



การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการที่มีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
The research is study motives the affect participation in quality assurance personal of
Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

สุภาภรณ์ ลาทุม
วรรณรัฐ ประจิมนอก
วัชรภรณ์ ชัยวรรณ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่อง : การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา
 บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 ผู้วิจัย : นางสาว สุภาภรณ์ ลาทุม คณะวิศวกรรมศาสตร์
 นางสาว วรรณรัฐ ประจิมนอก คณะวิศวกรรมศาสตร์
 นางสาว วัชรภรณ์ ชัยวรรณ สถาบันวิจัยและพัฒนา
 พ.ศ. : 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระ (t-test independent) ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ร้อยละ 100 จำแนกตามสายงานวิชาการ ร้อยละ 63.70 และสายสนับสนุน 36.30 มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพร้อมด้านความรู้และความพร้อมด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

Title : The research is study motives the affect participation in quality assurance personal of Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Researchers : Supaporn Latum, Faculty of Engineering
Wannarat Prajirnock, Faculty of Engineering
Watcharaporn Chaiwan, Institute of Research and Development

Year : 2017

ABSTRACT

The research is study motives the affect participation in quality assurance personal of Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Phra Nakhon from example group of 182 people which classified by sex, ages, position, educational degree, field of work and working life. This research is used themethod is collecting data by question tool themethod is questionare tool fo collected data that could be two categorized include knowledge, skills and attitudes. The questionnaire is five rating scales that analyze the result by frequency percent average, the average of standard deviation and T-test independent by using one way ANOVA.

The results were as follows :

From one hundred percent of the personnel of Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Phra Nakhon whom 63.70 percent classified by the educational field and 36.30% support line are ready to enter into Asean community which could be seen average in whole picture. After considering in three aspects, the result appeared that knowledge and skills of personnel are also average. However, the attitude of personnel was considered in a high level. Hypothetic test result was found that there was no difference among the personnel with difference sex, ages, educational degree, field of work and working life in their readiness in entering Asean Community. position,

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ ฤทธิ์ทอง รองศาสตราจารย์ ดร.นัฐโชติ รักไทยเจริญชีพ และนายพิเชฐ จิรประเสริฐวงศ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กรุณาสันับสนุนเสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รวมทั้งให้ความรู้และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบแต่ครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	10
2.3 การประกันคุณภาพการศึกษา	16
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย	20
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	27
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	31
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.6	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	38
4.2	การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน	40
4.3	การทดสอบสมมติฐาน	45
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	53
5.1	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
5.2	อภิปรายผล	56
5.3	ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม		61
ภาคผนวก		
	แบบสอบถาม	63
	ประวัติผู้วิจัย	66

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)	34
ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะวิศวกรรมศาสตร์	41
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรวม	45
ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	46
ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	47
ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่ง	48
ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประชากรศาสตร์ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายงาน	51
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน	52



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในของคณะ	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่า จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม เนื่องจากพ่อแม่มีสิทธิ์เรียกร้องให้สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้แก่ลูกอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และความถนัดที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคือ ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่สังคมต้องการ เป็นการคุ้มครองผู้บริโภค ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบที่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาให้ทัดเทียมกัน ดังนั้น ผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับอำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา กรมเจ้าสังกัด และกระทรวง ต้องมีการรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน การประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งได้ ดังนี้ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance) หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายใน โดยวงจร PDCA (Plan - Do - Check - Act) เป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถาบันการศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันศึกษานั้นๆ การประกันคุณภาพการศึกษานอก (External Quality Assurance) หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและเป็นการพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันศึกษานั้นๆ

ผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้เกิดการสื่อสารไร้พรมแดน หรือเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้บุคคลต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับยุคและสมัย การที่บุคคลจะเรียนรู้และปรับตัวได้อันเนื่องมาจากการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาและการจัดการระบบที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ ยุทธวิธีในการทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบการ

ประกันคุณภาพการศึกษา และผลกระทบที่สำคัญจากการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้ประเทศไทยมีการรับรู้และตื่นตัว ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมต่อประเทศตะวันตก ความคาดหวังของสังคม ความต้องการของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมทางด้านการศึกษากลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก สิ่งเหล่านี้ได้ถูกระบุในกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษา ดังนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance) มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance) มาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (นิติธร ปิลวาสน์)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการประกันคุณภาพศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำ จัดอบรมสัมมนา มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ส่วนงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นอีกสถาบันการศึกษาหนึ่งที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิศวกรรมกรรมศาสตร์ออกสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งวิชาชีพวิศวกรรมนั้น จัดเป็นวิชาชีพเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้ มีหน้าที่ (ศึกษาวิเคราะห์ คำนวณ ออกแบบ ตรวจสอบแก้ไขปัญหาและควบคุม การผลิต ให้ถูกต้องตามหลักการของวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ด้านวิศวกรรม) ดังนั้น การ

ประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการ การศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่า จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตาม มาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

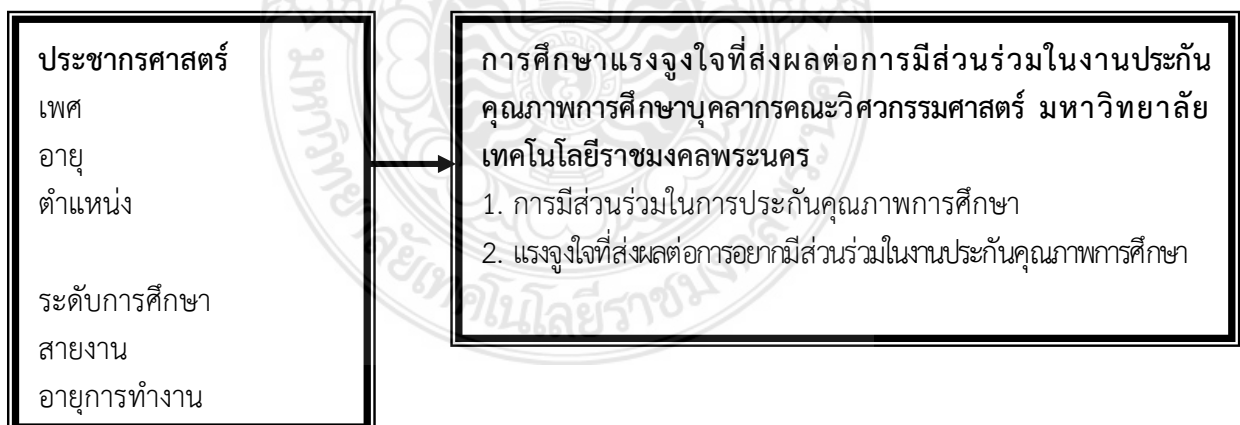
1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1.5.1 ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 116 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 66 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 182 คน (งานบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ , 2559)

