถาบันควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถาบันและบุคลากรในการคุ้มครอง การป้องกัน สุขอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ผู้นำควรกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองป้องกันสุขอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมไปถึงผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติการของสถาบัน การวางแผนที่มีประสิทธิผลจึงควรต้องมีการลดหรือการป้องกัน เพื่อไม่ให้มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รวมถึงต้องมีการแก้ไขอุปสรรคปัญหาอย่างทันทั่วถึง และจัดให้มีสารสนเทศและการสนับสนุนที่จำเป็นและเอื้อประโยชน์ เพื่อให้มีความตระหนัก คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ

10. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

สถาบันควรตระหนักและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันทุกประเภท เพราะจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ผู้นำระดับสูงควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานทางจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำระดับสูงควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีคุณลักษณะที่แสดงออกหรือบ่งบอกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความโปร่งใส คือ มีความตรงไปตรงมาและชัดเจนเป็นนิจ การนำองค์กรและการบริหารจัดการด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเปิดกว้าง การตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลสารและสารสนเทศที่ถูกต้อง ตลอดจนคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กร จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงในการตรวจติดตามผลการดำเนินงานทั้งหมดของสถาบัน

11. การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ รวมถึงการสร้างสมดุลคุณค่าระหว่างกลุ่มถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ สถาบันการศึกษาควรมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อให้การวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังของทุกภาคส่วน สถาบันควรมีการระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจะไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา การวัดผลของสถาบันจึงต้องมุ่งเน้นไปยังผลลัพธ์ที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นตลอดจนเป็นการรักษาสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ผู้ส่งมอบ ลูกค้ากลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสาธารณชน ดังนั้น ตัววัดผลลัพธ์ที่ดีจึงไม่ควรเป็นตัววัดที่สามารถวัดได้เฉพาะด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเงิน แต่หมายรวมถึงสามารถวัดได้ทั้งผลลัพธ์ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนหรือลูกค้ากลุ่มอื่น ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินการ การนำองค์กร กลยุทธ์ และสังคม

สรุปได้ว่าค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์ EdPEX ได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลายแห่งในประเทศไทย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาเหล่านี้บรรลุเป้าหมายและความต้องการหลัก เกิดผลลัพธ์ที่ดี และบรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน และยังเป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาที่โดดเด่นและสามารถปรับใช้ได้กับสถาบันการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และทุกขนาด โดยสถาบันการศึกษาที่นำไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่องจะเห็นได้ว่าเป็นการยกระดับคุณภาพของสถาบันการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2.2.3 เกณฑ์ EdPEX และโครงสร้าง

เกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566 ประกอบด้วย เกณฑ์ 7 หมวด โดยส่วนกลางของภาพแสดงให้เห็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่สถาบันกำหนดไว้ ส่วนคำว่า “บูรณาการ” ที่แสดงไว้กลางภาพ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันของทุกองค์ประกอบ สำหรับลูกศรแนวตรงกลางภาพแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงสำคัญในกลุ่มการนำองค์กร (หมวด 1 - 3 ทางด้านซ้าย) และกลุ่มผลลัพธ์ (หมวด 5 - 7 ทางด้านขวา) อีกทั้งยังแสดงถึงความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มการนำองค์กรและกลุ่มผลลัพธ์ และหัวลูกศรแนวตั้งตรงกลางภาพชี้ขึ้นไปที่ยุทธศาสตร์และฐานหลักของระบบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าสารสนเทศและข้อมูลสะท้อนกลับแก่กระบวนการสำคัญและสภาวะแวดล้อมขององค์กร โดยการดำเนินการที่เป็นเลิศต้องอาศัยการนำองค์กรที่เข้มแข็งและแสดงให้เห็นได้จากผลลัพธ์ที่โดดเด่น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



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

จากภาพที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้ง 7 หมวด ตามเกณฑ์ EdPEX ที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย

หมวด 1 การนำองค์กร เกณฑ์ถามถึงแนวทางหรือระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance system) นอกจากนี้เกณฑ์ถามว่าการปฏิบัติตนของผู้บริหารระดับสูง การขึ้นนำ และมีวิธีการให้สถาบันมีความยั่งยืนได้อย่างไร รวมทั้งวิธีการที่ใช้ดำเนินการเพื่อตอบสนองสังคม

หมวด 2 กลยุทธ์ เกณฑ์ถามว่าสถาบันมีการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ วิธีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป รวมไปถึงวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด 3 ลูกค้า เกณฑ์ถามถึงวิธีการที่สถาบันรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customers) เพื่อเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้า วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเสียงของลูกค้า รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในระยะยาว เกณฑ์ถามถึงวิธีการที่สถาบันสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในระยะยาว และวิธีการที่สถาบันสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จด้านการตลาดอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

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

หมวด 5 บุคลากร เกณฑ์ถามว่าความผูกพัน การจัดและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างศักยภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการจำเป็นโดยรวมขององค์กร โดยสถาบันมีวิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรอย่างไร และการสร้างสภาวะแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์จากการดำเนินการที่ดี

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

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

สรุปได้ว่าระบบการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวด ล้วนมีความเชื่อมโยงกัน โดยการนำองค์กรที่เข้มแข็งจะเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การประสบผลสำเร็จ การสร้างผลลัพธ์ที่โดดเด่นจะเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และแสดงให้เห็นว่าองค์กรประกอบทั้งหมดของระบบมีความสัมพันธ์ สอดคล้อง และเชื่อมโยงกัน องค์กรที่ต้องการบรรลุความเป็นเลิศในการดำเนินงานสามารถประยุกต์ใช้เกณฑ์ 7 หมวดนี้เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4 การให้คะแนนตามเกณฑ์ EdPEX

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

- ปัจจัยสำคัญของสถาบันซึ่งนำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร
- ระดับพัฒนาการและความเหมาะสมของแนวทาง การถ่ายทอดอย่างครอบคลุม สู่การปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการปรับปรุงที่เข้มแข็ง
- ระดับของผลการดำเนินการและผลลัพธ์ เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น สถาบันที่มีคุณลักษณะเดียวกันหรือคู่เทียบ

2.2.4.1 มิติการให้คะแนนกระบวนการ

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

Approach : A = แนวทาง

Deployment : D = การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ

Learning : L = การเรียนรู้

Integration : I = การบูรณาการ

การให้คะแนนหัวข้อในหมวด 1 - 6 เป็นองค์รวมที่มีพื้นฐานจากผลการดำเนินการตามปัจจัย กระบวนการ 4 ด้าน

การรายงานป้อนกลับ (Feedback report) ตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง และโอกาสพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1. แนวทาง (Approach) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการ ความเหมาะสมของวิธีการตอบคำถามในประเด็นคำถามหัวข้อต่าง ๆ ตามสภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติการ (Operating environment) และประสิทธิผลของการใช้วิธีการ โดยแนวทางจะถูกนำไปใช้ซ้ำได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้เพียงใด ซึ่งหมายรวมถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วย

2. การถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (Deployment) เพื่อให้ครอบคลุมการใช้แนวทางอย่างทั่วถึง อีกทั้งเพื่อสนองตอบต่อคำถามประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับสถาบัน ทุกหน่วยงานจึงต้องมีการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้นผ่านกรอบระยะเวลาการประเมินและการปรับปรุง ด้วยการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางอย่างก้าวกระโดด ผ่านกระบวนการสร้างนวัตกรรมและมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนา ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมกับหน่วยงานและกระบวนการอื่น ๆ ภายในสถาบัน โดยสถาบันจะทำการประเมินและปรับปรุงแนวทางที่สำคัญได้ดีเพียงใด การแบ่งปันผลการปรับปรุงของสถาบันได้ดีเพียงใด และองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้หรือไม่และอย่างไร

4. การบูรณาการ (Integration) แนวทางที่เลือกใช้สามารถสะท้อนสิ่งที่สถาบันจำเป็นต้องทำหรือต้องมีตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร และคำถามของหัวข้อต่าง ๆ ในหมวด 1 ถึงหมวด 6 โดยการใช้ตัววัด

สารสนเทศและระบบการปรับปรุงที่ช่วยเสริมหนุนซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างกระบวนการและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบัน รวมถึงการที่แผนงานกระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้และการปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกันในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนเป้าประสงค์หลักในระดับสถาบัน

2.2.4.2 มิติการให้คะแนนผลลัพธ์

ผลลัพธ์ (outcomes) หมายถึง ผลผลิต (outputs) ของสถาบันที่สนองตอบต่อคำถามในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ปัจจัยประเมินผลลัพธ์ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ L (Level) – ระดับ T (Trends) – แนวโน้ม C (Comparisons) – การเปรียบเทียบ และ I (Integration) – การบูรณาการ (LeTCl) การให้คะแนนหัวข้อในหมวด 7 เป็นผลรวมจากผลการดำเนินการในภาพรวม โดยคำนึงถึงปัจจัยผลลัพธ์ทั้ง 4 ด้าน

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

2. แนวโน้ม (Trends) อัตราการปรับปรุงผลของการดำเนินการหรือผลการดำเนินการที่ดีในเรื่องที่มีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น ความลาดชันของข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่อเนื่อง

3. การเปรียบเทียบ (Comparisons) ผลการดำเนินการของสถาบันเมื่อทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เหมาะสม เช่น การเปรียบเทียบกับสถาบันหรือคู่แข่งที่มีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันหรือกับองค์กรเทียบเคียง

4. การบูรณาการ (Integration) ความครอบคลุมของตัววัดที่ตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญอย่างทั่วถึงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดการศึกษาวิจัย บริการ ตลาด กระบวนการ แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายของสถาบันที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหมวดกระบวนการ (ในหมวด 1 - 6)

สรุปว่าการประเมินให้คะแนนหัวข้อหมวดผลลัพธ์ ควรตระหนักถึงข้อมูลผลการดำเนินการที่มีระดับแนวโน้มหรือการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของตัววัดและตัวชี้วัดที่สำคัญ ตลอดจนต้องพิจารณาถึงการบูรณาการกับความต้องการหลักของสถาบัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ควรครอบคลุมถึงผลลัพธ์ทั้งหมดอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและผลการเรียนรู้ระดับองค์กร ทั้งนี้ หากกระบวนการปรับปรุงได้ถูกนำไปแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ควรจะมีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นตามมาเช่นเดียวกัน เนื่องจากการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่โดดเด่น

2.3 แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

อดินันท์ บัวภักดี (2552) อ้างถึงใน นันทญา ทวีพงษ์ (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) สามารถปรับเป็นทฤษฎีการจูงใจได้ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยอ้อม ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมได้ โดยมองว่า หากบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยบุคลากรจะรู้สึก

เป็นเจ้าของในกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในการรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ท้ายที่สุดจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

นอกจากนี้ผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรได้ โดยผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา และการให้ข้อเสนอแนะ กระบวนการมีส่วนร่วมจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดีในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ โดยผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ และร่วมมือกันในการดำเนินพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

ดังนั้น ทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสามารถทำให้เกิดการให้ความร่วมมือกันในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องมีผู้นำที่ดีในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้

ยุพาพร รูปงาม (2545) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคคลทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนา การคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรในการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกัน ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคคลทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยไม่จำกัดตำแหน่ง หน้าที่ หรือระดับการศึกษา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การดำเนินการโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากการมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เหตุผลแรกของการที่คนจำนวนมากจะมารวมตัวกันนั้นเกิดจากความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน โดยความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร เช่น เทคโนโลยี ความต้องการของตลาด สภาพแวดล้อม เป็นต้น เมื่อคนจำนวนมากมีความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงร่วมกันแล้ว ย่อมจะเกิดความพยายามที่จะรวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยองค์กรจะเป็นเสมือนตัวนำให้การกระทำนั้น ๆ บรรลุการเปลี่ยนแปลง

ภิญโญ ภูศรี (2553) อ้างถึงใน ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2557) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่ทำการส่งเสริมชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสในรูปแบบส่วนบุคคล กลุ่ม ชมรม สมาชิกร และองค์กรอาสาสมัครแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบาย

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของกลุ่มและขณะเดียวกันต้องยอมรับการพัฒนาได้หากมีโอกาส และได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

จรรยารัตน์ หิรัญชอุหะ (2542) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การมีปัจเจกบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด แก้ปัญหา การดำเนินการและกิจกรรม โดยร่วมกันวางแผน โครงการร่วมปฏิบัติงานในลักษณะของการเสียสละแรงงาน บริจาคเงิน วัสดุสิ่งของ ร่วมแบ่งปัน ผลประโยชน์ ร่วมกันบำรุงรักษาสาธารณประโยชน์และร่วมติดตามผลงานด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สมบุรณ์ อำพนพนารัตน์ (2542) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องที่มีผลกระทบร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ โดยมีการจัดการการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็น

ชูชาติ พ่วงสม จิตร (2540) อ้างถึงใน อุไร จุ้ยกำจร (2561) การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 4 ประการคือ การมีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อัน เกิดจากโครงการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

สรุปว่า การมีส่วนร่วมเป็นวงจรที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามาเป็นเจ้าของสิ่งที่พัฒนาอย่างแท้จริง โดยครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดแนวทาง สืบค้นหาประเด็นปัญหาและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือบทบาทลงมือปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผลงาน และการเรียนรู้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประคุณ ศีลากร (2566) ทำการศึกษาการยอมรับ ของบุคลากร คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการที่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่มี การยอมรับทางความคิดและทางการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการที่ทำหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรมีความคาดหวังถึงผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน พร้อมทั้งให้คุณค่าและความสำคัญรวมทั้งโอกาสการกระทำหรือโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์เหล่านั้นในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และในส่วนของปัจจัยที่ผลต่อการยอมรับต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ฯ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารและด้านความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับ ในขณะที่ ปัจจัยด้านสายการปฏิบัติงานและสถานภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับ ดังนั้น คณะประมงจึงควรเพิ่มการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อสร้างการยอมรับที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรต่อไป

