



การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กัญชพร แดงวิบูลย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



กัญชพร แดงวิบูลย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

PERSONNEL' S PARTICIPATION IN EDUCATION QUALITY ASSURANCE
OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY, ROI ET CAMPUS



KANCHAPORN DANGWIBOON

ATHEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2557(2014)

หัวข้อสารนิพนธ์ : การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา : กัญชพร แดงวิบูลย์
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ไพรัช พันชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์

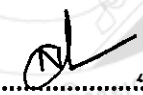
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

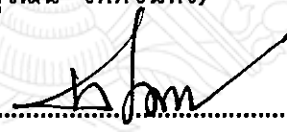

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ไพรัช พันชมภู)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)


..... กรรมการ
(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Personnel's Participation in Education Quality Assurance of
Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus

Student's Name : Kanchaporn Dangwiboon

Department : Government

Advisor : Dr.Phairat Phuenchomphoo

Co-Advisor : Dr.Suwat Jitjun


Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in
Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

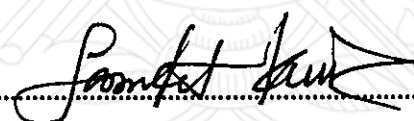

..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho, Asst.Prof.Dr.)

Thematic Committee


..... Chairman
(Assistant Professor (Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik)


..... Advisor
(Dr.Phairat Phuenchomphoo)


..... Co - Advisor
(Dr.Suwat Jitjun)


..... Member
(Assistant Professor Dr.Somkiet Kietjareon)


..... Member
(Dr. Panya Klaydesh)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	:	นางสาวกัญชพร แดงวิบูลย์
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร.ไพรัช พันชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 92 รูป/คน โดยการเปรียบเทียบตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (R.W.Krejcie and D.W.Morgan) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดที่ด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงระบบ ด้านการร่วมวางแผน และด้านการดำเนินงาน
- 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 3) บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาลำดับต่ำสามอันดับแรก คือ ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการนำการประกันคุณภาพการศึกษา มาบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรทำเอกสารที่ต้องใช้อ้างอิงในแต่ละตัวชี้วัดแจ้งให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และทุกส่วนงานควรมีฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะไม่ใช่เป็นงานเพิ่มเติม

Thematic Title : Personnel's Participation in Education Quality Assurance at Mahamakut Buddhist University's Roi Et Campus
 Student's Name : Kanchaphon Daengwiboon
 Department : Government
 Adviser : Dr. Phairat Phuenchomphoo
 Co-Adviser : Dr. Suwat Jitjun

ABSTRACT

The objectives of this paper were to: 1) explore personnel's participation in Mahamakut Buddhist University's education quality assurance task at Roi Et campus, 2) compare their participation in its preceding task here with variables of genders, ages and educational levels, 3) collect their suggestions for enhancing its same task. The sampling group, based on R.W. Krejcie's and D.W. Morgan's table, comprised its personnel of 92. The instrument for data collection was Likert-type questionnaires with the reliability for the whole entry at 0.91, including open-ended questions to elicit suggestions for expediting their participation. The statistics for data analyses embraced: frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test for comparing differences of genders' means and F-test (One-way ANOVA). Data were analyzed and processed with the computer software, and findings presented through the analytical description.

Results of the research manifested the following findings:

1) Their participation in its education quality assurance task here was rated 'high' in the overall aspect. Given a single aspect, so were four aspects in descending order of means, which included: (1) scrutiny of operational results, (2) improvements of systems, (3) mutual planning, and (4) operations.

2) The hypothesis testing results confirmed that the aforesaid variables showed no differences in their participation in its above task here in both aspects.

3) They made suggestions for enhancing its same task in descending order of first three frequencies. First, everyone should raise their awareness of importance for integrating it into their regular jobs by introducing the process of PDCA to supplement their jobs. Secondly, they should produce documents to be used as referents in each indicator so as to keep every stakeholder informed, indirectly culminating in prompting more complete data. Finally, each section should specifically have its own entity to cope with its task; not just an additional job.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ในการให้คำแนะนำปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พร้อมคณะผู้บริหาร ท่านเจ้าคุณพระราชปริยัติวิมล รักษาการแทนรองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ได้เปิดสถานศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ไพรัช พันชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี ดร.ประพิศ โบราณมูล และ นายสมศรี แก้วกิตติ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย สารนิพนธ์ฉบับนี้ จะไม่ประสบผลสำเร็จเลย หากผู้วิจัยไม่ได้รับความกรุณา ความเมตตาการเสียสละเวลาเพื่อให้ความรู้ให้คำแนะนำในข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์จากท่านผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยได้กล่าวนามมาผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาเล่าเรียน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน นักศึกษาปริญญาโทรุ่นพี่ เพื่อน รุ่นน้องและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้ซึ่งเป็นกัลยาณมิตรที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ อันเป็นที่เคารพยิ่ง ที่ได้ช่วยกันวางรากฐานการศึกษา วางรากฐานศีลธรรมอันดี และผู้เป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัยและที่ขาดเสียมิได้ คือผู้ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นเครื่องแสดงความกตัญญู กตเวทิตา เพื่อบูชาแด่ บูรพาจารย์ พระคุณบิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนให้สติปัญญา และคุณธรรมเครื่องชี้นำสู่ความสำเร็จ

กัญชพร แดงวิบูลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	8
2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	12
2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม	22
2.5 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	53
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	57

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผล	85
5.2 อภิปรายผล	87
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	105
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	109
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	111
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	117
ภาคผนวก ฉ ตารางแสดงการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องประสิทธิภาพของแบบสอบถาม	119
ภาคผนวก ช แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	121
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ(Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	60
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	61
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน	61
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน โดยรวมและรายข้อ	62
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ	63
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ	64
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ โดยรวมและรายข้อ	65
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ	66
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ	66
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามเพศ	67
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามเพศ	67

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	79
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	79
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา	80
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา	80
ตารางที่ 4.39 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน	81
ตารางที่ 4.40 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน	82
ตารางที่ 4.41 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	82
ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ	83

สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพประกอบ 2.1	วงจรรการพัฒนาคุณภาพการทำงานของเดมมิ่ง (Deming's circle)	15
ภาพประกอบ 2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก	18
ภาพประกอบ 2.3	แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของเจตคติ	29
ภาพประกอบ 2.4	โครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนงานในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด	38
ภาพประกอบ 2.5	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	52



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการและสืบเนื่องจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายบทบาทการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นหน่วยรับผิดชอบการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่เชื่อใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ดังนั้นหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การวางแผนดำเนินงาน และตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ระบุว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพศึกษาภายในและระบบการประกันคุณภาพศึกษาภายนอก และมาตรา 48 ระบุว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสร้างระบบกลไก หรือกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดตามแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการทางการศึกษา ที่สร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่ามหาวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนดมีความเป็นผู้นำของสังคม และสนองตอบความต้องการของสังคม

ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ¹ ซึ่งรวมถึง อาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรแล้วยังต้องอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรในลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรตามแนวทางของระบบประกันคุณภาพเป็นอย่างมากสรุปได้ว่า

¹ อุทุมพร จามรมาน, การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), หน้า 17.

การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรเป็นเหตุสำคัญที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ เนื่องจากจะเป็นปัจจัยผลักดันให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยได้ก้าวสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในวิทยาเขตร้อยเอ็ดมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพการศึกษา และวิทยาเขตร้อยเอ็ดได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและได้รับการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แต่ยังไม่มียางานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้าง และกระตุ้นการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาเขตร้อยเอ็ด ต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ ของงานวิจัย

- 1.2.1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 1.2.2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน
- 1.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.3. สมมติฐานของการวิจัย

- 1.3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน
- 1.3.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน
- 1.3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1. ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 104 รูป/คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ใน 4 ด้านคือ

1. ด้านการร่วมวางแผน
2. ด้านการดำเนินงาน
3. ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
4. ด้านการปรับปรุงระบบ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ ที่ใช้ในการวิจัย

การมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่การริเริ่มการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงระบบในกิจกรรมนั้นจนแล้วเสร็จ

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติการใด ๆ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพศึกษาอย่างเป็นระบบตามแผนที่กำหนดไว้ สร้างความเชื่อมั่นว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นจะมีคุณภาพตามลักษณะที่ต้องการ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนตามวงจรพัฒนาคุณภาพ PDCA ได้แก่

ด้านการร่วมวางแผน หมายถึง การที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ทิศทาง และขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพ

ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติให้เป็นไปตามระบบหรือแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

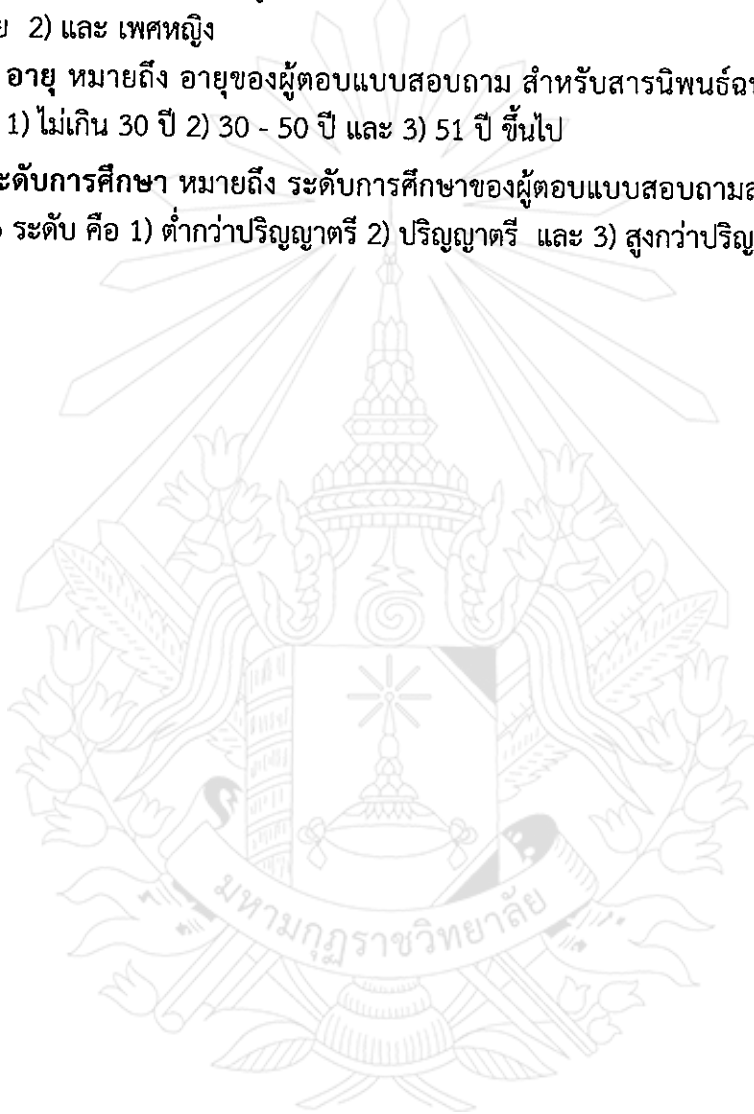
ด้านการปรับปรุงระบบ หมายถึง การที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการแก้ไขปรับปรุงระบบจากการดำเนินงานนั้นไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หรือเป็นการพัฒนาระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย 2) และ เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งอายุออกเป็น 3 ช่วง คือ 1) ไม่เกิน 30 ปี 2) 30 - 50 ปี และ 3) 51 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม
- 2.5 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ทฤษฎีการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action)

รีดเดอร์ (Reeder) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมของบุคคล ด้วยการตั้งเป็นทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม โดยอธิบายว่า เหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลมาจากปัจจัยเหล่านี้

1. ปัจจัยดึงดูด (Pull factors) ประกอบด้วย

1.1 จุดประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal) คือ สิ่งที่อยู่กระทำได้ทำให้เกิดจากการกระทำโดยมีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และพยายามทุกวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 ความเชื่อ (Belief orientation) คือ ความคิด การรับรู้ หรือความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลบนความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลหรือไม่ก็ได้

1.3 ค่านิยม (Value standards) คือ สิ่งที่ยึดถือหรือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ กำหนดการกระทำของตน โดยจะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ โดยบุคคลจะพยายามกระทำการสิ่งใดให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถืออยู่

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วจะสืบทอดต่อกันมาจนเป็นประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่ยอมรับ

2. ปัจจัยผลักดัน (Push factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) คือ การรับรู้ว่าคุณค่าอื่น ๆ กลุ่ม หรือสังคมทั่วไปต้องการให้เชื่อ รู้สึก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้น จึงกล่าวได้ว่า การตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (Commitment) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสัญญาหรือข้อผูกมัดที่ให้ไว้กับผู้อื่น

2.3 การบังคับ (Forces) คือ ความเชื่อที่มีอยู่ในใจว่าต้องทำอะไรสิ่งหนึ่งโดยไม่มีทางเลือก และการบังคับยังเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้น เนื่องจากบุคคลมักมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติมากขึ้นเมื่อมีการบังคับให้ทำ

3. ปัจจัยสนับสนุน (Support factors) ประกอบด้วย

3.1 โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือทางเลือกที่มีอยู่ โดยพิจารณาแล้วว่าภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทางและจังหวะที่เหมาะสม จึงเลือกกระทำตามโอกาสนั้น

3.2 ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้เกี่ยวกับกำลังหรือพลังของตนเองในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้กระทำจะตระหนักถึงความสามารถของตนก่อนที่จะมีการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใดๆ

3.3 การสนับสนุน (Support) คือ การช่วยเหลือที่ผู้กระทำเชื่อว่าตนจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ จากปัจจัยหลักทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น¹

รีเดอร์ (Reeder) ได้อธิบายอิทธิพลที่เป็นสาเหตุต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ

2. บุคคลจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล โดยการตัดสินใจจะสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของตนในสถานการณ์นั้น ๆ

3. เหตุผลบางประการอาจจะสนับสนุนหรือต่อต้านการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลก็ได้

4. เหตุผลแต่ละเหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ มักมีค่าน้ำหนักที่แตกต่างกัน

¹Reeder, W.W., Beliefs, Disbelief and Social Action, อ้างใน รัฐิพร ลิธิฐฎฎ, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) สาขาคณิตศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาคณิตศาสตร์), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2547), หน้า18-21.

5. เหตุผลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำสิ่งใด มิใช่มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งหรือทั้งหมด แต่เป็นกลุ่มเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ

6. กลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทุกโอกาส

7. กลุ่มปัจจัยหรือเหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคมหรือมีส่วนร่วมนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

8. ในบางสถานการณ์อาจมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางที่จะตอบสนองต่อการเลือกแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้น

9. ในสถานการณ์เดียวกัน แต่ละบุคคลอาจเลือกตัดสินใจแตกต่างกัน

10. เหตุผลของการตัดสินใจ สามารถมองได้จากทางเลือกที่ได้เลือกแล้ว²

2.1.2 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Theory)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติและการกระทำระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารหรือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดี และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดย อีวานส์(Evans)³ อธิบายทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซูลลิแวน ผู้ซึ่งศึกษาพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันของบุคคลว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นได้เลยตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งซูลลิแวน เชื่อว่าทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเขาเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 2 ประการคือ

1. ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีระวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น และ

2. ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังคมรวมถึงความสุขสบายใจ การมีความคิด มีค่านิยมอยู่ในกรอบที่สังคมยอมรับ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้อยู่ที่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอุ่นใจเพราะมีเพื่อน ซึ่งเพื่อนในที่นี้หมายถึงบุคคลที่สนิทสนมพอที่จะยอมรับทุกซ່อ้นได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตามการสร้างสัมพันธภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้านต่าง ๆ ของชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น บางคนแม้มีความรู้ดี แต่ไม่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานหรือการดำรงชีวิตได้ดังที่

จากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารหรือทำ กิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 60-74.