1.5.2 ด้านเนื้อหา การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่องานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.5.3 ด้านสถานที่ดำเนินการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ เป็นคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักวิจัย แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระดับการศึกษา
5. สายงาน
6. อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.7.2 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.7.3 สามารถนำผลที่ได้จากศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายงานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำศัพท์เฉพาะบางคำที่จำเป็นต่อการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้การใช้ภาษามีความชัดเจนและรัดกุม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านการวิจัยครั้งนี้

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน การร่วมเป็นคณะกรรมการในการวางแผน ติดตาม ตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพ และมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลก่อนที่จะทำการวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำงานช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามหัวข้อดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เพลลินพิศ วิบูลย์กุล (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายาม ในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

การจูงใจ หมายถึง สิ่งเหล่านี้จากภายในให้เป็นแรงผลักดัน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ ความคิด ความเชื่อมั่น และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

ความสำคัญของการจูงใจ

พฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะ ตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความสำเร็จอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขา ได้รับความ ต้องการ ความปรารถนา และได้รับ สิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของ ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็น การอยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ะยังคง เรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น ติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ทฤษฎีการตื่นตัว (An Arousal Theory)

ทฤษฎีการตื่นตัวเป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองของคนเรามีส่วนที่เรียกว่า RAS. (Reticular Activating System) ซึ่งเป็นตัวที่ควบคุมการตื่นตัวได้ โดยอาศัยอิทธิพลของสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก และทฤษฎีนี้ได้อธิบายอีกว่า คนเรานั้นจะมีการตื่นตัวอยู่เสมอจากระดับที่เฉื่อยที่สุดจนถึงระดับที่ตื่นตัวที่สุดตัวอย่างที่เห็นได้ ของการใช้ทฤษฎีการตื่นตัว เช่น ในกรณีที่ครูเรียกให้นักเรียนในชั้นลุกขึ้นตอบคำถาม หรือลุกขึ้นทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ และกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ

การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ ก็คือ การหาวิธีการในการจูงใจให้บุคคลเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอโดยการใช้สิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะหาสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าเราทราบว่าจะอะไรคือตัวเร้าที่เหมาะสม หรือสิ่งเร้าที่มีความแปลกใหม่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราเกิดการตื่นตัว เช่น สินค้าตัวใหม่ หรือประโยชน์ใช้สอยใหม่ ๆ จะทำให้ผู้บริโภคตื่นตัวและสนใจต่อข้อมูลอยู่เสมอ

สำหรับทฤษฎีการตื่นตัว สิ่งล่อใจต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมากที่จะช่วยกระตุ้น นักจิตวิทยาเชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้อย่างดี แรงจูงใจที่จะมีผลจึงต้องมีอิทธิพลเหนือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

เดวิด ซี. แมคเคิลล์แลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการ จูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคิลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลล์แลนด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จ ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

มธรรดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์การ

ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นก็จะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมการปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือการกระทำผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติ เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหา และนำมาซึ่งสภาพเป็นอยู่บุคลากรให้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

การมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงต้องมีมากจนเกิดเป็นความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือใน นามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้ (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 5)

แนวคิดและกระบวนการมีส่วนร่วม

ในที่ประชุมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ณ องค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 1975 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น คำที่ไม่อาจกำหนดนิยามความหมายเดียวที่ครอบคลุมได้ เพราะความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ หรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตาม ดังนั้น การนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีลักษณะจำกัดเฉพาะในระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองหนึ่ง ๆ เท่านั้น อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ขยายความการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าครอบคลุมประเด็นดังนี้ (กรมอนามัย, 2550)

ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วมกิจกรรมซึ่งนำไปสู่ และมีอิทธิพลต่อกระบวนการ พัฒนา และเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วมสะท้อนการเข้าเกี่ยวข้องโดยสมัครใจ และเป็นประชาธิปไตยในกรณีนี้คือการเอื้อให้เกิดการพัฒนา การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน และการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบายและการวางแผนดำเนินการโครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างประชาชนและทรัพยากรเพื่อพัฒนาผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนดังกล่าว กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับชาติจะช่วยก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประชาชนลงทุนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้รับ

ประเด็นที่ 4 การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ นโยบาย และโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจสังคมของ ประชากร การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

นอกจากนี้ ในกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของตนเอง การตัดสินใจใช้ทรัพยากร โดย ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527, หน้า 2) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สิทธิของประชาชนต่อการตัดสินใจนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (allocation) และการใช้ประโยชน์ (utilization) ของทรัพยากรเพื่อการผลิต ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ประชาชนต้องเข้าร่วมในการวางแผน เพื่อการกินดีอยู่ดี และสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้าถึง ซึ่งการพัฒนาให้คนจนได้รับประโยชน์เพื่อการผลิต การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะด้วย และการมีส่วนร่วมคือการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในระดับต่างๆ ทางการจัดการบริการทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการของชุมชนของตน การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนสามารถที่จะแสดงออก ซึ่งความต้องการของตน การจัดลำดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นโดยเน้นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท และเป็นกระบวนการกระทำที่ประชาชนมีความสมัครใจเข้ามามีส่วนในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง เพื่อประชาชนเอง โดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อตนเอง ทั้งนี้ โดยมีใช้การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอก

ตามนิยามข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะในบริบทของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือวัฒนธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงพัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญาในการกำหนดชีวิตของตนเองในการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี นอกจากนี้ การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้ทรัพยากร ควบคุมการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญา

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และทบวงมหาวิทยาลัย (2546, หน้า 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วม ในการควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การคิดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และ โครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

โกวิท พวงงาม (2545, หน้า 8) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน ในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวบ้านยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อม ไร้ประโยชน์ เพราะชาวบ้านจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการ ดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวบ้านรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวบ้านส่วนใหญ่จะมี ฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวบ้านสามารถคิดค้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวบ้านย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำ ไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันใน โอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จยากลำบาก

นอกจากนี้สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวง ศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 116) ยังได้ กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการ

2. ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

ระดับของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, หน้า 17) ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วมตาม หลักการทั่วไปว่าแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน

2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร

3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดย แบ่งเป็น 3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมในตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้

3.1 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

3.2 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

3.3 ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

4. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด

5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วม ตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยได้ แบ่งไว้ดังนี้

1. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหา รากเหง้าของปัญหา

2. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร

2.1 ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง

2.2 วางแผนแก้ไขปัญหานั้นเรื่อง ๆ

2.3 ร่วมระดมความคิด ถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อ แก้ไข ปัญหาที่วางแผนนั้น

2.4 ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

2.5 ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาที่วางแผนนั้น ๆ

2.6 ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

2.7 ร่วมรับผลประโยชน์/หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ดังนี้ (ชิต นิลพานิช และกุล ธนาพงศธร, 2532, หน้า 362)

1. หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน โดย ยึดถือความ ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคคล

2. หลักการจัดความขัดแย้ง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิด จะมี อิทธิพล ต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว

3. หลักการสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การ ซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจประชาชนให้ ร่วมสนับสนุนนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

4. การให้การศึกษอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิด ของตนเอง ช่วยให้ผู้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษอบรมโดยให้ ประชาชนมีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติ จะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่ การเข้าร่วมในการพัฒนา

5. หลักการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการ พัฒนาได้

6. หลักการสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการ ทำงานและทำ ให้งานเกิดประสิทธิภาพ

อนึ่ง สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนัก มาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 118) ได้ กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ประการคือ

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ ร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

1.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างกลุ่มองค์กร ต่างๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

1.3 แก่อบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ

1.4 ลงมือปฏิบัติจริง

1.5 ถ่ายถอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุง กระบวนการ ทำงานที่เหมาะสม

2. การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความและ ความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการ พัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 แลกเปลี่ยน เรียนระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2.2 สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนอย่างต่อเนือง และสนับสนุน ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนและดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้ เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

Maslow (อ้างถึงใน อคิน ธิพัฒน์, 2527, หน้า 7-8) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม

โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับขั้น ความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (survival needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของคุณค่า

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ของ เยาวมาลย์ จ้อยจู่ ได้อธิบายถึงการกระทำทางของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความสนใจและระบบค่านิยมของบุคคล

1. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
3. วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อถือ (Idea of Believes) ความสนใจ (Primary of Interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (Ystem of Value Orientation)

2.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

ความจำเป็นของการประกันคุณภาพการศึกษา

ภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศที่มีแนวโน้มแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่สังคมโดยรวมของประเทศในระยะยาว
2. ความท้าทายของโลกาภิวัตน์ต่อการอุดมศึกษา ทั้งในประเด็นการบริการการศึกษาข้ามพรมแดน และการเคลื่อนย้ายนักศึกษาและบัณฑิต การประกอบอาชีพของบัณฑิตในอนาคต อันเป็นผลจากการรวมตัวของประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งทั้งสองประเด็นต้องการการรับประกันของคุณภาพการศึกษา
3. สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล การพัฒนาภาคการผลิตจริง ทั้งอุตสาหกรรมและบริการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ระดับท้องถิ่นและชุมชน
4. สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะ (public information) ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนักศึกษาผู้จ้างงานผู้ประกอบการรัฐบาลและประชาชนทั่วไป
5. สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม (participation) มีความโปร่งใส (transparency) และมีความรับผิดชอบซึ่งตรวจสอบได้ (accountability) ตามหลักธรรมาภิบาล
6. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในรวมถึงให้มีสำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกโดยการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7. คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศใช้มาตรฐานการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549 เพื่อเป็นกลไกกำกับมาตรฐานระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานระดับอุดมศึกษาจะได้ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

8. กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 และคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชา

9. กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2554 เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมและกำกับให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 4 กลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาร่วมกับต้นสังกัดจำเป็นต้องพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้สถาบันได้มีการพัฒนามุ่งสู่วิสัยทัศน์ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยระบบดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พรบ. และเป็นไปตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ

2. เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่ระดับหลักสูตร คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่า และสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ตามระบบคุณภาพและกลไกที่สถาบันนั้นๆ กำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบคุณภาพต่างๆ ว่าเป็นไปตามเกณฑ์และได้มาตรฐาน

3. เพื่อให้หลักสูตร คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาทราบสถานภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมาย (targets) และเป้าประสงค์ (goals) ที่ตั้งไว้ตามจุดเน้นของตนเอง

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถของสถาบัน

5. เพื่อให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด

6. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอุดมศึกษาในแนวทางที่เหมาะสม

หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา

สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา การป้องกันปัญหา ต้องมีการวางแผนและการเตรียมการ ตั้งมั่นบนหลักวิชาการในการพัฒนาหลักวิชาชีพ การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบและประเมินตนเองได้ การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกขั้นตอน การสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา การประสานสัมพันธ์ในองค์กรและบุคลากรในพื้นที่ การเน้นภาวะผู้นำของผู้บริหาร จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่ เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถาบันการศึกษาในการดำเนินการภารกิจต่างๆ กระตุ้นเตือนให้สถาบันการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา เพื่อรายงานสภาพและการพัฒนาในด้านคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาต่อสาธารณชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายเฉพาะประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบแนวทางและวิธีการที่กำหนด และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนาของสถาบันการศึกษา เจือ้นไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เป็นกระบวนการดำเนินการของหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ หลังจากนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาจัดทำแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ในด้านการพัฒนาหลัก สูตร สื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ธรรมเนียมสถานศึกษา ระเบียบการสอน การแนะแนว การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ทั้งนี้จะเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน ติดตาม กำกับการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การตรวจสอบ (Quality Audit) เป็นการดำเนินการของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการยืนยันเป้าหมายที่กำหนด มุ่งไปสู่มาตรฐานที่ต้องการ โดยการดำเนินการดังนี้ การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของสถาบันการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และรายงานผลต่อผู้ปกครองและผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการประเมินค่า

ระดับคุณภาพของกิจกรรมเฉพาะอย่างในหน่วยงาน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของงานวิจัย คุณภาพของการสอน เป็นต้น การประเมินคุณภาพภายในจะใช้วิธีการศึกษาตนเอง (Self Study) และการประเมินตนเอง (Self Assessment) ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินงานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อประเมินผลและรับรองว่า สถาบันการศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

การประกันคุณภาพการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถาบันศึกษาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่มาตรฐานสากล การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของสถาบันศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้การผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ การสร้างผลงานวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน และสาธารณชนมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้องและ เป็นระบบ สถาบันการศึกษา หน่วยงานบริการการศึกษา และรัฐบาลมีข้อมูลที่ต้องและ เป็นระบบ ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และการจัดบริการการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกสาระวิชาสูงได้มาตรฐานสม่ำเสมอ ผู้เรียนรู้ล่วงหน้าว่าจะได้รับผลอะไรจากการเรียนในสถาบันการศึกษาและได้ผลตามความต้องการ ผู้ปกครอง ชุมชน ครู หน่วยงานการจัดการศึกษาในท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานคุณภาพที่ผสมกลมกลืนระหว่างมาตรฐานสากล มาตรฐานชาติ และมาตรฐานท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการจัดการเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยผนึกกำลังกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน วางแผนการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บังเกิดผลกับผู้เรียนตามมาตรฐาน มีการตรวจสอบยอมรับในแผนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ครูได้รับการพัฒนาและจูงใจให้วางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้นำไปสู่การบรรลุมาตรฐานคุณภาพการเรียนรู้อย่างครบถ้วน ให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการเรียนการสอน และช่วยให้คุณภาพการศึกษามีความเป็นระบบระเบียบ มีระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มุ่งตรงต่อการบรรลุมาตรฐานคุณภาพ และบันทึกผลเพิ่มผลงานที่ผู้บริหารและครูตรวจสอบผลการเรียนและบันทึกผล นำผลมาใช้เพื่อการพัฒนาและรายงานสู่ชุมชนสม่ำเสมอว่า การจัดการเรียนการสอนทำให้บังเกิดผลตามเป้าหมายคุณภาพการเรียนรู้อันที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ดีเพียงใด

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย

ประวัติคณะวิศวกรรมศาสตร์

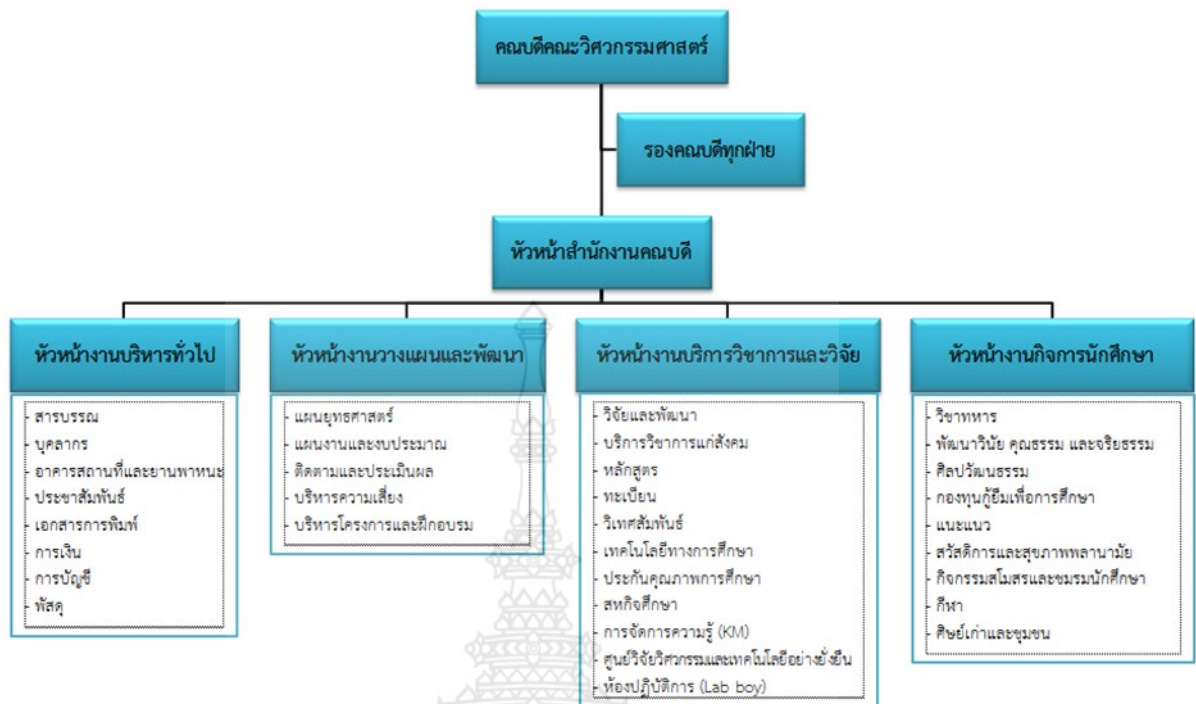
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัย 1 ใน 9 แห่งซึ่งแยกออกมาจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

การแบ่งส่วนราชการของคณะวิศวกรรมศาสตร์

สถานศึกษาแห่งนี้แรกเริ่มมีจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2501 ในนามโรงเรียนช่างกลพระนครเหนือ และได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยช่างกลพระนครเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อมาได้โอนมาสังกัด วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งภายหลังพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ได้โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2531 จึงใช้นามว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ และปัจจุบันเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้พัฒนามาเป็นลำดับในทุกด้านทั้งในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการศึกษา และการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในหลายสาขาวิชา

ปัจจุบัน มีหลักสูตรที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 15 หลักสูตร จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี 12 หลักสูตร และระดับปริญญาโท 3 หลักสูตร แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งส่วนราชการสายสนับสนุน การแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 4 งานหลัก ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวางแผนและพัฒนา งานบริการวิชาการและวิจัย และงานกิจการนักศึกษา โดยแต่ละส่วนงานทำหน้าที่ตามขอบเขตและความรับผิดชอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของงานบริการวิชาการและวิจัย มีการกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรงของรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย นอกจากนี้ ยังมีการกำกับดูแลโดยผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดีด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่กำกับดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในของคณะ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสงสุรีย์ คำต้อย และคณะผู้วิจัย (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล จำนวนทั้งสิ้น 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ Chi-square ผลการวิจัยพบว่า 1. ในภาพรวม บุคลากรมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุดได้แก่ มีส่วนร่วมรับทราบผลการตรวจสอบและประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานจากการรายงานผลของหน่วยบริการและประกันคุณภาพ และ/หรือจากการสื่อสารของหัวหน้าฝ่ายผ่าน การประชุมภายในฝ่าย รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการรับฟังการชี้แจงนโยบาย กลยุทธ์ และแผน การดำเนินงานของหน่วยงานโดยผู้บริหารผ่านการประชุมสัมมนา เรื่องการจัดทำ