วรรณภา ต้นทิวากร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรอิสระที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ บรรยากาศขององค์กร และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร้อยละ 59.20

สุวัฒน์ งามดี และปิยพร มานะกิจ (2560) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ตามเกณฑ์ EdPEX กรณีศึกษา : คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าเกณฑ์ EdPEX มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ คณะผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์

เพื่อกำหนดกระบวนการที่จะต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ พาเรโต พบว่า มี 3 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

- การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการสิ่งต่อไปนี้ คือ การสร้างสภาพแวดล้อม การยกระดับผลการดำเนินงาน การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร การทำงานของ บุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพัน (1.1 ก วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ)

- การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร แผนด้านบุคลากรและการนำ แผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ (2.2ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ)

- การพัฒนาหลักสูตรและการบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง ของลูกค้า (3.1ก การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น)

พัฒนาพล แก้วยม (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่าปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความพร้อมด้านทรัพยากร ด้านวัฒนธรรมคุณภาพของหน่วยงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนประเภทหน่วยงาน ขนาดของ หน่วยงาน และประสบการณ์ในการบริหารไม่มีความสัมพันธ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรสร้าง ทัศนคติความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย และความรู้ด้าน เกณฑ์ประเมินให้บุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับควรปลูกจิตสำนึกถึงความสำคัญของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษา โดยเน้นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

กฤษณา แสงฉวีวงศ์ (2555) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมวางแผน พัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาการมีส่วนร่วมดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมจัดเก็บข้อมูล การมีส่วนร่วมปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผล การดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมแก้ไขและปรับปรุงตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ

ภาวนา กิตติวิมลชัย, วรลักษณ์ ศรีอนันต์, สุรีย์รัตน์ โล่ห์อภิรักษ์กุล, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, เอกลักษณ์ ขาวประภา และสุรจักษ์ พุ่มอิม (2555) ศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า

1. การนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติมีอุปสรรคปัญหา ดังนี้

ด้านคณาจารย์ พบว่า อาจารย์จำนวนมากขาดความเข้าใจ และขาดความร่วมมือใน การนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอน งานวิจัย และการบริการวิชาการที่ หนักหน่วง ประกอบกับการกำกับติดตามของผู้บริหารและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอาจจะยังไม่เพียงพอ

ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารยังมีความเข้าใจเกณฑ์ EdPEX หรือเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติไม่มากนัก และไม่เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามเกณฑ์หรือนโยบาย โดยมุ่งเน้นคะแนน การประเมินมากกว่าผลสัมฤทธิ์ที่เป็นจริง การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกณฑ์ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลต่อการนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ด้านนโยบาย มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการประกันคุณภาพอยู่เสมอ นับตั้งแต่นำเกณฑ์ EdPEX และเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ แต่อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวยังไม่เข้มงวดพอ อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นจนเกินไปและบางองค์กรสามารถเลือกปฏิบัติได้ ตัวอย่าง เช่น บางหน่วยงานขอยกเว้นประเมินตนเองตามเกณฑ์ฯ อีกทั้งผู้นำยังมองไม่เห็นผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์ในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง มุ่งผลและชัดเจนยังไม่ชัดเจน และที่สำคัญคือผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาบางท่านยังขาดทักษะหรือ ประสบการณ์ในการให้ข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่การพัฒนา

ด้านงบประมาณ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีเนื้อหาและข้อกำหนดที่ยืดยาวและซับซ้อน ส่งผลให้เข้าใจยากและน่าเบื่อหน่าย ประกอบกับบางข้อ คำถามไม่สามารถนำไปใช้ในการประเมินคณะและหน่วยงานได้ นอกจากนี้ ยังขาดงบประมาณและ ทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ เช่น การฝึกอบรมหรือที่ปรึกษา ทำให้บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องหรือเป็นไปตามเกณฑ์ อีกทั้งยังขาด การชี้แจงให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรทุกประเภทขาดประสบการณ์ตรงและความเข้าใจในระบบ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ส่งผลให้ทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากรมีทัศนคติว่างานด้านการบริหารเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขาด ความมั่นใจในตนเอง ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จึงเป็นเหตุให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า

2. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติ

- คัดเลือกคณะนาร่อง เพื่อเป็นองค์กรต้นแบบในการนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม

- ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเกณฑ์คุณภาพ การการศึกษาให้กับบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ เพื่อให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็นไปตาม เป้าหมาย

- ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อมุ่งเพาะความเข้าใจและทักษะด้านเกณฑ์คุณภาพการ การศึกษาอย่างลึกซึ้งให้กับบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์ และบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

- การจัดการความรู้ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และการยกย่อง เชิดชูให้รางวัล รวมทั้งการศึกษาดูงานองค์กรที่มีผลการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นเลิศทั้งในและ ต่างประเทศ

- กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผู้บริหาร โดยมีการ เชื่อมโยงผลงานด้าน QA เข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (การเลื่อนขั้นเงินเดือน) การ ให้โบนัส และการพิจารณาความก้าวหน้าอื่น ๆ จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยตัวชี้วัดด้าน QA เหล่านี้จะช่วยวัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและผู้บริหารได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

- จัดให้มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ให้คำแนะนำใน การนำเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การบริหารจัดการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

3.1 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ดำเนินการประกันคุณภาพของคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยเป็นคณะดำเนินงานประกันคุณภาพของคณะ เทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ และ คณะการแพทย์บูรณาการ ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกระดับ ทำหน้าที่ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำนวนรวม 100 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX โดยมีความรับผิดชอบกำหนดนโยบายและแผนงานประกันคุณภาพ กำกับดูแลการดำเนินงานประกันคุณภาพ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43-44) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างโดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด 100 คน เมื่อเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและประเด็นข้อคำถาม กำหนดเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ หรือหากข้อคำถามใดไม่ผ่านเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญจะเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่าเกณฑ์ จะทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ตามวิธีของ Cronbach (1970) ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

สูตรในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

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

$$IOC = \sum R/N$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ให้คะแนน = + 1 หมายถึง เหมาะสมสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน = 0 หมายถึง ไม่แน่ใจมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน = -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

3.4.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach (1970) จากข้อคำถาม 80 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .982 ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.5.1 จัดทำหนังสือถึงผู้บริหาร 5 คณะนาร่อง ได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ และคณะการแพทย์บูรณาการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผลและความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ Best (1981) อ้างใน งานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (2557)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4 ผลการดำเนินการงานวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มทร.ธัญบุรี ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 80 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=80)	ร้อยละ
เพศ	80	100.00
ชาย	23	28.75
หญิง	57	71.25
อายุ	80	100.00
ต่ำกว่า 25 ปี	2	2.50
25 – 30 ปี	12	15.00
31 – 40 ปี	27	33.75
41 – 50 ปี	21	26.25
50 ปีขึ้นไป	18	22.50