³Evans, อังใน อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, “ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”, ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ.2550), หน้า 41.

ร่วมกัน ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกอาจมีผลมาจากปัจจัยหลายประการในการที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะ เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ออกเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment factors) และตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

อดิน รพีพัฒน์ ได้ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วมว่า เป็นการให้ประชาชนเป็นผู้กระทำทุกอย่างโดยมิใช่เป็นการกำหนดจากภายนอก หากแต่ต้องเกิดจากการคิดริเริ่มและการกระทำของประชาชนเอง”⁴

กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นความรู้สึกที่มีเจตนาในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความรู้สึกรับผิดชอบในความสำเร็จ และมีส่วนร่วมในฐานะมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานร่วมกัน⁵

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้กล่าว การมีส่วนร่วม หมายถึงการให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทรร่วมกันตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง⁶

คีธ (Keith). ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของงาน แก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อทั้งองค์การ และงานเฉพาะของแต่ละบุคคล กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจต่อความรับผิดชอบที่สนองความต้องการของลูกค้า⁷

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff). ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร หรือความร่วมมือต่อองค์การหรือกิจกรรม การรับผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผล การดำเนินงาน⁸

⁴ อดิน รพีพัฒน์ ,การประกันคุณภาพการศึกษากับห้องสมุดอุดมศึกษา, (ข่าวสารห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543, มกราคม-มีนาคม), หน้า 11-15.

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรมสามัญศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.2544), หน้า 12.

⁶ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, การบริหารและนิเทศภายในโรงเรียน, (ปัตตานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, พ.ศ.2531), หน้า 48.

⁷ Keith, อังโน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษา นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พ.ศ.2537

⁸ Cohen, John M. and Uphoff, Norman T. อังโน, เรื่องเดียวกัน.

เดวิส เคท (Davis Keith) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมหมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันกับกลุ่มดังกล่าวด้วย⁹

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการของความร่วมมือนำความสามารถที่มีอยู่ของบุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้องมาใช้ โดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันประเมินผลในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นกระทำร่วมกันด้วยความสมัครใจ หรือตามบทบาทหน้าที่ โดยการใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน

2.2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

อริศรา ชูชาติ; นวรัตน์ สุวรรณผ่อง; และวิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง กล่าวถึง “หลักสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1. การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ โดยทุกคนต้องยอมรับว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพที่แตกต่างกัน

2. การพัฒนาการทำงานร่วมกัน ทุกคนต้องเชื่อว่าเมื่อบุคคลรวมตัวกันเป็นกลุ่มแล้วจะต้องมีการมีดำเนินการที่เข้มแข็งและคิดพัฒนางานอยู่เสมอ

3. ต้องมีความเชื่อและศรัทธาว่าทุกคนคือทรัพยากรที่สำคัญ สามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกในกลุ่มมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การกำหนดแผนงานหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มมีมติร่วมกัน

5. ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การทำงานเป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้”¹⁰

ทองใบ สุตชารี ชี้ให้เห็นว่า “การจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีที่ทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากบุคลากรมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสในการสร้างความผูกพันในการทำงานและการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับจากบุคลากรด้วยเช่นเดียวกัน”¹¹

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544: 11) ยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง

⁹Davis Keith อ่างใน พวงทอง โยธาใหญ่: “ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่, พ.ศ.2545), หน้า 15.

¹⁰อริศรา ชูชาติ; นวรัตน์ สุวรรณผ่อง; และ วิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง, เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, พ.ศ. 2538), หน้า 16-17.

¹¹ทองใบ สุตชารี, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, พ.ศ. 2543), หน้า 176.

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ พบว่า “ลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจกระทำการสิ่งใดด้วยตนเอง แต่หากถูกบังคับอาจทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมน้อยลงหรืออาจไม่มีเลย”¹⁵

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ยังเสนอว่า “การแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และความรู้สึกส่วนบุคคลด้วย”¹⁶

ชูชาติ พวงสมจิตร¹⁷ และ พงณา เทียนธาดา¹⁸ นำแนวคิดของโคเฮน; และอ็พซอพ มาผสมผสานกับแนวคิดของนักวิชาการไทยสรุปว่า “การมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญคือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการส่วนรวม ทั้งนี้การวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบน (Bottom-Up planning) จะสร้างบทบาทให้บุคลากรในองค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง (Top-Down planning)

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และวางแนวทางการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ตั้งแต่การบริหารงานจนถึงการลงมือปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานขอความช่วยเหลือ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ทุกคนในองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาประเมินผลว่าการดำเนินงานตามแผนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ซึ่งอาจแบ่งการประเมินผลออกเป็นการประเมินผลย่อย (Formative evaluation) หรือการประเมินผลในภาพรวม (Summative evaluation)”

¹⁵ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์, การมีส่วนร่วมของประชาชน ใน วารสารพัฒนาชุมชน 4, พ.ศ. 2531), หน้า 28.

¹⁶เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2537), หน้า 183.

¹⁷ชูชาติ พวงสมจิตร, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ ค.ด.(บริหารการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), (ถ่ายเอกสาร), หน้า 19.

¹⁸พงณา เทียนธาดา, การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543), (ถ่ายเอกสาร), หน้า 41-42.

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิธ สมัครการ ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมว่า สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine participation) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าหากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง การมีส่วนร่วมที่แท้จริง จะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการ

2. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เช่น ร่วมลงแขก การลงแรงในการทำโครงการ ร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของอื่นๆ เป็นบางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษาโดยไม่ได้ตัดสินใจ¹⁹

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พบว่า การศึกษาการมีส่วนร่วมที่ผ่านมามีทฤษฎีสันับสนุนพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมมากมาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลโดยอาศัยทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของรีดเดอร์(The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action) และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลิแวน (Interpersonal Theory) เป็นพื้นฐานในการวิจัย

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

อำรุง จันทวานิช กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษา ที่เป็นหลักประกันว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม”²⁰

สมชาย วรกิจเกษมกุล ได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพว่าเป็น ยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นมาตรการหนึ่งที่มีให้การรับรองและเกิดความเชื่อมั่นได้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพและผู้จบการศึกษามีการศึกษาตามมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของนิสิต ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมนั้นๆ”²¹

¹⁹สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิธ สมัครการ, การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา : แนวคิดและวิธีการ, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, พ.ศ. 2543), หน้า 37.

²⁰อำรุง จันทวานิช , อ่างโนโซติกา วรรณบุรี “การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่”, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2547). (ถ่ายเอกสาร), หน้า 14.

²¹สมชาย วรกิจเกษมกุล, ประกันคุณภาพการศึกษา : อนุกรมมาตรฐาน ISO 9000, วารสารการวัดผลการศึกษา, พ.ศ. 2543), หน้า 1-7.

สุวิมล ณะผลเลิศ ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายคุณภาพ กำหนดองค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพ และนำผลการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ”²²

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึงกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใด ๆ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์”²³

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด”²⁴

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น”²⁵

คราย์เยอร์ กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา คือแผนงานและปฏิบัติการทั้งหลายที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการศึกษาจะสนองต่อคุณภาพตามที่กำหนด”²⁶

เมอร์กาทรอย์; และมอร์แกน กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามที่กำหนด”²⁷

²²สุวิมล ณะผลเลิศ, การประกันคุณภาพการศึกษากับห้องสมุดอุดมศึกษา, ข่าวสารห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543, มกราคม-มีนาคม), หน้า 11-15.

²³มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, แนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2543), หน้า 1.

²⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, พ.ศ. 2543), หน้า 14.

²⁵สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : จุดทอง, พ.ศ. 2546), หน้า 3.

²⁶Cryer, A., อ้างใน สมดุล บุญไชย. การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านครูผู้สอน โรงเรียนบ้านผักกะย้า อำเภอกุดชุม จังหวดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, พ.ศ.2548)

เทนนีสัน กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบาย ทัศนคติ การปฏิบัติ และกระบวนการที่จำเป็นในการรับรองคุณภาพการศึกษาและการลงทุนซึ่งจำเป็นต้องรักษาและพัฒนา”²⁸

2.3.2 แนวคิดและหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา

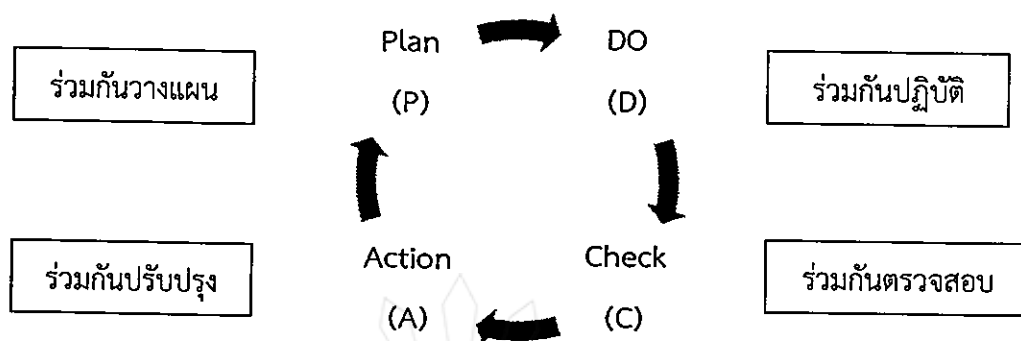
เดมมิ่ง ได้เสนอหลักการบริหารสำหรับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจไว้ 14 ประการ (Deming's 14 Management Principle) คือ

1. กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ
 2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ทุกฝ่ายในลักษณะการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพขององค์กร
 3. ยึดหลักการพื้นฐานขององค์กรและยุติการควบคุมคุณภาพด้วยการตรวจสอบ
 4. ควรสนใจการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า
 5. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 6. จัดอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
 7. มุ่งพัฒนาภาวะการณ์เป็นผู้นำให้กับบุคลากร
 8. ขจัดความกลัวหรือความกังวลใจของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
 9. สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม
 10. ยกเลิกเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้
 11. ขจัดการตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวเลขหรือปริมาณ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่คำนึงถึงคุณภาพ
 12. บุคลากรทุกคนต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียม
 13. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
 14. ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือและความคิดเห็นที่ตรงกันของทุกฝ่าย
- ซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและหลักการบริหารได้เป็นวงจรการทำงานที่ชื่อว่า PDCA²⁹ ดังนี้

²⁷ Murgatroyd, Stephen; & Morgan, Collin. อุทุมพร จามรมาร. การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541)

²⁸ Tennyson, อังโน พงศ์ธวัช วิวังสุ, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปริญญาทิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2546), หน้า 9.

²⁹ Deming, อังโน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก, อังแล้ว, หน้า 10.



ภาพประกอบ 2.1 วงจรการพัฒนาคุณภาพการทำงานของเดมมิ่ง (Deming's circle)

ครอสบี ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยกำหนดขั้นตอนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดคุณภาพไว้ 14 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างความรับผิดชอบด้านการบริหาร
2. การสร้างทีมงานปรับปรุงคุณภาพ
3. การวัดคุณภาพ
4. การประเมินคุณภาพ
5. การสร้างความตระหนักถึงคุณภาพ
6. การแก้ไขให้ถูกต้อง
7. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
8. การฝึกอบรม
9. ความพยายามลดการเสียโอกาส
10. การกำหนดเป้าหมาย
11. การจัดความผิดพลาด
12. การสร้างจิตสำนึก
13. การร่วมกันสร้างคุณภาพ
14. การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการทำงานมีคุณภาพ³⁰

เช่นเดียวกับแนวคิดของ จูรัน ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Juran's Quality Control ว่า การพัฒนาคุณภาพขององค์กรต้องเน้นที่การทำงานร่วมกันเป็นสำคัญประกอบด้วย 10 ขั้นตอนหลักคือ

1. การสร้างความตระหนักในการมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ
2. มีการกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. มีการวางแผนและดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด
4. มีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร
5. มีกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

³⁰Crosby, อังโน พงศ์รัช วิวิงสุ, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา, อ้างแล้ว, หน้า 11.

6. มีการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
7. การแสดงความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
8. แสดงผลการดำเนินงานขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรทราบ
9. มีการบันทึกถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน และ
10. มีการร่วมมือกันในการพัฒนาระบบและกระบวนการเพื่อให้การทำงานของบุคลากรได้รับการพัฒนา³¹

วิฑูรย์ สิมะโชคดี ยังกล่าวว่า “การสร้างคุณภาพในองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมและมุ่งผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ”³²

อุทุมพร จามรมาน กล่าวว่า “การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีกลไกในการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นระบบ และเชื่อถือได้ ซึ่งขั้นตอนสำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในให้เข้าใจตรงกันเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษาของไทย”³³

อมรวิรัช นาครทรพร “กล่าวไว้ว่า

1. การประกันคุณภาพพึงสะท้อนหลักการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในอนาคตด้วยหัวใจของระบบการประกันคุณภาพที่ดี คือ การใช้ระบบและวัฒนธรรมในการเรียนรู้และการตรวจสอบการทำงานของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำข่าวสารไปทั่วองค์กรอย่างทั่วถึง พร้อมกับมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานทุกๆ ด้านอย่างมืออาชีพ ที่สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน
2. ระบบการประกันคุณภาพพึงมีกลไกรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างจริงจัง เพื่อนำความคิดเห็นและข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมมาใช้ในการกำกับแนวทางการประกันคุณภาพของสถาบัน
3. สถาบันอุดมศึกษาพึงมีอิสระในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของตนเอง ขณะเดียวกันก็พึงให้อิสระหน่วยงานในการดำเนินการประกันคุณภาพตามเงื่อนไข/ปัจจัยเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

³¹Juran, Joseph M, อ้างใน สาวิตรี ไชยสมบัติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2552.

³²วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับหัวหน้างาน, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, พ.ศ. 2538), หน้า 110.

³³อุทุมพร จามรมาน, การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), หน้า 17.

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและจารีตของควมมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา”³⁴

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมใดก็ตามที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่างานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถให้การรับประกันได้ว่าผลผลิต(นักศึกษา/บัณฑิต ผลงานวิจัย การบริการวิชาการ) ของสถาบันมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงสามารถสรุปได้ว่า หัวใจของการประกันคุณภาพอยู่ที่ความร่วมมือของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องยอมรับระบบควบคุมคุณภาพและปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนากลไกที่จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพที่แท้จริง

2.3.3 ระบบและการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา

ต้องมีกฎเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพภายใน (Internal quality control) เป็นกระบวนการที่สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพภายในที่จะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานภายใน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการศึกษาและนำปัญหา/อุปสรรคไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

2. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality auditing) เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพภายในที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ

3. การประเมินคุณภาพ (Quality assessment) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตรวจสอบคุณภาพ แต่จะเน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพว่าเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดมากน้อยเพียงไร

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กิจกรรมควบคุมคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาโดย การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างมีคุณภาพ กระบวนการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย การกำหนดให้มีระบบและกลไกในการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การตรวจสอบและประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบ โดยหน่วยงานภายนอกที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินคุณภาพภายนอก คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ

³⁴ อมรวิรัช นาครทรรพ, รายงานเรื่องคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาในวิถีทรศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, พ.ศ. 2543), หน้า 35-36.