แผนและการประเมินแผน และ/หรือจากการสื่อสารของหัวหน้าฝ่ายผ่านการประชุมภายในฝ่ายและมี ส่วนร่วมในการเป็น คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา 2. ใน ภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษา ในระดับ เห็นด้วย โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษามากที่สุด ได้แก่ งานประจำของหน่วยงานมีความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ สภาพแวดล้อมมี ความสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสม และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ มีบริการสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

เปี่ยมสุข ทุงกาวิ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง และศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ และทัศนคติที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลางจำนวนทั้งหมด 94 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1). บุคลากร สำนักหอสมุดกลางมีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับ มาก 2). ปัจจัยทุกตัวมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านการรับรู้ในการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน 3). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของ บุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง ได้แก่ การรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และ ประสบการณ์การทำงานในสำนัก หอสมุดกลาง

อติทยา เสนะวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าทีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน 160 ชุด ได้รับกลับคืนมาครบทั้งจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) เพื่อศึกษาลักษณะ ทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test และ One-way ANOVA หรือ F test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการทำงานของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่งานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M จากการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน 3. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ัญพร ก้อยชูสกุล (2554) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าโดยรวมบุคลากรมีส่วนร่วมระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วมน้อยในด้านการวางแผน และกำหนดนโยบายในการประกันคุณภาพการศึกษาของคุณ คณะ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินผลการดำเนินงานโดยรวมของคุณ และการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการตรวจประเมินภายในของคุณ

คณะกรรมกรดำเนินงานการวิจัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2554) ได้ทำการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพแวดล้อมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำระบบบริหารคุณภาพมาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรังให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1.

บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี สถานภาพการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี 2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีระดับ

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .903, .957, 0.949, .923 และ .920 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.52 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ .59 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59 3. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .32, .46 และ .09 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ **งาน ประกัน คุณ ภาพ การศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต** ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยผู้วิจัยใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งจากการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 ชุด ผู้วิจัยได้รับการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.07 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) รวมถึงการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 เป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ปี และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 โดยแบ่งตำแหน่งงานเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ซึ่งนับเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 190 คน มีอายุการทำงานเฉลี่ย 8.48 ปี และเป็นหน่วยงานจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ซึ่งนับเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด รองลงมาคือ คณะวิทยาการจัดการและสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานละ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และหน่วยงานที่น้อยที่สุดคือ สำนักศิลปะและวัฒนธรรมจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 2. ปัจจัยที่มีผลต่อสภามีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ลักษณะ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน และลักษณะด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ 3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสม่ำเสมอ 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงพัฒนา ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีส่วนร่วมของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภูเก็ตในภาพรวมมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของผู้บริหาร (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.30 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.295 และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .321 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $y = 1.295 + (.209) (x_3)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .321 (x_3)$



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 จำนวน 182 คน (งานบุคลากร, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัยจากบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน อายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ (Multiple Choice) แบบเลือกหลายคำตอบ (Checklist) และแบบเรียงลำดับ (Ranking) จำนวน 6 ข้อ แต่ละข้อคำถามระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. น้อยกว่า 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 ตำแหน่ง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

1. ข้าราชการ
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. พนักงานราชการ
4. ลูกจ้างประจำ
5. ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก

ข้อที่ 5 สายงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. สายวิชาการ
2. สายสนับสนุน

ข้อ 6 อายุการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. 0 - 5 ปี
2. 6 -10 ปี
3. 11-15 ปี
4. 16-20 ปี
5. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบบสอบถาม ใช้รายการข้อความ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบบสอบถาม ใช้รายการข้อความ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 10 ข้อ

โดยที่แต่ละคำถามแบ่งระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็น ระดับ การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกเป็น แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษา ได้ดังนี้

<u>ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษา</u>	<u>ค่าประเมิน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม 20 ข้อ ดังกล่าว จะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละ ระดับชั้นโดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย}(\square\square\square\square\square)}{\text{จำนวนชั้น}(\square\square\square\square\square)} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและตัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้ว ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient : α) ของครอนบัค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{n^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อถือได้
	n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\frac{\sum x_i^2}{n^2}$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$\frac{\sum x_i^2}{n^2}$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

2.1 วารสาร เอกสารของหน่วยงาน สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.3 หนังสือวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\square = \frac{\square \times 100}{\square}$$

- เมื่อ \square แทน ร้อยละ หรือ % (Percentage)
 \square แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
 \square แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x})

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

- เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

$$S = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

- เมื่อ S แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{n^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือได้
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum x_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 n^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 ค่า **t - test** ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(\sigma_1 - 1)\sigma_1^2 + (\sigma_2 - 1)\sigma_2^2}{\sigma_1 + \sigma_2 - 2} \left[\frac{1}{\sigma_1} + \frac{1}{\sigma_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = \sigma_1 + \sigma_2 - 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{\sigma_1} + \frac{\sigma_2^2}{\sigma_2}}}$$

$$df = 2 \frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{\sigma_1} - \frac{\sigma_2^2}{\sigma_2} \right]^2}{\left[\frac{\sigma_1^2}{\sigma_1} \right]^2 + \left[\frac{\sigma_2^2}{\sigma_2} \right]^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

σ_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

σ_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

σ_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

σ_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 ค่า **t - test** ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน (dependent samples) โดยการทดสอบความแตกต่างแบบจับคู่ (Paired t - test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจ

$$t = \frac{\sum d}{\sqrt{\frac{\sum d^2 - (\sum d)^2}{n - 1}}}$$

$$df = n - 1$$

เมื่อ	D	=	ผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
	$\sum D$	=	ผลรวมของผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
	$\sum D^2$	=	ผลรวมของผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่ยกกำลังสอง
	D	=	จำนวนคู่

3.3 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

3.3.1 ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(Between groups)	SS_b	$k - 1$	$SS_b / k - 1$	MS_b / MS_w
ภายในกลุ่ม(Within groups)	SS_w	$n - k$	$SS_w / n - k$	
ทั้งหมด	$SS_b + SS_w$	$n - 1$		

			$F = \frac{\square\square\square}{\square\square\square}$
โดยที่	$k - 1$	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	$n - k$	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรภายในกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน	ผลบวกยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกยกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน	องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	องศาอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญแอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้