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=80)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	80	100.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.50
ปริญญาตรี	35	43.75
ปริญญาโท	13	16.25
ปริญญาเอก	30	37.50
อายุงาน	80	100.00
1 – 2 ปี	3	3.75
3 – 4 ปี	17	21.25
5 – 6 ปี	7	8.75
6 ปีขึ้นไป	53	66.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 และเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และอายุ 50 ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 อายุ 25 – 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และพบว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ และพบว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และเมื่อจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคือมีอายุงาน 3 – 4 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีอายุงาน 5 – 6 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ และพบว่าอายุงาน 1 - 2 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. เจตคติ	4.14	0.46	มาก
2. การจูงใจ	3.73	0.76	มาก
3. บรรยากาศองค์กร	3.81	0.74	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร	3.96	0.61	มาก
5. ความก้าวหน้าและผลตอบแทน	3.28	0.87	ปานกลาง
6. การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	3.70	0.72	มาก
7. ระบบงานสนับสนุนสำคัญ	3.52	0.64	มาก
รวม	3.73	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเจตติในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เจตคติ	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ผู้บริหารมีทิศทางการบริหารจัดการ	4.32	0.65	มาก
2. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนางานชัดเจนขึ้น	4.44	0.57	มาก
3. เกณฑ์ EdPEx ทำให้หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.56	มาก
4. เกณฑ์ EdPEx ทำให้หน่วยงานมีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นได้	4.19	0.73	มาก

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเจตคติในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

เจตคติ	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
5. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่น	4.18	0.74	มาก
6. เกณฑ์ EdPEx เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรในคณะ	3.93	0.87	มาก
7. เกณฑ์ EdPEx ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ	4.05	0.87	มาก
8. เกณฑ์ EdPEx เป็นเกณฑ์ที่มีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ	4.01	0.86	มาก
9. เกณฑ์ EdPEx ทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนางานด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.16	0.72	มาก
10. เกณฑ์ EdPEx ทำให้นักศึกษามั่นใจว่าได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน	4.10	0.91	มาก
11. เกณฑ์ EdPEx ส่งผลต่อความสำเร็จแบบบรรลุเป้าหมาย	4.24	0.75	มาก
12. เกณฑ์ EdPEx เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความยุ่งยาก	3.67	0.98	มาก
รวม	4.14	0.46	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรปัจจัยด้านลักษณะบุคคลในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เกณฑ์ EdPEx ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนางานชัดเจนขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และพบว่าในประเด็นที่รองลงมาคือ เกณฑ์ EdPEx ทำให้หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เกณฑ์ EdPEx เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรในคณะ ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 และประเด็นที่เป็นเจตคติเชิงลบ พบว่า ประเด็นเกณฑ์ EdPEx เป็นเกณฑ์ที่มีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 และประเด็นเกณฑ์ EdPEx เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการจูงใจในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx

การจูงใจ	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	3.92	1.00	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	0.84	มาก
3. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	3.94	0.83	มาก
4. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลประเมินคุณภาพได้ผลดี	3.49	0.97	ปานกลาง
5. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	3.51	1.03	มาก
6. ผลการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.62	1.12	มาก
7. การประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ	3.85	0.81	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx	3.99	0.83	มาก
9. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.46	1.14	ปานกลาง
รวม	3.73	0.76	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 โดยพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือเกณฑ์ EdPEx ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านบรรยากาศขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX

บรรยากาศขององค์กร	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. หัวหน้างานสนับสนุน ชี้แจงรายละเอียดของการทำงานได้อย่างเข้าใจ	3.65	0.87	มาก
2. มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันกับหัวหน้างาน	3.67	0.94	มาก
3. คณะมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.71	0.81	มาก
4. บุคลากรของคณะมีการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ	3.81	0.73	มาก
5. คณะมีการสื่อสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.74	มาก
6. มีการกำกับติดตามกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.90	มาก
7. เปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	3.99	0.77	มาก
8. การทำงานเกิดความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	4.03	0.86	มาก
รวม	3.81	0.74	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ภาพรวมและรายประเด็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 โดยพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเกิดความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และรองลงมาคือ เปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือหัวหน้างานสนับสนุนชี้แจงรายละเอียดของการทำงานได้อย่างเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX

การพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. คณะมีการสำรวจความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	3.51	0.96	มาก
2. ท่านมีการนำผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX มาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.78	มาก
3. คณะได้จัดส่งบุคลากรไปประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	4.25	0.68	มาก
4. คณะได้เชิญวิทยากรที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ในการจัดอบรมสัมมนา	4.06	0.91	มาก
5. คณะมีการจัดประชุม อบรม หรือสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง	4.09	0.80	มาก
6. คณะมีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ให้แก่บุคลากร	3.95	0.79	มาก
7. เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.03	0.89	มาก
รวม	3.96	0.61	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะได้จัดส่งบุคลากรไปประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ คณะมีการจัดประชุม อบรม หรือสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ คณะมีการสำรวจความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx

ความก้าวหน้าและผลตอบแทน	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตาม ความสามารถ	3.06	0.97	ปานกลาง
2. หน้าที่ที่ท่านทำอยู่ช่วยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าด้านการทำงานของตนเอง	3.38	0.92	ปานกลาง
3. เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.24	1.03	ปานกลาง
4. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.44	1.24	ปานกลาง
รวม	3.28	0.87	ปานกลาง

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ภาพรวมและรายประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24 และรองลงมาคือ หน้าที่ที่ท่านทำอยู่ช่วยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าด้านการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงานในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX

การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	4.09	0.89	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	3.84	0.86	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	3.62	0.91	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการทบทวนการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	3.50	0.96	มาก
5. ท่านมีส่วนส่งเสริม/สนับสนุน การปฏิบัติงานประกันคุณภาพร่วมกันให้เกิดความคล่องตัว	3.66	0.86	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงร่างองค์กร (OP) และแผนการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	3.48	1.09	มาก
รวม	3.70	0.72	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน โดยประเด็นในภาพรวมและรายประเด็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 โดยพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงร่างองค์กร (OP) และแผนการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาด้านระบบงานสนับสนุนสำคัญในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX

ระบบงานสนับสนุนสำคัญ	ค่าสถิติ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. คณะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะดำเนินงานด้านประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	3.55	1.05	มาก
2. คณะมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	3.50	0.99	มาก
3. คณะมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันตามเกณฑ์ EdPEX	3.55	0.83	มาก
4. คณะมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	3.62	0.83	มาก
5. คณะมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพ สู่เกณฑ์ EdPEX	3.44	0.84	ปานกลาง
6. คณะมีข้อมูลสารสนเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่ายเป็นปัจจุบัน	3.39	0.82	ปานกลาง
7. คณะจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.60	0.72	มาก
รวม	3.52	0.64	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบงานสนับสนุนสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และพบว่าประเด็นรองลงมาคือ คณะจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ คณะมีข้อมูลสารสนเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่ายเป็นปัจจุบันโดย มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาค้นคว้าวิจัยศึกษาการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรหน่วยงาน สนับสนุนทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังแสดงในตารางที่ 4.10 – 4.14