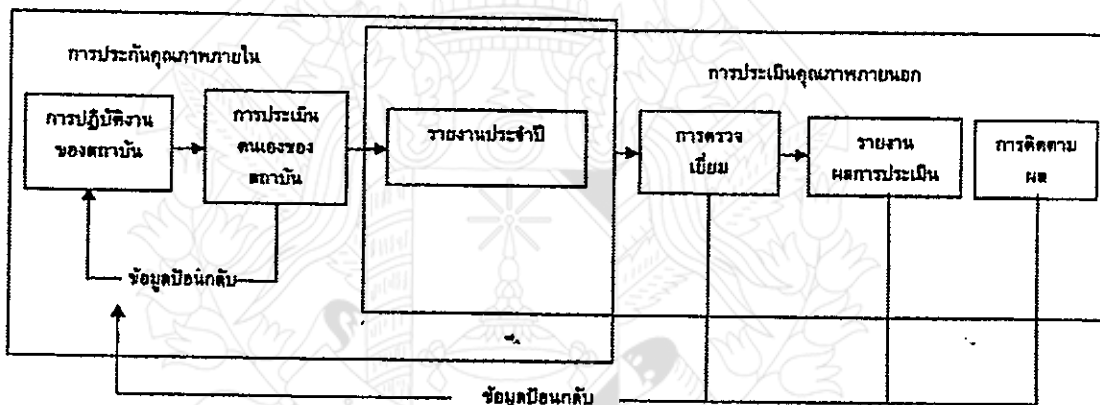
สมศ. เพื่อประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักได้อย่างมีคุณภาพ โดยการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนก่อนการตรวจเยี่ยม ขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยม และขั้นตอนหลังการตรวจเยี่ยม ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด³⁵ ดังนี้

1. ขั้นตอนก่อนการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินภายนอกต้องรวบรวมข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษา เช่น รายงานการประเมินตนเองของสถาบันอุดมศึกษา แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดขอบเขตของการประเมินภายนอก แล้วกำหนดวันตรวจเยี่ยมสถาบันอุดมศึกษา

2. ขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินภายนอกเข้าพบผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตรวจเยี่ยม พร้อมทั้งสร้างความคุ้นเคย สังเกต สัมภาษณ์ และ/หรือดูเอกสารต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งการตรวจเยี่ยมนี้จะต้องดำเนินการในลักษณะกัลยาณมิตร เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้และนำเสนอผลการตรวจเยี่ยมต่อสถาบันอุดมศึกษา

3. ขั้นตอนหลังการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินภายนอกต้องเขียนรายงานการตรวจเยี่ยมสถาบันอุดมศึกษาและส่งให้สถาบันอุดมศึกษาตรวจสอบและโต้แย้ง ตลอดจนมีการปรับปรุง แก้ไข รายงานที่สมบูรณ์ก่อนส่ง สมศ. พิจารณารับรองและเผยแพร่ต่อสาธารณชน³⁶

แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก



ภาพประกอบ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 การนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปรูปแบบการดำเนินงานด้าน

³⁵ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : , ม.ป.พ., พ.ศ. 2547),(แผ่นพับ),ไม่ปรากฏเลขหน้า

³⁶ เรื่องเดียวกัน.

การประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากรและด้านบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านกระบวนการ

อุทุมพร จามรมาน เสนอว่า “การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานควรมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในมีความเข้าใจตรงกันว่าการประกันคุณภาพการศึกษา คืออะไร ทำไมต้องมี การประกันคุณภาพ และผลดี/ผลเสียของการประกันคุณภาพคืออะไร
2. จัดให้มีระบบและกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษา
3. กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบ
4. จัดประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง-วิธีเสริม จุดอ่อน-วิธีแก้ไขและจัดทำรายงานการประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดเตรียมหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ
5. ตรวจสอบคุณภาพภายใน
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับสู่ผู้เกี่ยวข้องกับการะงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข
7. ดำเนินการซ้ำตั้งแต่ข้อ 4 เป็นต้นมา จนได้ผลการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และแจ้งให้มีการประกันคุณภาพจากภายนอก”³⁷

ไพบุลย์ เปานิล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประกันคุณภาพการศึกษาโปรแกรมวิชาเทคโนโลยี การศึกษาสถาบันราชภัฏ” โดยพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เรียกว่า บันได 5 ขั้น สู่อการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ: ประกาศนโยบายคุณภาพ จัดตั้งหน่วยงาน ตั้งคณะกรรมการ
2. ขั้นพัฒนาเครื่องมือ: สร้างความเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน สร้างความกระจำจัดด้านระบบองค์ประกอบและกลไกคุณภาพ กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน กำหนดแผนปฏิบัติการ
3. ขั้นการควบคุมคุณภาพ: การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การพัฒนาองค์กรตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ การทำรายงานการประเมินตนเอง
4. ขั้นการตรวจสอบคุณภาพ: การตรวจสอบจากกลุ่มเพื่อน การตรวจสอบจากกรรมการประกันคุณภาพภายในสถาบัน การเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น
5. ขั้นการประเมินคุณภาพ: ประเมินระบบ/ผลสำเร็จ/ความเพียงพอของปัจจัยนำเข้า โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายนอก/สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า “ขั้นตอนที่ 1 - 4 ต้องมีการประชาสัมพันธ์เสริมแรง และประเมินผลเป็นระยะ”³⁸

³⁷อุทุมพร จามรมาน, การศึกษาไทย 2000, (กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, พ.ศ. 2543), หน้า 26.

³⁸ไพบุลย์ เปานิล, การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โปรแกรมวิชาเทคโนโลยี การศึกษา สถาบันราชภัฏ, ปริญญาโท กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2543), (ถ่ายเอกสาร), บทคัดย่อ.

2. ด้านทรัพยากร

ตามหลักการจัดการทั่วไป การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หน้าที่ทางการบริหาร อันได้แก่ การวางแผนการจัดการองค์กร การชี้แนะ และการควบคุม ในการปฏิบัติภารกิจให้ดำเนินการสอดคล้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลไปด้วยกันโดยใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ทรัพยากรด้านการเงิน (Financial resources) ทรัพยากรกายภาพ (Physical resources) และทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร (Informational resources) ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการวิเคราะห์และแปรสภาพพร้อมที่จะให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจ

ดังนั้น ทรัพยากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

3. ด้านบุคลากร

เนื่องจากบุคลากรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายหรือประสบกับความล้มเหลว ดังปรากฏในงานวิจัยของ สุวิมล ราชธนบริบาล “ศึกษากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” และพบว่า “ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ การขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงของบุคลากรในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องความไม่ต่อเนื่องของการบริหาร”³⁹ และในปีเดียวกันนี้ จุฬารัตน์ วิทยาขาว ได้ศึกษารูปแบบและปัญหาอุปสรรคของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษารายกรณี ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า “การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ ความเข้าใจไม่ตรงกันของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ทักษะที่แตกต่างกันเนื่องจากคณาจารย์เห็นว่า การที่คณาจารย์ถูกประเมินผลการจัดการเรียนการสอนแต่เพียงฝ่ายเดียวนั้นไม่เป็นธรรม บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะความบกพร่องของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ภายในสถาบัน ไม่มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะ”⁴⁰

³⁹ สุวิมล ราชธนบริบาล, การศึกษากระบวนการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), (ถ่ายเอกสาร)

⁴⁰ จุฬารัตน์ วิทยาขาว, การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), (ถ่ายเอกสาร).

นอกจากนี้ ชลัช จงสืบทพันธ์; และคนอื่น ๆ⁴¹ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า “มีปัญหาอุปสรรคในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานพบข้อบ่งชี้ถึงบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร” ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในด้านบุคลากร ซึ่งตามหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมีขั้นตอนของการดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร และวิเคราะห์งานเพื่อใช้ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ตรวจสอบ ผู้ประเมิน

2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การสรรหาและ/หรือการคัดเลือก เพื่อแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานตามหน้าที่หรือภารกิจที่กำหนด

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการอบรมบุคลากรจะต้องจัดให้เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบ

เหตุผลดังกล่าวทำให้สถาบันอุดมศึกษา ต้องจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาด้านทรัพยากรอย่างจริงจัง และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดโดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว การประกันคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการควรประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นการมอบหมาย/กำหนดหน่วยงานที่มีอยู่เดิมให้รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ/หน่วยงานใหม่ขึ้นรับผิดชอบโดยตรง

2. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา

3. การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

4. การกำหนดองค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่อาจเรียกชื่อต่างๆ กันไปในแต่ละองค์กร เช่น ดัชนีชี้วัด (Index) หรือตัวบ่งชี้ (Indicator)

5. การจัดทำคู่มือคุณภาพ หรือคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแต่ละสถาบันเรียกแตกต่างกันไป การจัดทำคู่มือต่าง ๆ เหล่านี้ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือแม่บทของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน

6. การดำเนินงานตามคู่มือคุณภาพและการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินงานตามคู่มือที่สถาบันจัดทำขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน หรือที่เรียกกันว่า รายงานการศึกษาตนเอง/รายงานการประเมินตนเองโดย

⁴¹ชลัช จงสืบทพันธ์; และคนอื่น ๆ, รายงานการวิจัยเรื่อง “การติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, (ศูนย์วิจัยและบริการ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2545)

สาระสำคัญของการจัดทำรายงานจะกล่าวถึง บริบทของสถาบัน ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนด การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนของสถาบัน และรายการเอกสารหลักฐานอ้างอิง

7. การตรวจสอบคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติงานจริงตามที่ระบุและมีหลักฐานที่แสดงการปฏิบัติงานดังกล่าว

8. การประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อประเมินว่าสถาบันปฏิบัติงานในระดับดีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด และมีหลักฐานแสดงการปฏิบัติงานดังกล่าว⁴²

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

2.4.1. บรรยากาศองค์กร (Organizational climate)

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง บรรยากาศองค์กรที่ดีมีส่วนช่วยเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความอยากมาปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายความหมายของบรรยากาศองค์กรได้ดังนี้

บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นรับรู้โดยตรงและทางอ้อม⁴³ มีลักษณะ ดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. เป็นเครื่องมือบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. มีคุณลักษณะที่คงทนอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรแล้วส่งผลไปยังความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในองค์กรเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดในองค์กร และมีส่วนผลักดันให้คนในองค์กรเกิดพฤติกรรมการทำงาน⁴⁴

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพการณ์โดยรวมขององค์กรที่มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรในคณะและสถาบัน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทำให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันเกิดจากโครงสร้างองค์กร ลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาผลตอบแทน สวัสดิการ

⁴² ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น, องค์การและการจัดการฉบับมาตรฐาน: Organization and Management. (กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, พ.ศ. 2539), หน้า 37.

⁴³ สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, พ.ศ. 2536), หน้า 193.

⁴⁴ Gibson, อังโน นงเยาว์ แก้วมรกต, ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542), หน้า 9.

และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมทั้งสัมพันธภาพภายในองค์กรที่มีการช่วยเหลือ มีความสามัคคี และมีความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะและสถาบัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรของฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand; & Gilmer.)⁴⁵ กับ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer.)⁴⁶ ซึ่งมีความเห็นที่ตรงกันว่าบรรยากาศองค์กรสามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ มากมายขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์กร แต่ที่เป็นสาระสำคัญที่ตรงกันและใช้เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร มี 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ลักษณะการแบ่งสายงาน รวมทั้งกฎระเบียบและความซับซ้อนของระบบการทำงานในองค์กร
 2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน
 3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
 4. ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร
 5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความอบอุ่น ความสามัคคีจากบุคคลในองค์กร
- มัญญ วงศ์นารี ชี้ให้เห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลที่สามารถครอบงำตัวบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจในการทำงาน มีความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าบุคคลทำงานอยู่ในองค์กรที่ดี มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อระบบการทำงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรมเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน ก็ย่อมมีความสุขในการทำงาน เกิดการอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ต้องทำงานอยู่ในบรรยากาศที่มีแต่การแข่งขันหรือชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน ย่อมจะเกิดความเครียด และไร้ความสุขในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของคนทั้งสิ้น

⁴⁵Forehand & Gilmer. 1964, อ้างใน จุฬารัตน์ เสกนาโชค, ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร, ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ), (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 11-12.

⁴⁶Litwin & Stringer, อ้างใน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 11-12.

บรรยากาศองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญลำดับต้นๆ ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมากในการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษา⁴⁷

2.4.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

ความหมายการติดต่อสื่อสาร การสื่อสาร มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communicatus ซึ่งหมายถึง “To share” คือ การให้ การแบ่งปัน หรือการแลกเปลี่ยน⁴⁸ ในที่นี้หมายถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิด ความรู้สึก หรือเจตคติ ใน พจนานุกรมศัพท์ภาษาอังกฤษ ฉบับเวบสเตอร์⁴⁹ ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคล โดยผ่านสัญลักษณ์ เครื่องหมาย พฤติกรรม หรือถ้อยคำ ทั้งนี้อาจเป็นการสื่อสารโดยตรง เช่น การเผชิญหน้า หรือ ทางอ้อม โดยการเขียนหรือการจดบันทึกก็ได้⁵⁰ นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารยังเป็นกระบวนการที่ผู้ส่งสารทำการส่งสารหรือข้อสนเทศผ่านช่องทางและสื่อไปยังผู้รับสารโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งสารกำหนด⁵¹

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ความสามารถในการสื่อสาร จึงหมายถึง วิธีหรือกระบวนการประสานงานเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง หนังสือเวียน และรายงานต่าง ๆ จากคณะและสถาบัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีการกระจายอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสนทนาเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของข้อมูลข่าวสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพที่ถูกต้องสอดคล้องตรงกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนำไปสู่ทิศทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้อง

⁴⁷ มนูญ วงศ์นารี, แนวคิดและหลักการในการสัมมนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, พ.ศ. 2529), หน้า 25.

⁴⁸ ณรงค์ วงศ์คุ้มสิน, “ผลของการฝึกการให้คำปรึกษาแบบจุลภาคที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยโรคเอดส์ ของนักศึกษาพยาบาลระดับต้นชั้นปีที่ 2 สังกัดกรมแพทยทหารเรือ กรุงเทพมหานคร”. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 36.

⁴⁹ Webster's ninth new collegiate dictionary, อ้างใน กวี ครอบแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ราชภัฏภาคเหนือ”. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาแพงเพชร.พ.ศ.2546)

⁵⁰ Christensen, Lauritzen B. & Kockrow, Oden E. อ้างใน, เรื่องเดียวกัน.

⁵¹ ดวงพร คำบุญวัฒน์ และ วาสนา จันทร์สว่าง, “สื่อการประชาสัมพันธ์”, (กรุงเทพมหานคร : ที.พี. พริน. พ.ศ. 2536), หน้า 19.

ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

สวณิต ยมาภัย กล่าวว่า ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดวางไว้ชัดเจน มีลักษณะที่ค้ำประกันถึงบทบาทหน้าที่และตำแหน่งระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร อาจเป็นการสื่อสารที่กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรืออาศัยการพูดจา เช่น การสั่งงานโดยตรง การสื่อสารแบบเป็นทางการนี้นิยมใช้ในแวดวงราชการ ในการแจ้งนโยบายการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงาน

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นโดยไม่พิจารณาถึงตำแหน่งในองค์กรมีทั้งทางเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เบื้องล่างสู่เบื้องบน ตามแนวนอนและข้ามสายงาน การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการจึงมีลักษณะการสื่อสารแบบปากต่อปาก มีส่วนช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังอาจเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วย เพราะได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลว่าจะใช้กลยุทธ์และวิธีการติดต่อสื่อสารอย่างไรที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน⁵²

จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีทั้งการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และเวลา ในขณะเดียวกันอาจใช้วิธีการสื่อสารทั้งวัจนภาษาหรืออวัจนภาษาควบคู่กันไปก็ได้

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

องค์กรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันมาก ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้การสื่อสารในหลายรูปแบบและหลากหลายวิธีการทั้งเชิงศาสตร์และศิลป์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันทั้งระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงานและต่างหน่วยงานในการรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ ซึ่งก่อให้เกิดการประสานงานและให้ความร่วมมือร่วมใจในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดย

สะอาด ตันศุภผล กล่าวถึงหลักการติดต่อสื่อสารภายในสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การบอกกล่าว เผยแพร่ สถาบันควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบันให้มีความรู้ความเข้าใจในสถาบันอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่นน่าใจให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ เกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนหรือร่วมมือในกิจกรรมของสถาบัน โดยใช้สื่อหลากหลายรูปแบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย

2. การแก้ไขและป้องกันการเข้าใจผิด สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญและความสนใจเกี่ยวกับการเข้าใจผิดของบุคคลที่มีต่อนโยบาย ความมุ่งหมาย วิธีการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งแม้จะเกิดกับคนเพียงกลุ่มเดียวแต่อาจส่งผลแพร่ขยายวงกว้างออกไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น หากตรวจพบว่าบุคคลใดมีความเข้าใจผิดต่อสถาบันควรรีบแก้ไขความเข้าใจผิดนั้นให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องโดยเร็วที่สุด

⁵²สวณิต ยมาภัย, เอกสารการสอนชุดวิชาภาษาเพื่อการสื่อสาร. หน่วยที่ 1 - 7, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธราช, พ.ศ. 2530), หน้า 12.

3. การสำรวจประชามติ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของคนในองค์กร เพื่อให้ทราบความรู้สึกนึกคิดหรือความต้องการที่มีต่อองค์กร เพื่อนำข้อคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้นมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบัน⁵³

จากข้อความข้างต้นจะเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นตัวกลางสำคัญในการให้ข้อมูลข่าวสารแจ้งวัตถุประสงค์ นโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจ ร่วมแรงร่วมใจ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับความคิดของบีช⁵⁴ ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ และยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลดั่งนั้น จึงทำให้เชื่อได้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคลากร

2.4.3 การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร (Perceived organization support)

ความหมายของการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร

การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายของบุคคลจากการสัมผัสสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้อาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ อารมณ์ และสติปัญญา เป็นต้น อีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง⁵⁵

แรงสนับสนุนขององค์กร เป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวกับความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการทำงานของตนมากน้อยเพียงใด ตลอดจนความเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ⁵⁶ เช่น การสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจากองค์กร ตลอดจนการใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำ ซึ่งปรากฏเป็นความคิดสร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และประเมินได้ว่าตนได้รับการยอมรับ ความเอาใจใส่ ความห่วงใย ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและ

⁵³ สะอาด ตันสุภผล, การประชาสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, พ.ศ. 2538), หน้า 62-63.

⁵⁴ Beach. 1967, อ้างใน วิลาวลัย โปธิปัสสา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ, วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2540), หน้า 13.

⁵⁵ ทศนีย์ ประจจะเนย์, จิตวิทยาสังคม, (อุตรธานี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนวคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุตรธานี, พ.ศ.2538), หน้า 160.

⁵⁶ ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานข15องพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม”. ใน วารสารพฤติกรรมศาสตร์, พ.ศ. 2548), หน้า 73-93.

ผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกัน มีการให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูลข่าวสาร ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ คำแนะนำและข้อมูลป้อนกลับในระหว่างการทำงาน ตลอดจนได้รับโอกาสให้เข้าร่วมดูงานในสถาบันการศึกษาอื่นเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงานของ ตน และการให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ แรงงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานจนบรรลุเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะและสถาบัน

รูปแบบการสนับสนุนขององค์กร

ทินเดน⁵⁷ และ จาคอบสัน⁵⁸ ได้แบ่งรูปแบบการสนับสนุนขององค์กรออกเป็น 3 ประเภทที่เหมือนกัน คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) คือ การได้รับสิ่งที่ทำให้รู้สึกสบายใจและเชื่อว่ามิบุคคลยกย่อง เคารพ นับถือ ได้รับความรัก หรือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงความเอาใจใส่เห็นคุณค่า ตลอดจนความรู้สึกไว้นือเชื่อใจและไว้วางใจผู้อื่น

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนคำแนะนำและข้อมูลป้อนกลับในระหว่างการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลเข้าใจระบบการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานได้

3. การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ (Tangible Support) คือ การให้ความช่วยเหลือโดยตรง ด้วยการให้สิ่งของ เงินทอง หรือการบริการต่าง ๆ ที่ช่วยให้แก้ปัญหาบางอย่างได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร

การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กรมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)⁵⁹ เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยพิจารณาบนพื้นฐานของกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคมอันสลับซับซ้อนสิ่งสำคัญของการมีความสัมพันธ์กันในสังคมก็เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ระหว่างกันบนบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of reciprocity) คือเมื่อบุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลหรือองค์กรก็จะเกิดภาระผูกพัน (Obligation) ในการที่จะพยายามตอบแทนด้วยการกระทำในสิ่งที่ดีให้ ดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดการรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนตน ก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ใช่แต่เพียงเพื่อผลประโยชน์ทางด้านวัตถุเท่านั้นยังรวมไปถึงทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และผลกระทบทางจิตใจอื่น ๆ ซึ่งการ

⁵⁷Tinden, V.P. อังโนนรินทร์ จงวุฒิเวศน์. “หลักการจัดการ”, พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช. พ.ศ.2543.

⁵⁸Jacobson, M.G., อังโน, เรื่องเดียวกัน.

⁵⁹เสาวนิต เสาธานนท์, องค์การและการจัดการ, (นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, พ.ศ. 2536), หน้า 25.

แลกเปลี่ยนทางสังคมนี้ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่เยาว์วัยและมีพัฒนาการเปลี่ยนไปตามความคาดหวังของตนและต้องการความยุติธรรมที่มากขึ้นเมื่อเติบโตขึ้น

จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กรเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้น ทำให้เชื่อได้ว่าการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรซึ่งสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคลากรได้

2.4.4 เจตคติต่อการมีส่วนร่วม (Attitude for participation)

ความหมายของเจตคติ

“เจตคติ” หรือ “ทัศนคติ” เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการที่มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มาจากภาษาลาตินว่า “Aptus” แปลว่า ความโน้มเอียง เหมาะสมจึงสามารถอธิบายความหมายหรือคำจำกัดความตามทฤษฎีและความเชื่อของแต่ละบุคคล ได้ว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงทางด้านจิตใจภายในของบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ขนบธรรมเนียม หรือแนวคิดต่าง ๆ⁶⁰

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อความศรัทธาของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ หรือแนวคิดโดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นก่อให้เกิดความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตรงกับความรู้สึกของตน ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านคัดค้านก็ได้⁶¹ นอกจากนี้ ฮิลการ์ด(Hilgard)⁶² ได้เสนอความคิดเห็นของตนลงในหนังสือ Introduction to Psychology ว่า เจตคติของคนอาจเกิดจากอิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของสังคม หรือการเลียนแบบเจตคติของบุคคลที่ตนชื่นชอบ เจตคติจึงสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบได้หากได้รับการชักชวน (Persuasion) การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) หรือการเปลี่ยนกลุ่มและ/หรือเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ (Group Change)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม จึงหมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแนวโน้มของจิตใจที่เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในระบบประกันคุณภาพ แสดงออกในลักษณะความภูมิใจ เต็มใจช่วยเหลือ และร่วมมือให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะและสถาบันดำเนินไปด้วยความสะดวก คล่องตัว สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

⁶⁰ ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ, การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น. 2543), หน้า 54.

⁶¹ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2540), หน้า 106.

⁶² Hilgard, อังโน แสงเดือน ทวีสิน, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเส็ง, พ.ศ. 2544), หน้า 10.

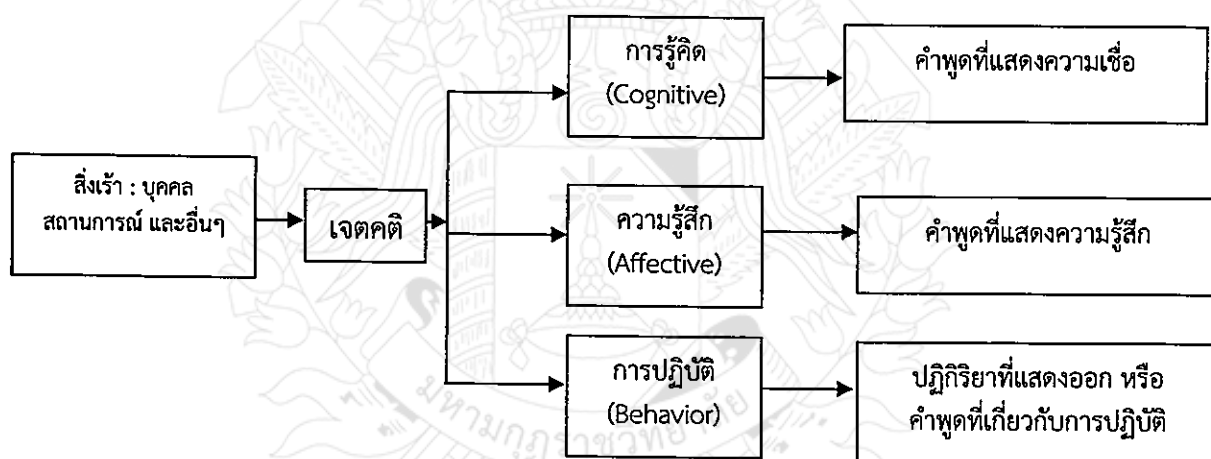
ลักษณะของเจตคติ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล สรุปลักษณะเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์ มีใช้สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกล้าแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้า กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีก็จะมีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยง ถอยหนี หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านต่อสิ่งเร้าอื่นๆ
3. เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากได้รับความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้ เช่น หากบิดา-มารดาไม่ชอบรับประทานผัก บุตรอาจมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบรับประทานผักตามไปด้วย
4. เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ
 - 1) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด(Cognitive component)
 - 2) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective component)
 - 3) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral component)⁶³

องค์ประกอบของเจตคติ

ไทรแอนดิส⁶⁴ ได้เสนอแผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.3 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของเจตคติ

⁶³สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์, พ.ศ. 2544), หน้า 366.

⁶⁴Triandis, H.C., อังโน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, "ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ" (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, พ.ศ. 2542), เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยาชั้นสูง.

จากแผนภูมิดังกล่าวสามารถอธิบายรายละเอียดต่อองค์ประกอบของเจตคติ⁶⁵ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการรับรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบของ บุคคล หรือเหตุการณ์ ความเชื่อของบุคคลในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ สิ่งที่ได้รับรู้นั้นก่อให้เกิดเป็นเจตคติซึ่งอาจตรงความจริงหรือไม่จริงก็ได้

2. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective component or Feeling component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรับรู้ ประกอบกับการประเมินของตน เมื่อเรามีการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งสมองจะเกิดการประเมินทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นหรือสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะใกล้เคียง ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้า และเงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral component or Action component) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือไม่ชอบ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น คือพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือในทางทำลาย ขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนไปย่อมทำให้เจตคติเปลี่ยนไปด้วย⁶⁶

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ พบว่า ทฤษฎีการมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติ (Active Participation Theory) มีความเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติจริงมีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ เจตจำนง และพฤติกรรมมากกว่าการมีส่วนร่วมเฉย ๆ โดยไม่ได้ทำ อะไรเลย (Passive participation) การมีส่วนร่วมในพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การพบปะสังสรรค์ การร่วมอภิปรายการร่วมแสดงบทบาท การร่วมฝึกทักษะ จะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง มีความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้รับใหม่จนเกิดความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนรู้

เลวิน ได้เสนอผลการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมว่า “การเปลี่ยนเจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดขึ้นได้โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” เป็นการวิจัยเปรียบเทียบวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ 2 อย่าง คือ วิธีการบรรยายธรรมดา และการอภิปรายกลุ่มสามารถสรุปได้ว่า วิธีการบรรยายก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลในส่วนพุทธิปัญญา(Cognitive component) แต่ไม่มีความรู้สึกผูกมัด (Commit) ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6 - 10.

⁶⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, พ.ศ. 2545), หน้า 58.

ส่วนการอภิปรายกลุ่มที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นจะมีผลต่อเจตคติทางด้านพุทธิปัญญาและทางการปฏิบัติ ในขณะที่ขบวนการของกลุ่มกำลังดำเนินอยู่ บุคคลในกลุ่มสามารถมองเห็นความเชื่อของกลุ่มได้จากการอภิปรายความคิดเห็นของกลุ่ม จึงอาจมีส่วนทำให้ความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันบุคคลนั้นก็พยายามเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกอื่นในกลุ่ม ถ้าเปลี่ยนแปลงไม่ได้ก็อาจคล้อยตามได้ นอกจากนี้การวิจัยของเลวินยังพบอีกว่า การได้มีส่วนร่วม (Participation) ทำให้บุคคลเกิดความสำนึกตระหนักรู้ว่ากระบวนการนั้น ๆ จะช่วยแก้ปัญหาบางอย่าง บุคคลที่มีส่วนร่วมนั้นเกิดความรู้สึกพอใจต่อวิธีแก้ปัญหา เพราะบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าได้ลงทุนในการให้ความคิดเห็น การตัดสินใจ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ความคิดที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ลงรอยกันกับการตัดสินใจและอุทิศพลังงานทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ กระบวนการเหล่านี้จะมีผลทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของตนได้ ซึ่งมีคนจำนวนมากที่สามารถปรับปรุงเจตคติหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติของตนหลังจากการได้รับคำแนะนำบอกเล่าหรือได้รับความรู้เพิ่มขึ้น⁶⁷

ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึก ก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของตน เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความรู้สึกว่าการทำงานตามหน้าที่ของตนไม่มีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนต่ำ หรือไม่ได้รับการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เขาก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง แต่หากบุคคลรู้สึกว่าการงานของเขาเป็นงานที่มีเกียรติเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจให้การช่วยเหลือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการบริหารงาน เขาก็จะชอบและรักงานที่ทำ ฉะนั้นการที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานจะเป็นบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าต่อไปดังนั้นทำให้เชื่อได้ว่าเจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร

2.5 สภาพพื้นที่ที่ทำการวิจัย

ประวัติความเป็นมา

วิทยาเขตร้อยเอ็ดเป็นเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ขออนุมัติจัดตั้งโดยพระราชธรรมานุวัตร (ขณะดำรงสมณศักดิ์ที่ พระประภัสสรธมฺณี) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธ) พระธรรมฐิติญาณ (ขณะดำรงสมณศักดิ์ที่พระราชสารสุธี) เจ้าคณะภาค 10 (ธ) เมื่อปี พ.ศ. 2535 เป็นครั้งแรก ต่อมาจึงได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นวิทยาเขตร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 ซึ่งมีที่ทำการชั่วคราวตั้งอยู่เลขที่ 135 วัดเหนือ ถนนผดุงพานิช อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ดและอนุรักษ์ชื่อทางประวัติศาสตร์ไว้ให้เป็นเกียรติ ศักดิ์ศรีของชาว

⁶⁷Lewin., อังโน แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล, การทดลองใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของผู้ป่วยโรคเอดส์และการพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ของนักเรียนพยาบาลชั้นปีที่ 3 , ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 59.