เมื่อ	$\mu_i \neq \mu_j$	LSD	=	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$
ถ้า	$\mu_i = \mu_j$	LSD	=	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n}}$
โดยที่	df_w	แทน	$n - k$	
	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j	
	MSE	แทน	ค่า Mean square error (MS_w)	
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ	
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน	
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i	
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j	

3.3.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน สามารถเขียนได้ดังนี้

	B	=	$\frac{MSB}{MSB}$
โดยค่า	MSB	=	$\sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{n}\right) \mu_i^2$
เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe
	k	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	μ_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{\sqrt{MSW \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\square\square(\square)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown - Forsythe
	\square_{\square}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\square_{\square}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	\square_{\square}	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	\square_{\square}	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา และด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา สรุปผลเป็นตัวแปรต้นและจัดทำเป็นแบบสอบถาม 182 ชุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน
- 4.3 การทดสอบสมมติฐาน



4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	58.20
หญิง	76	41.80
รวม	182	100.00
อายุ		
20-30 ปี	20	11.00
31-40 ปี	76	41.80
41-50 ปี	55	30.20
51-60 ปี	31	17.00
รวม	182	100.00
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	81	44.50
พนักงานมหาวิทยาลัย	52	28.60
พนักงานราชการ	4	2.20
ลูกจ้างประจำ	11	6.00
ลูกจ้างชั่วคราว	34	18.70
รวม	182	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	8.80
ปริญญาตรี	50	27.50
ปริญญาโท	89	48.90
ปริญญาเอก	27	14.80
รวม	182	100.00
สายงาน		
สายวิชาการ	116	63.70
สายสนับสนุน	66	36.30
รวม	182	100.00
อายุการทำงาน		
0-5 ปี	25	13.70
6-10 ปี	40	22.00
11-15 ปี	39	21.40
16-20 ปี	45	24.70
21 ปี ขึ้นไป	33	18.20
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา อายุ 41 -50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 อายุ 51 – 60 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และพนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ปริญญาเอก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสายงาน สายวิชาการ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และสายสนับสนุน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และอายุการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา และด้านด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยการหาค่า Mean (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	(S.D.)	ระดับ การมีส่วนร่วม
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา			
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.52	0.95	มาก
2. ท่านได้รับฟังการชี้แจงนโยบาย กลยุทธ์ และแผนดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.40	0.88	ปานกลาง
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	3.50	1.00	มาก
4. ท่านได้รับทราบผลการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.87	0.83	มาก
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน หรือปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา	3.41	1.08	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลัก PDCA คือ วางแผน ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ และปรับปรุง	3.36	0.97	ปานกลาง
7. ท่านได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก	3.52	1.09	มาก
8. ท่านได้มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยภาพรวม	3.63	0.87	มาก
9. ท่านได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจประกันคุณภาพมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	3.54	0.93	มาก
10. ท่านทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเนื่องมาจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	3.41	0.93	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวม	3.52	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$ S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับทราบผลการตรวจประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.87$ S.D.=0.83) รองลงมาท่านได้มีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยภาพรวม ($\bar{X}=3.63$ S.D.=0.87) คือ ท่านได้นำ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจประกันคุณภาพมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.54$ S.D.=0.93) ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.52$ S.D.=0.95) ท่านได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาจาก หน่วยงานในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก ($\bar{X}=3.52$ S.D.=1.09) ท่านได้มีส่วนร่วมในการเป็น คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.50$ S.D.=1.00) ท่านได้มีส่วนร่วม ในการวางแผน หรือปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.41$ S.D.=1.08)ท่านทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น เนื่องมาจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.41$ S.D.=0.93) ท่านได้นำข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการตรวจประกันคุณภาพมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.54$ S.D.=0.93) และ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลัก PDCA คือ วางแผนดำเนินการตาม แผนตรวจสอบ และปรับปรุง ($\bar{X}=3.36$ S.D.=0.97) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกัน คุณภาพการศึกษา			
1. เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	3.91	1.80	เห็นด้วย
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน มีการยกย่องชมเชย และ การยอมรับนับถือ	3.96	0.51	เห็นด้วย
3. ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง	4.12	0.56	เห็นด้วย
4. ได้รับโอกาสในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	3.78	0.56	เห็นด้วย
5. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม และชัดเจน สามารถนำมา ปฏิบัติได้จริง	3.89	0.62	เห็นด้วย
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความเป็นธรรมในการดำเนินการ ประกันคุณภาพอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน	3.86	0.65	เห็นด้วย
7. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพเป็น อย่างดี	3.71	0.87	เห็นด้วย
8. หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ	3.57	0.80	เห็นด้วย
9. มีโอกาสได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสามารถใน การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด	3.68	0.61	เห็นด้วย
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และ ตัดสินใจดำเนินงานประกันคุณภาพ	3.83	0.56	เห็นด้วย
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานโดยรวม	3.83	0.43	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ S.D.=0.43) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง ($\bar{X}=4.12$ S.D.=0.56) รองลงมาผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน มีการยกย่องชมเชย และการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.96$ S.D.=0.51) เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}=3.91$ S.D.=1.08) หน่วยงานมีการกำหนด เป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม และชัดเจน สามารถนำมา ปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=3.89$ S.D.=0.62) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความเป็นธรรม ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.86$ S.D.=0.65) ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจดำเนินงานประกันคุณภาพ ($\bar{X}=3.83$ S.D.=0.56) ได้รับโอกาสในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X}=3.78$ S.D.=0.56) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.71$ S.D.=0.87) มีโอกาสได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จากความสามารถในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=3.68$ S.D.=0.61) และหน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ ($\bar{X}=3.57$ S.D.=0.80) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรวม

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในงานประกันคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	3.52	0.80	มาก
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	3.83	0.43	มาก
ด้านรวม	3.68	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรวมโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$ S.D.=0.53) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X}=3.83$ S.D.=0.43) รองลงมาคือ และ ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.52$ S.D.=0.80) ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ในการทดสอบสมมติฐานนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)		
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	3.707	0.618	3.272	0.948	0.418	0.519
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	3.875	0.475	3.778	0.357	1.151	0.286
โดยรวม	3.791	0.485	3.525	0.564	1.836	0.178

จากตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p-value
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.333	0.111	0.171	0.916
	ภายในกลุ่ม	115.676	0.650		
	รวม	116.009			
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.206	0.69	0.69	0.779
	ภายในกลุ่ม	33.549	0.188		
	รวม	33.755			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.262	0.087	0.302	0.824
	ภายในกลุ่ม	51.501	0.289		
	รวม	51.763			

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p-value
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	15.067	3.767	6.605	0.000*
	ภายในกลุ่ม	100.941	0.570		
	รวม	116.009			
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.692	0.423	2.336	0.057
	ภายในกลุ่ม	32.063	0.181		
	รวม	33.755			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.629	1.657	6.500	0.000*
	ภายในกลุ่ม	45.134	0.255		
	รวม	51.763			

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD

และเมื่อพิจารณารายรายพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีผลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD ในรายด้านมีพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประชากรศาสตร์ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายคู่

ตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	3.685	-				
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.404	0.157	-			
พนักงานราชการ	2.550	1.199	1.042	-		
ลูกจ้างประจำ	3.190	0.558	0.401	0.640	-	
ลูกจ้างชั่วคราว	3.150	0.634*	0.477	0.076	0.076	-

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.8 เมื่อทำการทดสอบแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แสดงว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.685$) สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ($\bar{X} = 3.150$)

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p-value
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	15.880	5.293	9.410	0.057
	ภายในกลุ่ม	100.128	0.563		
	รวม	116.009			
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.568	0.523	2.890	0.037
	ภายในกลุ่ม	32.187	0.181		
	รวม	33.755			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.834	2.278	9.025	0.100
	ภายในกลุ่ม	44.929	0.252		
	รวม	51.763			

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

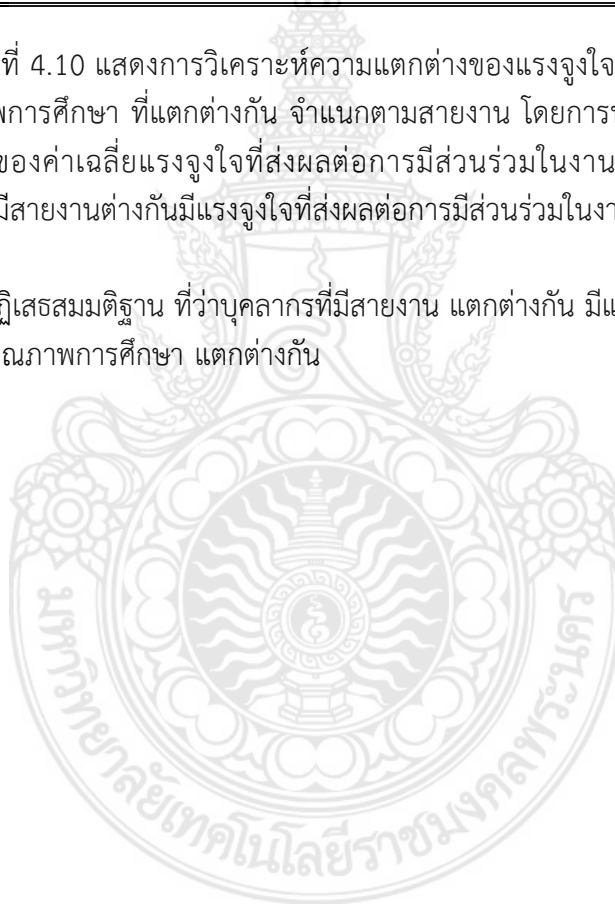
ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายงาน

แรงจูงใจ	วิชาการ		สนับสนุน		t	p-value
	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)		
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	3.767	0.563	3.899	0.483	0.418	0.519
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	3.101	0.968	3.722	0.293	1.151	0.286
โดยรวม	3.525	0.800	3.835	0.431	1.836	0.178

จากตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่แตกต่างกัน จำแนกตามสายงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษ แสดงว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีสายงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษ แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p-value
ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.752	5.293	.678	0.608
	ภายในกลุ่ม	114.257	0.563		
	รวม	116.009			
ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.451	0.113	0.599	0.664
	ภายในกลุ่ม	33.304	0.188		
	รวม	33.755			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.982	0.245	0.856	0.492
	ภายในกลุ่ม	50.781	0.287		
	รวม	51.763			

จากตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน ซึ่งในการศึกษานี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 จำนวน 182 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ (Multiple Choice) แบบเลือกหลายคำตอบ (Checklist) และแบบเรียงลำดับ (Ranking) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นแบบสอบถามใช้รายการข้อความ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นแบบสอบถามใช้รายการข้อความ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยทำการศึกษาได้ทำการหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) เท่ากับ 0.857 ซึ่งได้มากกว่าที่กำหนดไว้ จึงได้ทำแจกแบบสอบถามไปบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้ทำประมวลผลและวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย Mean (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) และค่า One-way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different)

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 182 ชุด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 182 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 41.80 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 สายงานวิชาการ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และสายงานสนับสนุน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 อายุงานการทำงาน 0 – 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 อายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และอายุการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 182 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา จะอยู่ที่ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.43) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.56) รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมงานประกันคุณภาพการศึกษา ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.80) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับท่านได้รับทราบผลการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.83) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา และด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ในการทดสอบ จำนวน 18 คน พบว่า

5.1.3.1 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.3.2 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.3.3 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.3.4 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.3.5 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีสายงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2.7 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนมากตำแหน่งข้าราชการ การศึกษาระดับปริญญาโท สายงานสายวิชาการ อายุการทำงาน 16-20 ปี

5.2.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา และด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุรีย์ คำดู่ (2556) การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักทะเบียน และประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับมากเกือบทุกประเด็น และในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ส่งผล ต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ในระดับเห็นด้วย เปี่ยมสุข พุงกาวิ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของบุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1). บุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีการ รับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับมาก คณะกรรมการดำเนินงานการวิจัย สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2554) ศึกษาวิจัยการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย รามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอทิทยา เสนะวงค์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกัน

จากการศึกษา ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนครไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และอายุ การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิทยา เสนะวงค์ (2555) พบว่า บุคลากรที่มี

ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเพศไม่แตกต่างกันนั้น เพราะในปัจจุบันไม่ว่าเพศหญิง หรือเพศชาย มีการศึกษาที่จะเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร ได้อย่างทั่วถึง และในสังคมปัจจุบันยังให้ความเสมอภาคกันระหว่างเพศชายและหญิง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ บุคลากรที่มีอายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุรีย์ คำต๋อย (2556) พบว่า การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุงาน กับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า แม้อายุ และอายุการทำงาน จะแตกต่างกัน แต่เนื่องด้วยการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้สำหรับผู้ที่ต้องดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทางคณะ มีการจัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของคณะ มีความรู้และเข้าใจตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประกันคุณภาพภายใน ทั้งระดับหลักสูตร คณะ สามารถจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) พร้อมจัดเก็บข้อมูล และหลักฐาน เพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในการอบรม จึงให้รับมีการรับทราบอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอายุระหว่าง 31-40 ปี จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมมากกว่าอายุช่วงอื่น เนื่องจากอยู่ในช่วงอายุที่จบการศึกษาได้ไม่นานและมีประสบการณ์ในด้านต่างๆ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน 16-20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เข้าใจและเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น

ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาระดับวุฒิปริญญาโท สามารถเข้าใจและเรียนรู้ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น และบุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ศึกษาการมีส่วนร่วมในงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สายงานวิชาการ จะมีความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถที่จะเรียนรู้ ทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนด้านการศึกษารจัดการเรียนการสอนพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักศึกษาในการรองรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

จากการศึกษา ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไม่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีตำแหน่งต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบาย หรือข่าวสารที่ต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการประชุมหารือ ถ่ายทอดความรู้แตกต่างกันไป

โดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการ ที่มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานในสายอาชีพ ทำให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ทำการวิจัยขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในการวิเคราะห์การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

5.3.1.1 ผลที่ได้จากการวิจัยในการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา และด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา นั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ในข้อคำถามที่มีค่าคะแนนมากก็พยายามรักษาแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้คงเดิมและพัฒนาให้ดีขึ้น แต่ข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยควรนำมาพิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนา เพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ.รองรับ และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยในแต่ละด้านก็จะมีข้อคำถามที่มีค่าคะแนนมากและน้อยที่สมควรนำมาพิจารณาดำเนินการ ได้แก่

ด้านการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลัก PDCA คือ วางแผน ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ และปรับปรุง ควรให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตามกระบวนการ PDCA เพื่อกำหนดกลไกของการปรับปรุงการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร โดยมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการหรือแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน รวมทั้งจัดทำคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่และผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน มีการกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง เริ่มจาก Plan การวางแผน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Do ร่วมกันการดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป Check ผู้กำกับตัวบ่งชี้และเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบระบบกลไกของการดำเนินการ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ Act นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา วางมาตรการในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบกลไก ในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประกันคุณภาพที่ดีขึ้น ทั้งนี้มาตรฐานดังกล่าวควรเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนการดำเนินการในปีต่อไป และนำมติที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนหลักสูตรที่ต้องรับการตรวจประเมินระดับหลักสูตรทั้งหมด 15 หลักสูตร ซึ่งถือว่ามีจำนวนมากที่สุดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบกับอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตร มีภาระหน้าที่หลายด้าน ทำให้การดำเนินงานในการกรอกข้อมูล และเก็บรวบรวมหลักฐาน เป็นไปอย่างล่าช้า สิ่งที่ต้องเร่งปรับปรุง คือ การเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน เพื่อให้งานประกันคุณภาพการศึกษามีการดำเนินงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังควรมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเหลือประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล และประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่างรวดเร็ว

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ และทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางด้านประกันคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

5.3.2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการสำรวจแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาเท่านั้น การต่อยอดการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการเกิดปัญหา รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน



บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. ม.ป.ท. 2545
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 2554
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา
พ.ศ. 2553. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด. 2554
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2554
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- จีรภา เพชรสงคราม. การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ
การศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. สารนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2554
- ชาญเดช วีรกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี).
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี. 2552
- ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ชนบท. ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน (พิมพ์ครั้งที่ 3,
หน่วยที่ 8). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532
- ธัญพร ก้อยชูสกุล. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2554
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร.
2546
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2553
- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. อุดสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว, ปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน
พระบรมราชูปถัมภ์. 2551
- เปี่ยมสุข ทุงกาวิ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ
บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุด
แห่งประเทศไทย. 2558

- มจรุส ศรีรัตน์. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2554, จาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>
- ยุพาพร รุ่งงาม. การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2545
- สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย. ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้ง. 2545
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2553
- แสงสุรีย์ คำตุ้ย, ธนากร ก้อนทองดี และ ชนนิกันต์ เครือยังยืน. การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายงานผลงานวิจัย). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2556



ภาคผนวก



แบบสอบถามเรื่อง
การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา
บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารวบรวมข้อมูล และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาให้ข้อมูลครบถ้วนตรงกับความเป็นจริง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ข้อความตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ตำแหน่ง

ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. สายงาน

สายวิชาการ สายสนับสนุน

6. อายุการทำงาน

0-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ผู้กำกับดูแลตัวบ่งชี้ ติดตาม ตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน					
2. ท่านได้รับฟังการชี้แจงนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน					
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพการศึกษา					
4. ท่านได้รับทราบผลการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน					
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน หรือปรับปรุง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลัก PDCA คือ วางแผน ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ และปรับปรุง					
7. ท่านได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก					
8. ท่านได้มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยภาพรวม					
9. ท่านได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจประกันคุณภาพมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน					
10. ท่านทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การมีแรงผลักดัน ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย ของพฤติกรรมกระทำนั้น ให้อยากมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านต้องการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เนื่องจากส่งผลให้.....					
1. เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีการยกย่องชมเชย และการยอมรับนับถือ					
3. ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
4. ได้รับโอกาสในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง และ การพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
5. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม และชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง					
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความเป็นธรรมในการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน					
7. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพเป็นอย่างดี					
8. หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
9. มีโอกาสได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสามารถในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด					
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจดำเนินงานประกันคุณภาพ					

👁️👁️ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม 🗨️🗨️

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางสาวสุภาภรณ์ ลาทุม

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ถนนประชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
โทรศัพท์ : 0 2836 3000 ต่อ 4118

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

ปริญญาธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. 2553

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาววรรณรัฐ ประจิมนอก

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ถนนประชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
โทรศัพท์ : 0 2836 3000 ต่อ 4118

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

ปริญญาธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. 2554

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาววิชราภรณ์ ชัยวรรณ

หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เลขที่ 399 ถ. สามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กทม. 10300
โทรศัพท์ : 0 2665 3777 ต่อ 6091 , 6093

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

ปริญญาธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. 2553

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