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	3.46	0.73	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	3.77	0.63	มาก
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	3.37	0.81	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	3.48	0.76	ปานกลาง
รวม	3.52	0.63	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) มีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan)

การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมการวิเคราะห์องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.44	0.94	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของคณะ	3.33	1.04	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.36	0.98	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.75	0.77	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.35	0.75	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของคณะ	3.54	0.69	มาก
รวม	3.46	0.73	ปานกลาง

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และรองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)

การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงาน	3.77	0.73	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการดำเนินงานการพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.84	0.70	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะกำหนดไว้	4.00	0.71	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะกำหนดไว้	3.70	0.91	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะ	3.60	0.76	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.62	มาก
7. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน	3.64	0.83	มาก
รวม	3.77	0.63	มาก

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะกำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และรองลงมาคือประเด็นที่ว่าท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)

การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.45	0.81	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ	3.40	0.85	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	0.86	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ	3.39	0.91	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	3.34	0.95	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	3.29	0.85	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	3.37	0.80	ปานกลาง
รวม	3.37	0.81	ปานกลาง

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และประเด็นรองลงมา คือท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)

ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEx ของคณะ เมื่อได้รับทราบผลการประเมิน	3.67	0.76	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพ	3.43	0.82	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพเกณฑ์ EdPEx มาวางแผนพัฒนาในคณะ	3.44	0.86	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.82	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการ มาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน	3.46	0.80	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบ ระเบียบ และรัดกุมมากขึ้น	3.47	0.80	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้	3.50	0.80	มาก
รวม	3.48	0.76	ปานกลาง

จากผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEx ของคณะ เมื่อได้รับทราบผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และรองลงมาคือประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.15 – 4.17

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ ด้วยวิธี Pearson Correlation

	เจตคติ	การจูงใจ	บรรยากาศขององค์กร	บรรยากาศบุคลากร	ความก้าวหน้าและผลตอบแทน	การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	ระบบงานสนับสนุนสำคัญ	การมีส่วนร่วม
เจตคติ	1.000							
การจูงใจ	.610**	1.000						
บรรยากาศขององค์กร	.317**	.657**	1.000					
การพัฒนาบุคลากร	.666**	.621**	.490**	1.000				
ความก้าวหน้าและผลตอบแทน	.555**	.762**	.712**	.522**	1.000			
การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	.395**	.679**	.632**	.490**	.823**	1.000		
ระบบงานสนับสนุนสำคัญ	.585**	.544**	.597**	.628**	.652**	.431**	1.000	
การมีส่วนร่วม	.615**	.693**	.599**	.603**	.754**	.828**	.532**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ มทร.ธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
Enter	.889	.791	.770	.304

ตัวพยากรณ์ทั้งหมด 7 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .889 ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 79.10 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .304 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการพยากรณ์มีความแม่นยำสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.17 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

Source of variation	df	SS	MS	F	Sig
Regression	7	25.120	3.589	38.821*	.000
Residual	72	6.656	.092		
Total	79	31.776			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ที่ 7 มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังนั้นจึงสามารถนำมาสร้างเป็นสมการตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig
เจตคติ	X ₁ .456	.121	.327	3.780	.000
การจูงใจ	X ₂ .002	.082	.002	.020	.984
บรรยากาศขององค์กร	X ₃ .081	.076	.095	1.068	.289
การพัฒนาบุคลากร	X ₄ .032	.090	.031	.359	.720
ความก้าวหน้าและผลตอบแทน	X ₅ -.075	.097	-.104	-.777	.440
การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	X ₆ .614	.093	.693	6.620	.000
ระบบงานสนับสนุนสำคัญ	X ₇ .032	.088	.033	.369	.713
R = .889	R ² = .791	F=38.821*			
SE _{est} = .304	R _{adj} = .770	a = -.947			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว คือ เจตคติ (X_1) และ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (X_2) ซึ่งส่งผลทางบวก ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 5 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -.947 + .456 (X_1) + .614 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .327 (Z_1) + .693 (Z_2)$$

4.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังแสดงในตารางที่ 4.19 – 4.21

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.828	.685	.681	.358
2	.885	.783	.777	.299

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .885 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .783 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้งหมด 7 ตัว ร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 78.3 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .299 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.20 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Source of variation	df	SS	MS	F	Sig
1 Regression	1	21.761	21.761	169.487*	.000
Residual	78	10.015	.128		
Total	79	31.776			
2 Regression	2	24.873	12.437	138.738*	.000
Residual	77	6.902	.090		
Total	79	31.776			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร		b	SE _b	β	t	Sig
การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน	X ₁	.614	.051	.693	11.981	.000
เจตคติ	X ₂	.475	.081	.341	5.892	.000
R = .885	R ² = .783	F=138.738*				
SE _{est} = .299	R _{adj} = .777	a = -.715				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว คือ เจตคติ (X₁) และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (X₆) ซึ่งส่งผลทางบวก ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 5 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -.715 + .614 (X_1) + .475 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .693 (Z_1) + .341 (Z_2)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กรเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพของคณะ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 คณะ แล้วสุ่มตามสัดส่วน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

5.1.1.1 จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 80 คน พบว่าเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คิดเป็นอัตราส่วน 57:23 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน ช่วง 31-40 ปี รองลงมาคือวัย 41-50 ปีและ 51-60 ปี โดยบุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาเอกและปริญญาโท ตามลำดับ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 3-4 ปีและ 5-6 ปี โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการวิจัยที่ต้องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศึกษาปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดปัจจัยบุคคลด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก อยู่ในมีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

5.1.2 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่ เกณฑ์ EdPEX ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) มีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

5.1.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยการพัฒนาด้านการปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจตคติและการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .885 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .783 และสามารถพยากรณ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้ร้อยละ 78.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสร้างสมการ พยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรได้จากสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -.715 + .614 (X_1) + .475 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .693 (Z_1) + .341 (Z_2)$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าระดับปัจจัยทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมาก ไปหาน้อย คือ เจตคติ การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศขององค์กร การจูงใจ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุก หน่วยงาน ระบบงานสนับสนุนสำคัญ และน้อยสุดคือความก้าวหน้าและผลตอบแทน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรณภา ตันทิวาร (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับสูงที่สุดคือ เจตคติ รองลงมาคือ การพัฒนา บุคลากร บรรยากาศขององค์กร การจูงใจ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ระบบงานสนับสนุน สำคัญ และ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

5.2.2 จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพบว่าผล การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) และด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ตันทิวากร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และสอดคล้องกับการศึกษาของภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษา การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า การอบรมให้ความรู้ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนผลการวิจัยนี้