ร้อยเอ็ด ที่ได้มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของพระภิกษุสามเณร และบุคคลทั่วไป (คฤหัสถ์) ที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เป็นแห่งแรกในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นสถานศึกษาและวิจัยระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาญส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยเปิดทำการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี (หลังอนุปริญญา) และปริญญาโท ในปี พ.ศ.2537 พระราชสังวรอุดม (หลวงปู่ศรี มหาวีโร) เจ้าอาวาสวัดประชาคมวนาราม(วัดป่ากุง) ตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มาเห็นสภาพอาคารเรียนและห้องเรียน ที่วัดเหนือ(ที่ตั้งชั่วคราว) คับแคบไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จึงได้ทำสัญญายินยอมและอนุญาตให้ใช้ที่ดินเนื้อที่ 101 ไร่ 98 ตารางวา ที่วัดบ้านเหล่าสมบูรณ (วัดศรีทองไพบูลย์วาราม) ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เข้าไปใช้สอยและทำประโยชน์ จัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร พร้อมทั้งให้มีอำนาจจัดการเกี่ยวกับการใช้ที่ดินในการก่อสร้างอาคารเรียนอาคารสำนักงาน และอาคารต่าง ๆ ให้เป็นที่ตั้งของวิทยาเขตเป็นการถาวรต่อไป

ในปี พ.ศ. 2541 ได้รับอนุมัติให้ขยายห้องเรียนไปเปิดทำการเรียนการสอนใน ระดับปริญญาตรีและหลักสูตรรายวิชาชีพรู ณ วัดศรีธรรมาราม ถนนวิทย์ธำรงค์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เรียกว่า “ศูนย์การศึกษายโสธร”

ในปี พ.ศ. 2543 ได้รับอนุมัติให้เปิดทำการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ศน.ม.) 2 สาขา คือ

1. สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (Buddhist Studies)
2. สาขาวิชาพระพุทธศาสนาและปรัชญา (Buddhism and Philosophy)

และได้รับอนุมัติให้รับบุคคลทั่วไป (คฤหัสถ์) เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ รับอนุมัติให้เปิดรับนักศึกษาเข้าศึกษาในหลักสูตรรายวิชาชีพรูซึ่งเป็นหลักสูตรพิเศษระยะสั้นอีก 1 หลักสูตร

ในปี พ.ศ. 2544 ได้รับอนุมัติให้ขยายห้องเรียนไปเปิดทำการเรียนการสอน ณ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียกว่า “ศูนย์การศึกษากาฬสินธุ์”

สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ ณ วัดศรีทองไพบูลย์วาราม ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 โทร.0-4351-8364,0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618 อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 3 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 101 ไร่ 98 ตารางวา ติดกับถนนสายรอบเมืองร้อยเอ็ด-ยโสธร และร้อยเอ็ด-มหาสารคาม มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยงาน องค์กรและชุมชนในบริเวณที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ชุมชนบ้านเหล่าสมบูรณและทางหลวงแผ่นดิน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ชุมชนบ้านเหล่าเรือ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ชุมชนบ้านสันติสุข
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ชุมชนบ้านเหล่าใหญ่และโรงเรียนพัฒนพิธีการพลาญชัยร้อยเอ็ด

2. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ศูนย์การศึกษาศรีสะเกษ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2548 พระญาณวิเศษ (ธ) เจ้าคณะจังหวัดศรีสะเกษ ได้ทำโครงการขอจัดตั้งวัดหลวงสุมังคลาราม ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เป็นศูนย์การศึกษาของวิทยาเขตร้อยเอ็ดและได้รับรองให้เป็น ศูนย์การศึกษา ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2550

ปรัชญามหาวิทยาลัย (Philosophy)

“ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา”

"Academic Excellence based on Buddhism"

ปณิธาน (Aspiration)

มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนากระบวนการดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม ชี้นำและแก้ปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมายการพัฒนา (Target)

เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัย ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์และนโยบาย จึงกำหนดเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

(1) เพิ่มการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นจากเดิม คือร้อยละ 10 ต่อปี เป็นร้อยละ 15 ต่อปี และเปิดหลักสูตรสาขาวิชาที่จำเป็นและสังคมต้องการเพิ่มขึ้น

(2) เพิ่มการรับนักศึกษาระดับปริญญาโท จากเดิมปีละ 50 รูป/คน เป็นเฉลี่ยปีละ 100 รูป/คน

(3) เตรียมพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก ทางด้านพระพุทธศาสนา และจะเปิดรับสมัครนักศึกษาในปีการศึกษา 2549 ปีละ 10 รูป/คน

(4) ให้มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับบัณฑิตศึกษา เป็นร้อยละ 90 ต่อ 10 ในปี พ.ศ.2549

(5) พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาในวิทยาเขตให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในวิทยาเขตให้ได้มาตรฐาน

(6) จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานด้านการเรียนการสอน และจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย ให้ได้ร้อยละ 5 ของงบดำเนินการทั้งหมดในแต่ละปี

(7) มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

(1) พัฒนาจัดการเรียนการสอนโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือ ให้ได้คุณภาพของบัณฑิตตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์

(2) เน้นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตสามารถใช้ภาษาอังกฤษและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไปในภูมิภาคนี้
2. เพื่อให้พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งด้าน พระพุทธศาสนา และสรรพวิทยาการต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต ซึ่งไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม อันดีงามและสามารถนำเอาความรู้ นั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การบำเพ็ญ ประโยชน์แก่ประเทศชาติและพระพุทธศาสนา ทั้งในและต่างประเทศ
3. เพื่อให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป มีความรู้ ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า ได้ตอบแนะนำ และอภิปรายธรรมได้อย่างถูกต้องและกว้างขวาง
4. เพื่อให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป ได้เป็นกำลังสำคัญในการพิทักษ์รักษา เผยแผ่ จรรโลงพระพุทธศาสนา และเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมแก่กาลสมัย
5. เพื่อให้พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป รู้จักอนุรักษ์หวงแหน ทำนุบำรุง ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติ ให้คงอยู่คู่กับชาติไทยตลอดไป
6. เพื่อความเจริญก้าวหน้า ความคงอยู่ตลอดกาลนาน ของพระพุทธศาสนาและ ประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม

วิสัยทัศน์ (Vision Statements)

- (1) เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาในระดับ นานาชาติ
- (2) เป็นสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมวลชนที่ผลิตบัณฑิตตามแนวพระพุทธศาสนาและ บุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรมในการดำรงชีวิตแบบพุทธ
- (3) เป็นศูนย์กลางแห่งภูมิปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกที่สามารถชี้นำและยุติ ความขัดแย้งในสังคมโดยใช้หลักพุทธธรรม
- (4) เป็นสถาบันที่เน้นทำวิจัยพัฒนาตามกรอบแห่งศีลธรรม ส่งเสริมงานวิจัยเชิงลึกด้าน พระพุทธศาสนาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาสังคมและคณะสงฆ์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจ (Mission Statements)

- (1) ผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนา ให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย และ กระจายโอกาสให้พระภิกษุสามเณร คฤหัสถ์ และผู้สนใจมีโอกาสศึกษามากขึ้น
- (2) ให้บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะ วิชาการทางพระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นการเผยแผ่พุทธธรรม การแก้ปัญหาสังคม การนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดสันติสุข การชี้นำสังคมในทางสร้างสรรค์ และการยุติข้อขัดแย้งด้วย หลักวิชาการพระพุทธศาสนา
- (3) วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้าน วิชาการพระพุทธศาสนาใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเผยแผ่ องค์ความรู้ในระบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัย

(4) รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งค้นคว้า ทำนุบำรุงรักษาภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น รวมทั้งสร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม

ศาสนสุภาชิตประจำมหาวิทยาลัย

“วิชาจรณสมปโน โส เสฏโฐ เทวมานุเส”

ผู้สมบูรณ์ด้วยความรู้และความประพฤติ เป็นผู้ประเสริฐในหมู่เทพและมนุษย์
สี่ประจำวิทยาเขต

“สี่แดง”

ต้นไม้ประจำวิทยาเขต

“ต้นกันเกรา ”

ชื่อสามัญ	Anan, Tembusu
ชื่อวิทยาศาสตร์	Fagraea fragrans Roxb.
วงศ์	LOGANIACEAE
ชื่ออื่น	กันเกรา (ภาคกลาง), ตะมะชู ตำมูชู (มลายู-ภาคใต้), ตาเตร่า (เขมร-ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ), ตำเสา ทำเสา (ภาคใต้), มันปลา (ภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)
ลักษณะทั่วไป	ต้นสูงประมาณ 20-30 เมตร ไม่ผลัดใบ เรือนยอดรูปไข่หรือรูปกรวยคว่ำ หนาทึบ ใบเดี่ยว รูปรีหรือแกมใบหอก สีเขียวเข้มเป็นมัน ใต้ใบสีอ่อน ออกดอกเป็นช่อจำนวนมากที่ปลายกิ่ง ดอกสีขาว แล้วเปลี่ยนเป็นสีเหลืองเมื่อใกล้โรย มีกลิ่นหอมเย็น ลักษณะดอกคล้ายแจกัน
การขยายพันธุ์	โดยการเพาะเมล็ด
สภาพที่เหมาะสม	เติบโตได้ดีในที่ชื้นแฉะ แสงแดดจัด
ถิ่นกำเนิด	ป่าเบญจพรรณและตามที่ใกล้แหล่งน้ำใน ประเทศอินเดีย, มาเลเซีย, พม่า, เวียดนาม และประเทศไทย

คติพจน์ประจำตัวนักศึกษา

“ระเบียบ สามัคคี บำเพ็ญประโยชน์”

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย



พระมหามงกุฏ : หมายถึง พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๔ พระผู้ทรงเป็นที่มาแห่งนาม “มหามกุฏราชวิทยาลัย”

พระเกี้ยวประดิษฐานแบบหมอนรอง : หมายถึง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ ซึ่งทรงเป็นผู้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้งมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระราชทานทรัพย์บำรุงปีละ ๖๐ ชั่ง

หนังสือ : หมายถึง คัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา โดยที่มหามกุฏราชวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งผลิตคัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา สำหรับส่งเสริมการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ปากกาปากไก่อ่ ดินสอ และม้วนกระดาษ : หมายถึง อุปกรณ์ในการศึกษาเล่าเรียน ตลอดถึงอุปกรณ์ในการผลิตคัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา เพราะมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นทั้งสถานศึกษาและแหล่งผลิตตำราทางพระพุทธศาสนา

ช่อดอกไม้แย้มกลีบ ในทางการศึกษา หมายถึง ความเบ่งบานแห่งสติปัญญาและวิชาความรู้ แต่ในทางพระศาสนาหมายถึง กิตติศัพท์ กิตติคุณ ที่ฟุ้งขจรไปดุจกลีบแห่งดอกไม้โดยมีความหมายรวม คือความเจริญรุ่งเรืองและเกียรติยศ อีสริยยศ บริวารยศ

พานรองรับหนังสือหรือคัมภีร์ หมายถึง มหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันเพื่อความมั่นคงและแพร่หลายของพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการศึกษาและการเผยแผ่

วงรัศมี หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาที่บังเกิดขึ้นจากกิจกรรมของมหามกุฏราชวิทยาลัยภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ไทย

มหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี , โท , เอก ปัจจุบันคือ “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

โครงสร้างองค์กร/โครงสร้างการบริหารจัดการ/แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างองค์กร (โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน) หรือโครงสร้างการบริหาร เป็นการจัดตามความในมาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และเป็นการจัดตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้รัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ) มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 คือ “มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

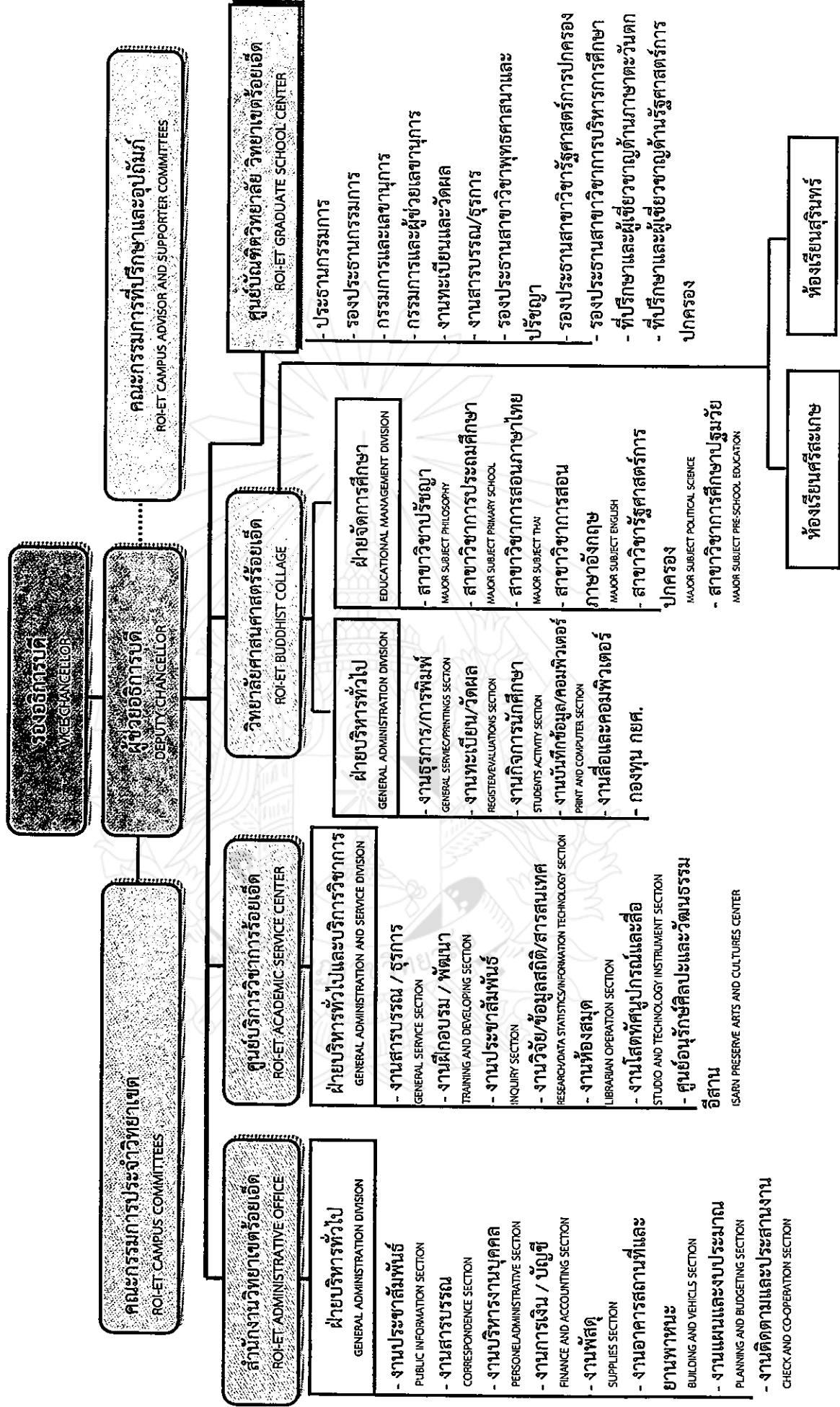
การจัดโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ตามความในมาตรานั้น ๆ โดยอาจจำแนกองค์กรหรือหน่วยงานหลัก ๆ คือ (1) สภามหาวิทยาลัย (2) สภาวิชาการ (3) สำนักงานอธิการบดี (4) สำนักงานวิทยาเขต (5) บัณฑิตวิทยาลัย (6) คณะ (7) สถาบัน (8) สำนัก (9) ศูนย์ และ (10) วิทยาลัย ซึ่งการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารการแบ่งส่วนงานภายในวิทยาเขตร้อยเอ็ด จัดตามมติการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ครั้งที่ 6 / 2542 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2542 (ระเบียบวาระที่ 3 ข้อ 3.1) ที่ประชุมมีมติอนุมัติการแบ่งส่วนงานของวิทยาเขต ดังแสดงไว้ในแผนภูมิต่อไปนี้⁶⁸



⁶⁸ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ,รายงานการประเมินตนเอง ประจำปี 2554 ,(งานประกันคุณภาพการศึกษา, พ.ศ.2554), หน้า 2 -

โครงสร้างการบริหารและการแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยพุทธวิทยาเขตร้อยเอ็ด

THE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION CHART OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY ROI-ET CAMPUS



ลักษณะงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของวิทยาเขต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ก. สำนักงานวิทยาเขต

มีผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต เป็นผู้กำกับดูแลปฏิบัติหน้าที่ตามที่ รองอธิการบดีวิทยาเขตและผู้ช่วยอธิการบดีมอบหมาย ดำเนินกิจการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย บริหารงบประมาณ เพื่อกิจการของวิทยาเขต บริหารงานบุคคล งานการเงินและการบัญชี การติดตามประสานงานแผนและงบประมาณ และหน้าที่อย่างอื่นตามที่รองอธิการบดีวิทยาเขตมอบหมาย โดยมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวภายในมหาวิทยาลัย
- (2) ติดต่อประสานงานด้านสื่อมวลชน
- (3) เขียนข่าว ป้ายโฆษณา แผ่นประกาศและประชาสัมพันธ์ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ติดตามข่าวสาร หรือข้อมูลจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาต่าง ๆ และนำมา

เผยแพร่

- (5) แจ้งข่าวสาร และประกาศของทางราชการ
- (6) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. งานสารบรรณ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดลงทะเบียน รับ-ส่ง หนังสือราชการของวิทยาเขต
- (2) จัดเก็บหนังสือเอกสารราชการและเอกสารอื่น ๆ ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการ

ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

- (3) ดำเนินการจัดส่งหนังสือภายในและภายนอก
- (4) ทำหน้าที่รองงานเอกสารก่อนนำเสนอรองอธิการบดีลงนาม
- (5) ร่างและจัดพิมพ์หนังสือ คำสั่ง ประกาศและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาเขต
- (6) ควบคุมและให้บริการ การใช้โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสารและอุปกรณ์

สำนักงาน

- (7) ดำเนินงานธุรการตามที่ได้รับมอบหมาย ตามระเบียบงานสารบรรณของมหาวิทยาลัย

- (8) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดทำงบประมาณ งบเดือนของบุคลากร
- (2) ดำเนินการบรรจุ การโอนย้าย การลาทุกประเภทตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
- (3) จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ดำเนินการลงโทษทางวินัย การขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การปรับลดเงินเดือนและออกหนังสือรับรองให้บุคลากร

วิชาการ การปรับลดเงินเดือนและออกหนังสือรับรองให้บุคลากร

- (4) จัดทำรายงานทำงาน บันทึกเวลาการทำงาน วันลา และวันขาดเสนอรองอธิการบดี

เป็นรายเดือน

- (5) จัดทำสถิติบุคลากร เช่น การขาด การลา การมาสาย ผลงาน การผ่านงาน
 - (6) ปฏิบัติงานตามระเบียบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
 - (7) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
4. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดังนี้
- (1) ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ทั้งในงบประมาณและนอกงบประมาณ
 - (2) ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
 - (3) จัดทำฎีกาเบิกเงิน จัดทำบัญชีเบิกจ่ายจากส่วนกลาง
 - (4) จัดทำบัญชีงบดุลรายปี
 - (5) ควบคุมยอดงบประมาณ และเงินทროงจ่าย และเบิกจ่ายตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
 - (6) ดูแลและให้บริการด้านสวัสดิการแก่บุคลากร
 - (7) ดำเนินงานตามระเบียบบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย
 - (8) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
5. งานพัสดุ มีหน้าที่ ดังนี้
- (1) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามงบประมาณแหล่งต่าง ๆ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
 - (2) จัดลงทะเบียน การจัดเก็บ การซ่อมบำรุงรักษา การเบิกจ่าย การยืม และการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ของมหาวิทยาลัย
 - (3) ควบคุมดูแลห้องเก็บพัสดุครุภัณฑ์ของวิทยาเขต
 - (4) ติดตามเรื่องการตรวจรับเพื่อเบิกจ่ายเงิน
 - (5) ดำเนินการจัดทำรายละเอียดคุณลักษณะ และเอกสารประกอบการจัดซื้อจัดจ้าง
 - (6) ทำรายงานขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง
 - (7) จัดเตรียมหลักฐานเกี่ยวกับการทำสัญญา จัดซื้อจัดจ้าง
 - (8) สำรวจ ตรวจนับพัสดุ ประจำปี
 - (9) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
6. งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่ ดังนี้
- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลโครงสร้างอาคารสถานที่ งบประมาณ และประเภทการก่อสร้างเพื่อจัดหางบประมาณซ่อมแซมหรือต่อเติม
 - (2) ดูแลความปลอดภัย ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายใน และภายนอกอาคารเรียน สนามหญ้า สวนหย่อม ต้นไม้ และไม้ประดับ
 - (3) จัดหา / บริการสถานที่ประชุม / อบรม / สัมมนาและตกแต่งสถานที่ในงานพิธีของวิทยาเขต
 - (4) จัดเก็บรวบรวมงานด้านสถาปัตยกรรมและแบบก่อสร้าง
 - (5) ให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาเขต
 - (6) ดำเนินการซ่อมแซมตกแต่งยานพาหนะ

- (7) ซ่อมบำรุง รักษา และบริการการใช้รถยนต์แก่อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ
- (8) รวบรวมหลักฐานการใช้รถยนต์ หลักฐานการซ่อมแซมและใบเสร็จค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อเสนอขอตั้งเบิกงบประมาณ
- (9) ดำเนินการต่อทะเบียนรถยนต์ และการโอนตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
- (10) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. งานติดตามและประสานงาน มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (2) ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับเรื่องของวิทยาเขต
- (3) ควบคุมและวิเคราะห์การจัดทำงบประมาณ
- (4) เร่งรัด และติดตามเรื่องที่วิทยาเขตเสนอ
- (5) เสนองงานตามคำสั่งอธิการบดีและรองอธิการบดีวิทยาเขต
- (6) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของวิทยาเขต ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งด้านการบริหาร การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีของวิทยาเขต
- (2) พิจารณาวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รับผิดชอบการประเมิน และการปฏิบัติตามแผนรวมทั้งศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (3) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข. ศูนย์บริการวิชาการ

มีผู้อำนวยการศูนย์เป็นผู้กำกับดูแลและรับผิดชอบ ทำหน้าที่ตามที่รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีวิทยาเขตมอบหมายมีภารกิจในการให้บริการวิชาการประชาสัมพันธ์ การวิจัย การเผยแพร่ผลงาน การอบรมสัมมนาและข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ดังนี้

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบริการวิชาการ

มีหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปและบริการวิชาการเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดังนี้

1. งานธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) ทำหน้าที่เป็นสารบรรณของศูนย์บริการวิชาการ
- (2) ร่างและพิมพ์หนังสือโต้ตอบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
- (3) ผลิตเอกสารและตรวจทานเอกสารในศูนย์บริการวิชาการ
- (4) ประสานงานกับงานสารบรรณสำนักงานวิทยาเขต
- (5) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. งานฝึกอบรมและพัฒนา มีหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินงานเกี่ยวกับการอบรม ประชุมและสัมมนาของวิทยาเขต
 (2) จัดทำโครงการฝึกอบรม เตรียมเอกสารประกอบการบรรยาย ประสานงาน
 เกี่ยวกับการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินของโครงการ

- (3) จัดหลักสูตรอบรมโครงการระยะสั้นเพื่อนำผลสู่การพัฒนาวิทยาเขต
- (4) จัดทำแผนพัฒนา / โครงการ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (5) จัดทำคำของบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีตามที่ได้รับมอบหมาย
- (6) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดทำนิทรรศการเผยแพร่ความรู้และกิจกรรมสำคัญของมหาวิทยาลัย
- (2) จัดทำวารสารหรือจุลสาร เพื่อเผยแพร่กิจกรรมและเผยแพร่รายงานประจำปี
- (3) เขียนข่าว ป้ายโฆษณา แผ่นประกาศและประชาสัมพันธ์ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ติดตามข่าวสาร ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาต่าง ๆ นำมาเผยแพร่
- (5) แจกข่าวสาร และประกาศของทางราชการ
- (6) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. งานวิจัย / ข้อมูลสถิติและสารสนเทศ มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ประสานงานเกี่ยวกับการวิจัยและศูนย์สารสนเทศในส่วนกลาง
- (2) เก็บรวบรวม ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เช่น นักศึกษา บุคลากร โปรแกรม
 การศึกษา งบประมาณและอาคารสถานที่
- (3) เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
- (4) จัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย ในงบประมาณและนอกงบประมาณ และนำเสนอ
 โครงการวิจัย
- (5) วิเคราะห์ความพร้อมในการเปิดหลักสูตรใหม่และหน่วยงานใหม่
- (6) ดูแลเรื่องการให้บริการเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ เช่น ประวัติความเป็นมา เจ้าหน้าที่
 นักศึกษา อาจารย์ โปรแกรมการศึกษา อาคารและสถานที่ ฯลฯ
- (7) ดูแลเรื่องสถิติข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
- (8) ให้ข้อมูลเพื่อการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
- (9) จัดทำสารสนเทศและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงาน
- (10) ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบัณฑิตที่จบการศึกษาออกไป
- (11) ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมโครงการของผู้บริการ เพื่อเป็นข้อมูลในการ
 บริหารงาน
- (12) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. งานห้องสมุด มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) วิเคราะห์หมวดหมู่และทำบัตรรายการ
- (2) ระวังรักษาหนังสือ สำรองและตรวจสอบและทำบันทึกรายงาน
- (3) จัดหนังสือและสิ่งตีพิมพ์ให้สะดวกแก่การใช้
- (4) บริการให้ยืม - รับคืนหนังสือ บริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า
- (5) บริการเครื่องถ่ายเอกสาร บริการหนังสือจองและหนังสือสำรอง
- (6) บริการแนะนำการใช้ห้องสมุดและบริการจัดทำรายชื่อหนังสือ
- (7) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. งานโสตทัศนูปกรณ์และสื่อ มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ควบคุมดูแลและให้บริการห้องโสตทัศนศึกษาและโสตทัศนูปกรณ์
- (2) จัดเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน
- (3) ผลิตสื่อเพื่อบริการนักศึกษา
- (4) เก็บภาพและถ่ายภาพกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย/วิทยาเขต ทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว
- (5) นิเทศการใช้อุปกรณ์แก่เจ้าหน้าที่และอาจารย์ก่อนใช้งาน
- (6) บริการเครื่องเสียงและ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาทั้งในและนอกสถานที่
- (7) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ค. วิทยาลัยศาสนศาสตร์

มีผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เป็นผู้กำกับดูแล และรับผิดชอบ ทำหน้าที่ตามที่รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีวิทยาเขตมอบหมาย มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เสริมสร้างให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในฐานะความเป็นครู ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนและผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม การติดตามประเมินผลการศึกษา และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และหน้าที่อย่างอื่นตามที่รองอธิการบดีวิทยาเขตมอบหมาย โดยมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร

มีหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาดังนี้

1.1 งานทะเบียนและวัดผล มีหน้าที่ดังนี้

- (1) ดำเนินการรับขึ้นทะเบียนนักศึกษาใหม่และออกบัตรนักศึกษา
- (2) ดำเนินการจัดทำและออกเอกสารสำคัญแก่ผู้สำเร็จการศึกษาและใบรับรอง
- (3) ดำเนินการจัดทำเอกสาร หลักฐาน ข้อมูลประวัติการศึกษา
- (4) ตรวจสอบวุฒิการศึกษา คุณสมบัติทางการศึกษาของนักศึกษา
- (5) ดำเนินการรวบรวม ติดตามตรวจสอบเอกสารผลการสอบรายวิชาและแจ้งผลการสอบ

การสอบ

- (6) ดำเนินการขออนุมัติปริญญาบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษา
- (7) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2 งานกิจการนักศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

- (1) ดำเนินการรับสมัครสมัครสมาชิกนักศึกษาและจัดทำบันทึกถ้อยคำ
- (2) ให้คำปรึกษา ควบคุมดูแลการจัดกิจกรรมของชมรม กลุ่มนักศึกษาพร้อมทั้งส่งเสริมงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (3) ดำเนินการจัดปฐมนิเทศปัจฉิมนิเทศนักศึกษา จัดห้องสอบ และประสานงานการประสาทปริญญา ตลอดจนประสานกับกองกิจกรรมนักศึกษาภายนอกสถาบัน
- (4) ให้การแนะนำ ให้การปรึกษาแก่นักศึกษาในการตัดสินใจเลือกศึกษาการโอน การย้ายคณะ วิชา และการยื่นคำร้องต่าง ๆ
- (5) ดำเนินการสอบสวนความประพฤตินักศึกษาผู้กระทำผิดระเบียบและลงโทษ
- (6) รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ เผยแพร่แก่นักศึกษาและวินิจฉัยระเบียบวินัยเพื่อคุ้มครองสิทธินักศึกษา
- (7) จัดเก็บประวัติและภูมิหลังนักศึกษา
- (8) ดำเนินการจัดกิจกรรมระหว่างปิดภาคเรียน ภาคฤดูร้อน เวลาว่างและในโอกาสต่าง ๆ
- (9) จัดทำแผนระยะ 3 – 5 ปี เพื่อรองรับนักศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย และนำเสนอคณะกรรมการประจำวิทยาเขต
- (10) จัดทำทำเนียบนักศึกษาทุกรุ่นไว้เป็นหลักฐาน
- (11) ดูแลและประสานงานเกี่ยวกับการปฏิบัติศาสนกิจ / ปฏิบัติงานของนักศึกษา
- (12) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.3 งานธุรการ / การพิมพ์ มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ทำหน้าที่เป็นสารบรรณของวิทยาลัยศาสนศาสตร์
- (2) ร่างและพิมพ์หนังสือ ได้ - ตอบ กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
- (3) ผลิตเอกสารและตรวจทานเอกสารในวิทยาลัย
- (4) ประสานงานกับสารบรรณสำนักงานวิทยาเขต
- (5) จัดพิมพ์ / บันทึกเอกสารประกอบการสอน / คำบรรยายของอาจารย์สอน
- (6) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ฝ่ายจัดการศึกษา

มีหัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแลการเรียนการสอนการผลิตบัณฑิต และส่งเสริมวิชาการของคณาจารย์ มีหน้าที่ดังนี้

2.1 สาขาวิชา มีหัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้กำกับดูแลและรับผิดชอบ มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชา
- (2) จัดตารางสอน ชั่วโมงสอน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร
- (3) ควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร
- (4) ให้คำปรึกษาแนะนำคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน

(5) วิเคราะห์หลักสูตรและข้อสอบวิชาต่าง ๆ ในสาขาวิชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

(6) ทดสอบความถูกต้อง และมาตรฐานของข้อสอบ และการวัดผลวิชานั้น ๆ ประเมิน วิเคราะห์ วิจัย แนวทางปรับปรุงและแก้ปัญหาทางด้านวิชาการ

(7) ร่วมมือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสาขาวิชานั้น ๆ

(8) ติดต่อประสานงานด้านการเรียนการสอนทั้งในและนอกวิทยาเขต

(9) รวบรวมเก็บหลักฐานเกี่ยวกับโครงการสอน และแผนการเรียนการสอนของคณาจารย์

(10) หน้าที่อย่างอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. โครงการวิชาชีพครู

ให้มีคณะทำงานหรือคณะกรรมการ ทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน รายวิชาชีพครูสำหรับบุคคลภายนอก และนักศึกษาในระดับวิทยาเขตที่ไม่ได้เรียนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หรือประสงค์จะเข้าศึกษาเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู การบริหารงานระดับมหาวิทยาลัยให้คณะศึกษาศาสตร์เป็นผู้บริหารหลักสูตร และประสานงานกับวิทยาเขตในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

3.1 ที่ปรึกษา

ให้มีคณะที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาการศึกษา และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คำปรึกษาในการวางนโยบาย การจัดการและการบริหารงาน ซึ่งคณะที่ปรึกษาประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 2 ท่าน

3.2 คณะกรรมการบริหาร

ให้มีคณะกรรมการบริหารโครงการ จำนวน 7 ท่าน ทั้งที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการโดยการแต่งตั้ง เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลและบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (1) รองอธิการบดีวิทยาเขต | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (3) ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (4) หัวหน้าภาควิชาการศึกษา | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (5) หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (6) กรรมการโดยการแต่งตั้งไม่เกิน 2 ท่าน | |

ง. บัณฑิตวิทยาลัย ห้องเรียนวิทยาเขตร้อยเอ็ด

มีภารกิจและหน้าที่ เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยราชวิทยาลัย ทุกประการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณ านบเขย ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า “การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในด้านการวางแผน ด้านแนวปฏิบัติ ด้านการดำเนินงาน และด้านการตรวจสอบและให้รับรองมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ด้านแนวปฏิบัติ ด้านดำเนินการ และด้านการตรวจสอบและให้รับรองมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง”⁶⁹

พรพรรณ สุวรรณอินทร์ ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับ 2 คือ มีส่วนร่วมรับรู้ และมีส่วนร่วมคิด ส่วนผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ 3 คือ มีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนร่วมคิดและมีส่วนร่วมตัดสินใจ

2. เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา มีส่วนร่วมในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าครู ($x = 3.18$ และ 2.24 ตามลำดับ)

3. เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีส่วนร่วมในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีขนาดเล็กมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีขนาดใหญ่ ($x = 2.65$ และ 2.01 ตามลำดับ) และครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ($x = 2.86$ และ 2.01 ตามลำดับ)⁷⁰

ชนวน โยมณี ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกขั้นตอน ยกเว้นขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในกระบวนการประกัน

⁶⁹วรรณ านบเขย, ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. 2543)

⁷⁰พรพรรณ สุวรรณอินทร์. การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, พ.ศ.2545.), บทคัดย่อ.

คุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทุกขั้นตอน ขั้นตอนที่มีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในวิทยาลัย

2. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมมากกว่าอาจารย์ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมมากกว่าอาจารย์ผู้สอน 4 ขั้นตอนคือ การเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน และการตรวจติดตาม ส่วนอีก 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในวิทยาลัย การปฏิบัติตามแผน การนำผลการตรวจติดตามมาปรับปรุงงาน และการจัดทำรายงานการศึกษาตนเอง ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 4 แห่ง มีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 4 แห่งมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันเกือบทุกขั้นตอน ยกเว้นขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ

4. อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 4 แห่ง มีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 4 แห่งมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันเกือบทุกขั้นตอน ยกเว้นขั้นตอนการนำผลการตรวจติดตามมาปรับปรุงงาน⁷¹

อรัญญา บำเพ็ญแพทย์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักหอสมุด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักหอสมุดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรทำงานที่สำนักหอสมุด และทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษา จึงมีความรู้และความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคลากร โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่บุคลากรมีส่วนร่วมในระดับปานกลางมี 4 ประเด็น คือ การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพ การเข้าร่วมศึกษาดูงานกิจกรรม 5 ส ของหน่วยงานอื่น การร่วมแสดงความคิดเห็นในการเขียนดัชนีชี้วัดคุณภาพ และการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดปรัชญา และประเด็นที่บุคลากรในสำนักหอสมุดมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของสำนักหอสมุด และนอกจากนี้ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของสำนักหอสมุดในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายฯ และระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักหอสมุด”⁷²

⁷¹ชนวน โธมณี, “การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2547), บทคัดย่อ.

⁷²อรัญญา บำเพ็ญแพทย์, “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักหอสมุด”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. 2547), บทคัดย่อ.

จันทร์พร สุดจ้านงค์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มีส่วนร่วมด้านการปรับปรุงระบบมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำเนินงานซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงานซึ่งอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และด้านการวางแผนซึ่งอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 นอกจากนี้ยังพบว่าด้านการวางแผนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันตามสถานภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการดำเนินงาน ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันตามสภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการปรับปรุงระบบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันตามสถานภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”⁷³

ลัดดา โสคำ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีส่วนร่วมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบของบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรกคือ ร่วมปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ โดยยึดแนวทางและขั้นตอนตามนโยบายประกันคุณภาพของหน่วยงาน ปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในเรื่อง ร่วมดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน ร่วมในการดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานในเรื่อง ร่วมปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผลการดำเนินงานตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของท่านตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ เข้าร่วมประชุมหารือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพของหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนในเรื่อง ร่วมวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ร่วมวางแผนกำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการมีส่วนร่วมใน

⁷³จันทร์พร สุดจ้านง, “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ.2548). บทคัดย่อ.

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพเป็นพนักงานที่จ้าง ตามภารกิจทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสรุป การมีส่วนร่วมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อเสนอนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทุกหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนในการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยต่อไป⁷⁴

สาวิตรี ไชยสมบัติ, ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.13$) เมื่อพิจารณาราย ด้าน และจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาสูงที่สุด คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการ ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และที่มีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ ด้านการวางแผน⁷⁵

พงศธรวิช วิวิงสุ ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของ ผู้ร่วมงาน และการได้รับการอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตาม ปัจจัยสภาพแวดล้อมและลักษณะทางจิตแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิต

⁷⁴ ลัดดา โสคำ, “การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, พ.ศ.2551), บทคัดย่อ.

⁷⁵ สาวิตรี ไชยสมบัติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพ การศึกษา” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2552.), บทคัดย่อ.

ของบุคลากร ร่วมกันทำนายนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ คิดเป็นร้อยละ 47.60⁷⁶

ธัญพร ก้อยชูสกุล ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร้อยละ 60.4 มีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีทัศนคติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 4.28$, $SD = 0.45$)

3. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง ($x = 3.16$, $SD = 0.13$)

4. ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .594$, $P < .001$) โดยความรู้และทัศนคติสามารถร่วมกันอธิบายตามคะแนนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 35.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่าทัศนคติมีอิทธิพลสูงสุดต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .438$, $P < .001$)

ผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรได้⁷⁷

ศุภพร ถาวรวงศ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ สังกัดกองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพทั่วไปของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับชั้นยศ นาวาอากาศโท อายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับยศ อายุ และการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ ควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการ

⁷⁶ พงศ์ธวัช วิวังสุ, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา, อ่างแล้ว, บทความย่อ.

⁷⁷ ธัญพร ก้อยชูสกุล, การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, มีนาคม 2554), บทความย่อ.

ปฏิบัติ ควรปรับเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดบางตัวให้เหมาะสมกับสถาบันเฉพาะทาง และควรให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพ”⁷⁸

ประกาศ ปานเจียง ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงาน ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพ และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพของบุคลากรที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ด้านการสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้บริหาร ด้านความร่วมมือของผู้ร่วมงานด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับแรงจูงใจหรือกำลังใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01”⁷⁹

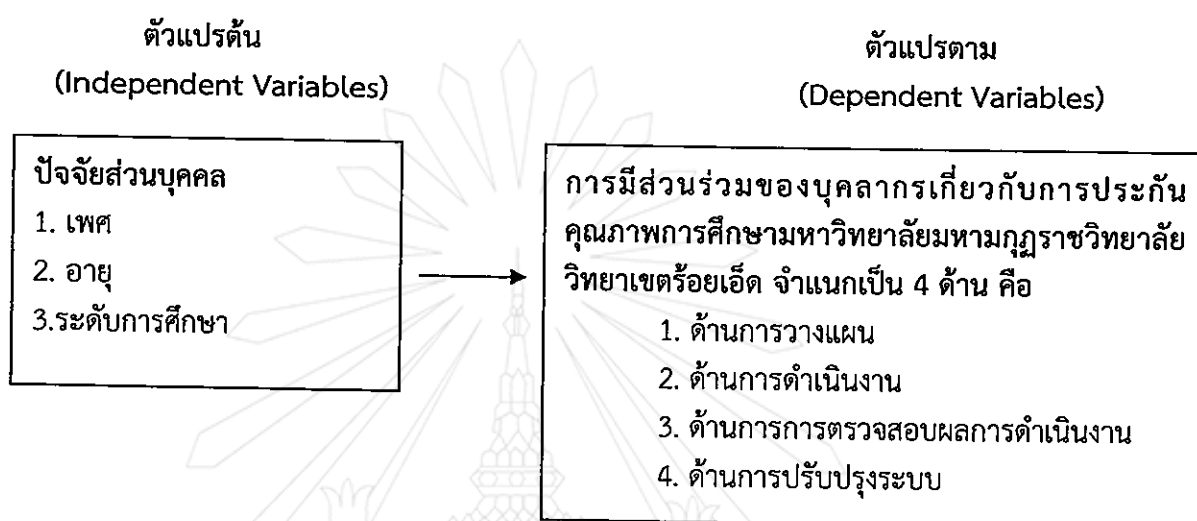


⁷⁸ ศุภพร ถาวรวงศ์, “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ สังกัดกองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, พ.ศ. 2555), บทคัดย่อ.

⁷⁹ ประกาศ ปานเจียง, การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่, บทความวิจัย เสนอในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 3 วันที่ 10 พฤษภาคม 2555.

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากร เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เดมมิ่ง⁸⁰ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่



ภาพประกอบ 2.5 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁸⁰Deming, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก, อ้างแล้ว, หน้า 10.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิค วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 104 รูป / คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 92 รูป / คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)¹ จากรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 104 รูป/คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก² หมายเลขขึ้นมาให้ได้ครบหมายเลข หากจับได้ซ้ำหมายเลขเดิมก็จะคืนลงไปในกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ซ้ำหมายเลขเดิม และจับต่อไปจนครบตามจำนวนที่ต้องการ ตามสูตรนี้

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, พ.ศ. 2545), หน้า 43.

²รองศาสตราจารย์ชูศรี พันธุ์ทอง, สถิติเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พ.ศ. 2537), หน้า 103.

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N_i = จำนวนประชากร
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม
 N = จำนวนบุคลากรทั้งหมด

ทำจึงให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีจำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการร่วมวางแผน
2. ด้านการร่วมดำเนินงาน
3. ด้านการร่วมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
4. ด้านการร่วมปรับปรุงระบบ

ลักษณะของแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีส่วนร่วมระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีส่วนร่วมระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีส่วนร่วมระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีส่วนร่วมระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม ผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านประกอบด้วย

1. ผศ. ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี

การศึกษา : ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2. ดร.ประพิศ โบรมณมูล

การศึกษา : ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3. นายสมศรี แก้วกิตติ

การศึกษา : กศ.ม. สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)³ ของแบบสอบถาม

สูตร	$IOC = \frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1 แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ใช้ได้จำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 - 1.00

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 ราย คือแล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

³ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)⁴ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ

$$\text{สูตร } r_{tt} = \frac{k}{K-1} \left(\frac{1 - s^2_1}{s^2_x} \right)$$

เมื่อ k = จำนวนข้อสอบทั้งหมด

s^2_1 = ผลรวมของค่า ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2_x = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.91

3.4.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

3.5.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 นำแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบความ

⁴ กัลยา วานิชบัญญัติ, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 449.

แปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Scheffé)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage)⁵

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมเลขคณิต⁶

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

X = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

⁵ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

⁶ สงศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)⁷

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

4) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)⁸

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ (t- test Independent) โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หรือ (F-test)⁹

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

⁷ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

⁸ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), หน้า 183.