5.2.3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัวแปรต้นคือ 1) เจตคติ 2) การพัฒนาบุคลากร 3)บรรยากาศขององค์กร 4) การจูงใจ 5) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน 6) ระบบงานสนับสนุนสำคัญ และ 7) ความก้าวหน้าและผลตอบแทน พบว่า เจตคติ และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ซึ่งส่งผลทางบวก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .885 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .783 และสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้ร้อยละ 78.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์พล แก้วยม (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย และความรู้ด้านเกณฑ์ประเมินให้บุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับควรปลูกจิตสำนึกถึงความสำคัญของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ ประคุณ ศิลากร (2566) ทำการศึกษาการยอมรับของบุคลากรคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการที่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่มีการยอมรับทางความคิดและทางการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรมีความคาดหวังถึงผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ ทั้งต่อตนเอง

และหน่วยงาน พร้อมทั้งให้คุณค่าและความสำคัญรวมทั้งโอกาสการกระทำหรือโอกาสที่จะได้รับ ผลประโยชน์ เหล่านั้นในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ฯ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารและด้านความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับ ในขณะที่ ปัจจัยด้าน สายการปฏิบัติงานและสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับ ดังนั้น คณะประมงจึง ควรเพิ่มการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ในรูปแบบที่ เหมาะสมเพื่อสร้าง การยอมรับที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อคือ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

แนวทางในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแทนจากบุคลากรที่ดำเนินการประกันคุณภาพของคณะ ที่แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะสามารถนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่ เกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านเจตคติ โดยสำนักประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกับคณะภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มากขึ้น เน้นสร้างความรู้ ความเข้าใจ ร่วมกับในทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลให้ การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX สามารถดำเนินการร่วมกันได้เนื่องจากผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร ทุกระดับมีความสำคัญในการร่วมกันผลักดันหรือพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายได้

5.3.1.2 แนวทางปฏิบัติขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาเกณฑ์ EdPEX โดยคณะภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การสร้างแรงจูงใจแก่ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX การสร้างสภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และการส่งเสริม การทำงานร่วมกันของทุกหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา

5.3.1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX อาศัยปัจจัยด้าน การปฏิบัติการ ได้แก่ การจูงใจและการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะมีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น หาก คณะมีการจูงใจและการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการพัฒนาเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาคณะในทุกกระบวนการและทุกพันธกิจ การมี ส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้คณะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมุ่ง สู่วิธีการที่เป็นเลิศได้ในที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นการวิจัยที่ควรได้มีการศึกษาอย่างละเอียดดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีของการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ของคณะที่ผ่าน EdPEX 200

5.3.2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะนาร่อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของคณะอื่นๆ



บรรณานุกรม

- กฤษณา แงณีวงศ์. (2555). การมีส่วนร่วมของ บุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา. ปรินตีฟการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- นันทญา ทวีพงษ์. (2563). การศึกษาพื้นที่ศิลปะในชุมชน อำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี. มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประคุณ ศิลากร (2566). การยอมรับของบุคลากรคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการ ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ. วารสารวิชาการ ปชมท., ปีที่ 12, ฉบับที่ 1, มกราคม - เมษายน 2023, หน้า 114-124.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสวนดุสิต.
- พัฒนพล แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัย. สำนักคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ: พระนครศรีอยุธยา.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2557) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย, วรลักษณ์ ศรีอนันต์, สุรีย์รัตน์ โล่ห์อภิรักษ์กุล, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, เอกลักษณ์ ขาวประภาและสุรวิธ พุ่มอิม. (2555). การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น : สำนักงานงานประเมินและ ประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณภา ตันทีวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R, ปีที่ 4, ฉบับที่ 2, กรกฎาคม - ธันวาคม 2560, หน้า 160-181.

สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา.

สุวัฒน์ งามดี และ ปิยพร มานะกิจ. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ตามเกณฑ์ EdPEX กรณีศึกษา: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. งานนโยบายและแผนประกันคุณภาพการศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

อุไร จุ้ยกำจร (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ/วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Best, John W.(1981). Research in education(3rded.).Prentice. Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.นนทลี พรธาดาวិทย์ | ข้าราชการบำนาญ
อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
สาขาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ผศ.ดร.กนกอร สีमानนท์ | อาจารย์ประจำภาควิชาสหกรณ์
คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. ดร.ปิยวรรณ สนธิโสภณพันธ์ุ | หัวหน้าสำนักงานคณบดี
คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |



ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ ข.1 ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. เจตคติ						
1	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้บริหารมีทิศทางการบริหารจัดการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนางานชัดเจนขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานมีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เกณฑ์ EdPEX เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรในคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	เกณฑ์ EdPEX ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์ที่มีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนางานด้านวิชาการ/วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	เกณฑ์ EdPEX ทำให้นักศึกษามั่นใจว่าได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	เกณฑ์ EdPEX ส่งผลต่อความสำเร็จแบบบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	เกณฑ์ EdPEX เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความยุ่งยาก	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. การจูงใจ						
13	ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของคณะอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	เกณฑ์ EdPEx ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลประเมินคุณภาพได้ผลดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผลการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	การประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	เกณฑ์ EdPEx ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. บรรยากาศขององค์กร						
22	หัวหน้างานสนับสนุน ชี้แจงรายละเอียดของการทำงานได้อย่างเข้าใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันกับหัวหน้างาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	คณะมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	บุคลากรของคณะมีการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	คณะมีการสื่อสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	มีการกำกับติดตามกระบวนการทำงานอย่างมี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ประสิทธิภาพ					
28	เปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	การทำงานเกิดความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. การพัฒนาบุคลากร						
30	คณะมีการสำรวจความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	ท่านมีการนำผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX มาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	คณะได้จัดส่งบุคลากรไปประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	คณะได้เชิญวิทยากรที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ในการจัดอบรม สัมมนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	คณะมีการจัดประชุม อบรม หรือสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	คณะมีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ให้แก่บุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ความก้าวหน้าและผลตอบแทน						
37	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตาม ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	หน้าที่ที่ท่านทำอยู่ช่วยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าด้านการทำงานของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
40	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน						
41	ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	ท่านมีส่วนในการทบทวนการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ท่านมีส่วนส่งเสริม/สนับสนุน การปฏิบัติงานประกันคุณภาพร่วมกันให้เกิดความคล่องตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงร่างองค์กร (OP) และแผนการพัฒนา สู่เกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ระบบงานสนับสนุนสำคัญ						
47	คณะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะดำเนินงานด้านประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48	คณะมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
49	คณะมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50	คณะมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
51	คณะมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX	1	1	1	1.00	ใช้ได้
52	คณะมีข้อมูลสารสนเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่ายเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
53	คณะจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง						
1	ท่านมีส่วนร่วมการวิเคราะห์องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน การดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตาม เกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ						
7	ท่านมีส่วนร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึก ให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ร่วมกันของทุกคน					
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานตามการเกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามการเกณฑ์ EdPEX ของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการตามการเกณฑ์ EdPEX ของคณะ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานตามการเกณฑ์ EdPEX ของคณะ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้						
21	ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ของคณะ เมื่อได้รับทราบผลการประเมิน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพเกณฑ์ EdPEX มาวางแผนพัฒนาในคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
24	ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการ มาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบระเบียบ และรัดกุมมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

สรุป ค่า IOC รายข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้





ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กรด้านองค์กร ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร

1. เจตคติ
2. การจูงใจ
3. บรรยากาศขององค์กร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. ความก้าวหน้าและผลตอบแทน
6. การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน
7. ระบบงานสนับสนุนสำคัญ



การมีส่วนร่วมของบุคลากร

1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (DO)
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร ประกอบด้วย

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด การรับรู้ในความสำคัญ และประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดหน่วยงานระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจูงใจ หมายถึง แรงขับ พลังในการกระทำที่มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรได้รับการยอมรับ ตลอดจนอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพทางจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้ร่วมกัน ถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม

ความก้าวหน้าและผลตอบแทน หมายถึง คณะกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ วัตถุประสงค์ขององค์กร

การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันและก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลด้านประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ที่มุ่งหวังไว้ เช่น การวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติการประกันคุณภาพ การศึกษาการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินการการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบงานสนับสนุนสำคัญ หมายถึง สภาพความเหมาะสม ความเพียงพอและความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPex หมายถึง บุคลากรภายในคณะ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPex มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งประเด็นออกเป็น 4 ด้านดังนี้

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

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

3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

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

3. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ หมายถึง เกณฑ์พัฒนาคุณภาพที่มีการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพสูง หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 ที่จัดทำโดยคณะกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อ.ว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 - 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) Proven leadership and management practices for high performance และให้สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4. บุคลากรระดับคณะ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) คณะบริหารธุรกิจ 4) คณะเทคโนโลยีการเกษตร และ 5) คณะการแพทย์บูรณาการ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. สถานะ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน
5. อายุงาน 1 - 2 ปี 3 - 4 ปี 5 - 6 ปี 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กร ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการขององค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เจตคติ						
1	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้บริหารมีทิศทางการบริหารจัดการ					
2	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนางานชัดเจนขึ้น					
3	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
4	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานมีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นได้					
5	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่น					
6	เกณฑ์ EdPEX เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรในคณะ					
7	เกณฑ์ EdPEX ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ					
8	เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์ที่มีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ					
9	เกณฑ์ EdPEX ทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนางานด้านวิชาการ/วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
10	เกณฑ์ EdPEX ทำให้นักศึกษามั่นใจว่าได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน					
11	เกณฑ์ EdPEX ส่งผลต่อความสำเร็จแบบบรรลุเป้าหมาย					
12	เกณฑ์ EdPEX เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความยุ่งยาก					

	ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การจูงใจ						
13	ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
14	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
15	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น					
16	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลประเมินคุณภาพได้ผลดี					
17	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน					
18	ผลการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
19	การประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ					
20	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
21	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
3. บรรยากาศขององค์กร						
22	หัวหน้างานสนับสนุน ชี้แจงรายละเอียดของการทำงานได้อย่างเข้าใจ					
23	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันกับหัวหน้างาน					
24	คณะมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
25	บุคลากรของคณะมีการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพ					
26	คณะมีการสื่อสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	มีการกำกับติดตามกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	เปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้					
29	การทำงานเกิดความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX					

	ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การพัฒนาบุคลากร						
30	คณะมีการสำรวจความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX					
31	ท่านมีการนำผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX มาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
32	คณะได้จัดส่งบุคลากรไปประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน					
33	คณะได้เชิญวิทยากรที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ในการจัดอบรม สัมมนา					
34	คณะมีการจัดประชุม อบรม หรือสัมมนา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง					
35	คณะมีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ให้แก่บุคลากร					
36	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
5. ความก้าวหน้าและผลตอบแทน						
37	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตาม ความสามารถ					
38	หน้าที่ที่ท่านทำอยู่ช่วยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าด้านการทำงานของตนเอง					
39	เกณฑ์ EdPEX ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
40	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
6. การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน						
41	ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
42	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX					
43	ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
44	ท่านมีส่วนร่วมในการทบทวนการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
45	ท่านมีส่วนส่งเสริม/สนับสนุน การปฏิบัติงานประกันคุณภาพร่วมกันให้เกิดความคล่องตัว					

	ปัจจัยการพัฒนาการปฏิบัติการขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างองค์กร (OP) และแผนการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX					
7. ระบบงานสนับสนุนสำคัญ						
47	คณะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะดำเนินงานด้านประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
48	คณะมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการประกันคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์ EdPEX					
49	คณะมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันตามเกณฑ์ EdPEX					
50	คณะมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
51	คณะมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX					
52	คณะมีข้อมูลสารสนเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่ายเป็นปัจจุบัน					
53	คณะจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ					

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

	ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง						
1	ท่านมีส่วนร่วมการวิเคราะห์ห้องค์กรเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
2	ท่านมีส่วนร่วมกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของคณะ					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
4	ท่านมีส่วนร่วมรับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของคณะ					

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนกลยุทธ์ของคณะ					
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ						
7	ท่านมีส่วนร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงาน					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน การพัฒนาตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะกำหนดไว้					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะกำหนดไว้					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะ					
12	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือจัดเก็บข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง					
13	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน					
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ					
16	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหาร ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ และการทบทวนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานการจัดกิจกรรม/โครงการที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้					

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงานบริหารจัดการด้านต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดไว้					
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้						
21	ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ของคณะ เมื่อได้รับทราบผลการประเมิน					
22	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ					
23	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพเกณฑ์ EdPEX มาวางแผนพัฒนาในคณะ					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนากำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของการประกันคุณภาพการศึกษาของการจัดกิจกรรม/โครงการ มาวางแผนพัฒนาในหน่วยงาน					
26	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขรูปแบบและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบ ระเบียบ และรัดกุมมากขึ้น					
27	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX บรรลุตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดไว้					



ภาคผนวก ง

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)



Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	80

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เจตคติ1	4.33	.661	30
atti2	4.40	.621	30
atti3	4.33	.606	30
atti4	4.17	.791	30
atti5	4.10	.803	30
atti6	4.00	.910	30
atti7	4.03	.964	30
atti8	4.03	.928	30
atti9	4.17	.834	30
atti10	4.20	.887	30
atti11	4.30	.794	30
atti12	3.80	.961	30
การจูงใจ 1	3.93	1.112	30
Moti2	3.83	.986	30
Moti3	3.90	.995	30
Moti4	3.43	1.073	30
Moti5	3.50	1.106	30

Moti6	3.53	1.306	30
Moti7	3.80	.997	30
Moti8	4.03	.809	30
Moti9	3.47	1.224	30
บรรยากาศ 1	3.63	.890	30
Clim2	3.60	.932	30
Clim3	3.67	.802	30
Clim4	3.80	.714	30
Clim5	3.73	.740	30
Clim6	3.73	.828	30
Clim7	3.93	.740	30
Clim8	4.03	.809	30
การพัฒนาบุคลากร 1	3.50	1.009	30
Deve2	3.73	.907	30
Deve3	4.20	.714	30
Deve4	4.10	.885	30
Deve5	4.10	.759	30
Deve6	3.90	.759	30
Deve7	4.00	.910	30
ความก้าวหน้า 1	3.07	.980	30
Adva2	3.37	.928	30
Adva3	3.17	1.085	30
Adva4	3.37	1.299	30
การร่วมมือ 1	4.10	.885	30
Coop2	3.77	.898	30
Coop3	3.60	.932	30
Coop4	3.47	.973	30
Coop5	3.63	.890	30
Coop6	3.43	1.104	30
ระบบงาน 1	3.53	1.042	30
Syst2	3.43	1.006	30
Syst3	3.57	.858	30
Syst4	3.57	.817	30
Syst5	3.43	.817	30

Syst6	3.37	.765	30
Syst7	3.50	.731	30
การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง 1	3.57	.774	30
Papl2	3.50	.974	30
Papl3	3.50	.938	30
Papl4	3.70	.837	30
Papl5	3.37	.809	30
Papl6	3.57	.774	30
การมีส่วนร่วมดำเนินการ 1	3.83	.699	30
Pado2	3.87	.681	30
Pado3	4.03	.615	30
Pado4	3.77	.858	30
Pado5	3.70	.702	30
Pado6	3.87	.571	30
Pado7	3.63	.765	30
การมีส่วนร่วมติดตามผล 1	3.50	.861	30
Pach2	3.43	.858	30
Pach3	3.40	.894	30
Pach4	3.47	.937	30
Pach5	3.40	.968	30
Pach6	3.33	.884	30
Pach7	3.40	.855	30
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ 1	3.63	.850	30
Pale2	3.47	.900	30
Pale3	3.43	.898	30
Pale4	3.43	.898	30
Pale5	3.50	.861	30
Pale6	3.47	.860	30
Pale7	3.47	.819	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เจตคติ1	292.23	2076.047	.461	.982
atti2	292.17	2077.454	.466	.982
atti3	292.23	2075.978	.505	.982
atti4	292.40	2055.766	.667	.982
atti5	292.47	2056.740	.643	.982
atti6	292.57	2103.013	.005	.983
atti7	292.53	2048.740	.625	.982
atti8	292.53	2101.913	.017	.983
atti9	292.40	2043.697	.794	.982
atti10	292.37	2046.723	.707	.982
atti11	292.27	2052.547	.710	.982
atti12	292.77	2092.254	.126	.983
การจูงใจ 1	292.63	2045.964	.567	.982
Moti2	292.73	2056.409	.524	.982
Moti3	292.67	2044.989	.648	.982
Moti4	293.13	2027.430	.783	.982
Moti5	293.07	2023.857	.795	.982
Moti6	293.03	2010.861	.783	.982
Moti7	292.77	2047.633	.617	.982
Moti8	292.53	2062.051	.566	.982
Moti9	293.10	2013.610	.811	.982
บรรยากาศ 1	292.93	2060.340	.534	.982
Clim2	292.97	2055.413	.568	.982
Clim3	292.90	2057.541	.633	.982
Clim4	292.77	2057.633	.711	.982
Clim5	292.83	2055.661	.716	.982
Clim6	292.83	2045.109	.781	.982
Clim7	292.63	2057.068	.695	.982
Clim8	292.53	2047.499	.767	.982
การพัฒนาบุคลากร 1	293.07	2044.754	.641	.982

Deve2	292.83	2038.282	.795	.982
Deve3	292.37	2078.654	.385	.982
Deve4	292.47	2084.189	.239	.983
Deve5	292.47	2063.223	.587	.982
Deve6	292.67	2075.333	.410	.982
Deve7	292.57	2043.564	.728	.982
ความก้าวหน้า 1	293.50	2038.879	.728	.982
Adva2	293.20	2042.579	.725	.982
Adva3	293.40	2034.317	.702	.982
Adva4	293.20	2010.166	.793	.982
การร่วมมือ 1	292.47	2052.257	.639	.982
Coop2	292.80	2053.890	.609	.982
Coop3	292.97	2045.206	.690	.982
Coop4	293.10	2039.748	.723	.982
Coop5	292.93	2039.857	.791	.982
Coop6	293.13	2032.326	.710	.982
ระบบงาน 1	293.03	2079.620	.248	.983
Syst2	293.13	2049.982	.584	.982
Syst3	293.00	2062.690	.524	.982
Syst4	293.00	2056.207	.639	.982
Syst5	293.13	2060.740	.577	.982
Syst6	293.20	2068.441	.506	.982
Syst7	293.07	2080.271	.352	.982
การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง 1	293.00	2061.448	.601	.982
Papl2	293.07	2038.340	.739	.982
Papl3	293.07	2040.064	.747	.982
Papl4	292.87	2050.602	.699	.982
Papl5	293.20	2050.303	.728	.982
Papl6	293.00	2050.966	.752	.982
การมีส่วนร่วมดำเนินการ 1	292.73	2056.754	.742	.982
Pado2	292.70	2066.010	.610	.982
Pado3	292.53	2073.499	.542	.982
Pado4	292.80	2052.166	.660	.982
Pado5	292.87	2050.740	.834	.982

Pado6	292.70	2068.148	.689	.982
Pado7	292.93	2052.133	.744	.982
การมีส่วนร่วมติดตามผล 1	293.07	2044.823	.754	.982
Pach2	293.13	2045.499	.747	.982
Pach3	293.17	2039.799	.788	.982
Pach4	293.10	2036.783	.787	.982
Pach5	293.17	2034.833	.784	.982
Pach6	293.23	2044.254	.741	.982
Pach7	293.17	2046.282	.740	.982
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ 1	292.93	2050.823	.684	.982
Pale2	293.10	2045.266	.715	.982
Pale3	293.13	2045.637	.712	.982
Pale4	293.13	2045.637	.712	.982
Pale5	293.07	2041.375	.799	.982
Pale6	293.10	2043.472	.772	.982
Pale7	293.10	2044.093	.803	.982

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
296.57	2104.254	45.872	80

ประวัติผู้วิจัย

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

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

ผลงานอื่นๆ เช่น ตำรา บทความ สิทธิบัตร

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

ผลงานวิชาการอื่นๆ

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

- วีรณูช พานทอง . 2013. การเปรียบเทียบมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลงทางจุลินทรีย์ของเนื้อไก่จาก
โรง ฆ่าไก่ขนาดเล็กจนถึงตลาด. การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ. ครั้งที่ 1
- วีรณูช พานทอง กมลทิพย์ ลวนะลาภานนท์ และนายิกา สารทอง. 2019. ความชุกและความไวต่อยา
ต้านจุลชีพของเชื้อ *Staphylococcus aureus* ที่แยกได้จากฟาร์มสุกรในเขตภาคตะวันตก
ของประเทศไทย. วารสารเกษตรพระจอมเกล้า ปีที่ 37 ฉบับที่ 1 : 97-103

โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสู่งานวิจัย (R2R)

1. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสู่งานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีงบประมาณ 2561 เรื่อง แนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
2. โครงการวิจัย (Research project) งานประจำสู่งานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีงบประมาณ 2563 เรื่อง แนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพต่อกระบวนการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