⁹ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า 110.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้องไว้ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 104 รูป/คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดย คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏตามตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	56	60.87
หญิง	36	39.13
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 56 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 และเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	6	6.52
30 - 50 ปี	55	59.78
51 ปีขึ้นไป	31	33.70
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.78 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.52
ปริญญาตรี	20	21.74
สูงกว่าปริญญาตรี	66	71.74
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 71.74 และระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏตามตารางที่ 4.4 - 4.8

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของบุคลากร	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการร่วมวางแผน	3.80	0.27	มาก
2.	ด้านการดำเนินงาน	3.80	0.27	มาก
3.	ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	3.82	0.25	มาก
4.	ด้านการปรับปรุงระบบ	3.82	0.26	มาก
	รวม	3.81	0.11	มาก

(n = 92)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงระบบ ด้านการร่วมวางแผน และด้านการดำเนินงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการร่วมวางแผน	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานในการจัดทำแผนประกันคุณภาพการศึกษา	3.80	0.58	มาก
2	การวางแผนกำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน	3.78	0.53	มาก
3	การวางแผนกระบวนการในการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานเลือก	3.78	0.51	มาก
4	การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.76	0.52	มาก
5	การวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.85	0.51	มาก
รวม		3.80	0.27	มาก

(n = 92)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานในการจัดทำแผนประกันคุณภาพการศึกษา” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้อที่ 4 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.79	0.58	มาก
2	การดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน	3.79	0.55	มาก
3	การสรุปและรายงานผลการดำเนินงานที่ท่านรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน	3.80	0.54	มาก
4	การดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เช่น การจัดทำจุลสาร แผ่นพับ และเว็บไซต์	3.82	0.51	มาก
5	การร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาทุกครั้งที่หน่วยงานจัดส่งท่านเข้าร่วม	3.82	0.53	มาก
รวม		3.80	0.27	มาก

(n = 92)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ที่ว่า “การดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เช่น การจัดทำจุลสาร แผ่นพับ และเว็บไซต์” รองลงมา แก่ข้อที่ 5 ที่ว่า “การร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาทุกครั้งที่หน่วยงานจัดส่งท่านเข้าร่วม” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน	3.82	0.55	มาก
2	การตรวจสอบผลการดำเนินงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.79	0.55	มาก
3	การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ	3.86	0.53	มาก
4	การปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	3.80	0.56	มาก
5	การเข้าร่วมประชุมหารือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพของหน่วยงาน	3.83	0.57	มาก
รวม		3.82	0.25	มาก

(n = 92)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ” รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การเข้าร่วมประชุมหารือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพของหน่วยงาน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการดำเนินงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการปรับปรุงระบบ	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพของหน่วยงานเมื่อได้รับทราบผลการตรวจสอบ	3.80	0.54	มาก
2	การร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอนะและข้อคิดเห็นเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ	3.85	0.55	มาก
3	การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน	3.78	0.57	มาก
4	การปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ โดยยึดแนวทางและขั้นตอนตามนโยบายประกันคุณภาพของหน่วยงาน	3.83	0.57	มาก
5	การร่วมปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน	3.84	0.56	มาก
รวม		3.82	0.26	มาก

(n = 92)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอนะและข้อคิดเห็นเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ” รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การร่วมปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน” ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

ผู้วิจัยใช้สถิติ t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ต่างกัน ส่วนสถิติ F - test ใช้สำหรับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ผลการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 4.9 - 4.38

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	56	3.81	0.10	มาก
หญิง	36	3.80	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด อยู่ระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา เขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.81	0.10	0.49	0.12
หญิง	36	3.80	0.12		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	56	3.80	0.27	มาก
หญิง	36	3.79	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.80	0.27	0.03	0.99
หญิง	36	3.79	0.28		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	56	3.79	0.25	มาก
หญิง	36	3.83	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.79	0.25	-0.65	0.06
หญิง	36	3.83	0.31		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	56	3.84	0.22	มาก
หญิง	36	3.78	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.84	0.22	1.12	0.36
หญิง	36	3.78	0.28		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	56	3.83	0.29	มาก
หญิง	36	3.81	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.83	0.29	0.41	0.43
หญิง	36	3.81	0.23		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	6	3.87	0.13	มาก
ตั้งแต่ 30 - 50 ปี	55	3.80	0.11	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	3.82	0.11	มาก
รวม	92	3.83	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามช่วงอายุลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และอายุ 30 - 50 ปี

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	2.00	0.24
ภายในกลุ่ม	1.06	89	0.01		
รวม	1.09	91			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	6	3.80	0.18	มาก
ตั้งแต่ 30 - 50 ปี	55	3.80	0.28	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	3.78	0.28	มาก
รวม	92	3.79	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 30 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.63	0.93
ภายในกลุ่ม	6.87	89	0.08		
รวม	6.88	91			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	6	3.83	0.23	มาก
ตั้งแต่ 30 - 50 ปี	55	3.77	0.28	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	3.86	0.27	มาก
รวม	92	3.82	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 30 - 50 ปี

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	1.28	0.28
ภายในกลุ่ม	6.69	89	0.08		
รวม	6.88	91			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	6	3.93	0.30	มาก
ตั้งแต่ 30 - 50 ปี	55	3.80	0.26	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	3.83	0.21	มาก
รวม	92	3.85	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงานจำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และไปอายุ 30 - 50 ปี

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.84	0.44
ภายในกลุ่ม	5.50	89	0.06		
รวม	5.60	91			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	6	3.90	0.21	มาก
ตั้งแต่ 30 - 50 ปี	55	3.81	0.23	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	31	3.81	0.33	มาก
รวม	92	3.84	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 30- 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.29	0.75
ภายในกลุ่ม	6.28	89	0.07		
รวม	6.32	91			

จากตารางที่ 4.28 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.82	0.07	มาก
ปริญญาตรี	20	3.81	0.12	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	66	3.81	0.11	มาก
รวม	92	3.81	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	0.98
ภายในกลุ่ม	1.09	89	0.01		
รวม	1.09	91			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.90	0.21	มาก
ปริญญาตรี	20	3.76	0.25	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	66	3.80	0.29	มาก
รวม	92	3.82	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งสามระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.60	0.55
ภายในกลุ่ม	6.79	89	0.08		
รวม	6.88	91			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{x})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.70	0.21	มาก
ปริญญาตรี	20	3.86	0.25	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	66	3.80	0.29	มาก
รวม	92	3.79	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งสามระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.86	0.43
ภายในกลุ่ม	6.75	89	0.08		
รวม	6.88	91			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.73	0.10	มาก
ปริญญาตรี	20	3.85	0.34	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	66	3.82	0.22	มาก
รวม	92	3.80	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งสามระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.51	0.60
ภายในกลุ่ม	5.54	89	0.06		
รวม	5.60	91			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.93	0.33	มาก
ปริญญาตรี	20	3.78	0.26	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	66	3.82	0.26	มาก
รวม	92	3.84	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งสามระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการหาความแปรปรวนความแตกต่างระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.78	0.46
ภายในกลุ่ม	6.22	89	0.07		
รวม	6.32	91			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ends Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏตามตารางที่ 4.39 – 4.42

ตารางที่ 4.39 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานด้านประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น	16
2.	ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี	11
3.	บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา	9

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาลำดับต่ำ คือ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานด้านประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4.40 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการนำการประกันคุณภาพการศึกษา มาบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงาน	22
2.	ทุกส่วนงานควรมีฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะไม่ใช่เป็นงานเพิ่มเติม	18
3.	บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานบ่อยครั้งเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประกันคุณภาพการศึกษา	15

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ คือ ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการนำการประกันคุณภาพการศึกษา มาบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทุกส่วนงานควรมีฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะไม่ใช่เป็นงานเพิ่มเติม และบุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานบ่อยครั้งเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4.41 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรทำเอกสารที่ต้องใช้อ้างอิงในแต่ละตัวชี้วัดแจ้งให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น	20
2.	ควรมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้แก่บุคลากรทุกคน เนื่องจากบางส่วนยังขาดความเข้าใจ	16
3.	ควรปรับปรุงวิธีการเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบและรัดกุมมากขึ้น	10

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ คือ ควรทำเอกสารที่ต้องใช้อ้างอิงในแต่ละตัวชี้วัดแจ้งให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น ควรมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประกัน

คุณภาพการศึกษาให้แก่บุคลากรทุกคน เนื่องจากบางส่วนยังขาดความเข้าใจ และควรปรับปรุงวิธีการเก็บข้อมูลและเอกสารให้เป็นระบบและรัดกุมมากขึ้น

ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลประกันคุณภาพการศึกษา ให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักการ และวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	15
2.	ควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเพื่อเชื่อมโยงกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	10
3.	หลังการตรวจสอบถ้าพบข้อบกพร่องผู้รับผิดชอบหลักควรให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานทันทีเพื่อผู้ปฏิบัติจะนำมาปรับปรุงได้ถูกต้อง	7

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ คือ ควรเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลประกันคุณภาพการศึกษา ให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักการ และวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเพื่อเชื่อมโยงกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และหลังการตรวจสอบถ้าพบข้อบกพร่องผู้รับผิดชอบหลักควรให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานทันทีเพื่อผู้ปฏิบัติจะนำมาปรับปรุงได้ถูกต้อง

โดยสรุป บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำสามอันดับแรก คือ ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการนำการประกันคุณภาพการศึกษา มาบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรทำเอกสารที่ต้องใช้อ้างอิงในแต่ละตัวชี้วัดแจ้งให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และทุกส่วนงานควรมีฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะไม่ใช่เป็นงานเพิ่มเติม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน, และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำนวน 92 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) แบบประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องเพศ และ F-test (One - way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 56 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 มี30-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.78 และสำเร็จการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าจำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 71.74

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดที่ด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงระบบ ด้านการร่วมวางแผน และด้านการดำเนินงาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1) ด้านการร่วมวางแผน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานในการจัดทำแผนประกันคุณภาพการศึกษา” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ข้อที่ 4 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน”

2) ด้านการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 4 ที่ว่า “การดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เช่น การจัดทำจุลสาร แผ่นพับ และเว็บไซต์” รองลงมา แก่ข้อที่ 5 ที่ว่า “การร่วมประชุมอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาทุกครั้งที่หน่วยงานจัดส่งท่านเข้าร่วม” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน”

3) ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ” รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การเข้าร่วม

ประชุมหารือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพของหน่วยงาน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการดำเนินงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน”

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ” รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การร่วมปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน”

5.1.3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำสามอันดับแรก คือ

- 1) ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการนำการประกันคุณภาพการศึกษามาบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรทำเอกสารที่ต้องใช้อ้างอิงในแต่ละตัวชี้วัดแจ้งให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
- 3) ทุกส่วนงานควรมีฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะไม่ใช่เป็นงานเพิ่มเติม

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ทั้งสี่ด้าน ด้านการร่วมวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการปรับปรุงระบบ มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและเห็นควรนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้จัดกิจกรรมโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ยังมีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา จึงทำให้บุคลากรมีการตื่นตัวและสนใจเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการทำงานอย่างแท้จริง ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา บำเพ็ญแพทย์ ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักหอสมุด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักหอสมุดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรทำงานที่สำนักหอสมุด และทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษา จึงมีความรู้และความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการ

ประกันคุณภาพของบุคลากร โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการวิจัยประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา แนบเขย ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า “การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในด้านการวางแผน ด้านแนวปฏิบัติ ด้านการดำเนินงาน และด้านการตรวจสอบและให้รับรองมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชนวน โรยมณี ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลัดดา โสคำ ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สาวิตรี ไชยสมบัติ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ศุภพร ถาวร วงศ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ สังกัดกองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพทั่วไปของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับชั้นยศ นาวาอากาศโท อายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านการร่วมวางแผน บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 5 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้จัดประชุมบุคลากรเพื่อเสนอแผนงาน แนวทางการดำเนินงาน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้ และวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ในปีที่ผ่านมาในที่ประชุมได้รับทราบ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้กล่าวไว้ว่า “การมีส่วนร่วมหมายถึง การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทรร่วมกันตามบทบาทและ

หน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต้องปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง”

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 4 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ คีธ (Keith) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของงาน แก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อทั้งองค์การ และงานเฉพาะของแต่ละบุคคล กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจต่อความรับผิดชอบที่สนองความต้องการของลูกค้า

2) ด้านการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการจัดทำงานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงตามความต้องการ ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึงการเกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร หรือความร่วมมือต่อองค์การหรือกิจกรรม การรับผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผล การดำเนินงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 4 ที่ว่า “การดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เช่น การจัดทำจุลสาร แผ่นพับ และเว็บไซต์” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผ่นพับ การจัดทำคู่มือ การให้ความรู้แก่บุคลากร และนักศึกษาทุกท่าน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เคริท และกิลล์ลิง ให้ความเห็นว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1. บุคคลที่มีส่วนร่วมต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2. ทุกคนจะต้องมีความเป็นอิสระและมีความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น 3. ความคิดเห็นที่แตกต่างจะนำไปสู่หนทาง

แห่งการแก้ปัญหา 4. บุคคลที่มีส่วนร่วมต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความสามารถในการแสดงออก
5. การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ”

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้แต่งตั้งบุคลากรเป็นคณะกรรมการงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นความรู้สึกที่มีเจตนาในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความรู้สึกรับผิดชอบในความสำเร็จ และมีส่วนร่วมในฐานะมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ดได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำวิทยาเขต เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หลักฐานในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเดมมิ่ง ได้เสนอหลักการบริหารสำหรับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจไว้ 14 ประการ คือ 1) กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ทุกฝ่ายในลักษณะการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพขององค์กร 3) ยึดหลักการพื้นฐานขององค์กรและยุติการควบคุมคุณภาพด้วยการตรวจสอบ 4) ควรสนใจการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า 5) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 6) จัดอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 7) มุ่งพัฒนาภาวะการณ์เป็นผู้นำให้กับบุคลากร 8) ขจัดความกลัวหรือความกังวลใจของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 9) สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม 10) ยกเลิกเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ 11) ขจัดการตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวเลขหรือปริมาณ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่คำนึงถึงคุณภาพ 12) บุคลากรทุกคนต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียม 13) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ 14) ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือและความคิดเห็นที่ตรงกันของทุกฝ่าย ซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและหลักการบริหารได้เป็นวงจรการทำงานที่ชื่อว่า PDCA

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือข้อที่ 3 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการงานประกันคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร โดยหัวหน้า และผู้บริหารแต่ละส่วนงาน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการดำเนินงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้คำปรึกษาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์กาทรอย์; และมอร์แกน กล่าวคือ “การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามที่กำหนด

4) ด้านการปรับปรุงระบบ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญกับระบบการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้างาน นอกจากนี้ยังให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเดมมิ่ง ได้เสนอหลักการบริหารสำหรับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจไว้ 14 ประการ คือ 1) กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ทุกฝ่ายในลักษณะการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพขององค์กร 3) ยึดหลักการพื้นฐานขององค์กรและยุติการควบคุมคุณภาพด้วยการตรวจสอบ 4) ควรสนใจการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า 5) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 6) จัดอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 7) มุ่งพัฒนาภาวะการณ์เป็นผู้นำให้กับบุคลากร 8) ขจัดความกลัวหรือความกังวลใจของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 9) สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม 10) ยกเลิกเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ 11) ขจัดการตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวเลขหรือปริมาณ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่คำนึงถึงคุณภาพ 12) บุคลากรทุกคนต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียม 13) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ 14) ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือและความ

คิดเห็นที่ตรงกันของทุกฝ่าย ซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและหลักการบริหารได้เป็นวงจรการทำงานที่ชื่อว่า PDCA

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง 2) การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ 3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความสามารถและฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น 5) การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน” ที่ปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกท่าน จึงทำให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ พบว่า “ลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจกระทำการสิ่งใดด้วยตนเอง แต่หากถูกบังคับอาจทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมน้อยลงหรืออาจไม่มีเลย”

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ซึ่งพบประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเพศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศ ปานเจียง ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาดไทย” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาดไทยมีส่วนร่วมในการ

ประกันคุณภาพการศึกษาระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดถึงแม้จะมีอายุต่างกัน แต่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของวิทยาเขต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศ ปานเจียง ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับการศึกษา มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภพร ถาวรวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ สังกัดกองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพทั่วไปของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับชั้นยศ นาวาอากาศโท อายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับยศ อายุ และการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะวิทยาเขตร้อยเอ็ด มีการบริหารจัดการที่ดีทั้งสี่ด้าน เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สำหรับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกลยุทธ์ในด้านต่างๆ จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการร่วมวางแผน และด้านการดำเนินงาน ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพราะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการร่วมวางแผน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ที่ว่า “การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ดังนั้นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงแก้ไขโดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเป็นการแก้ปัญหาได้ตรงจุด ต่อไป

3) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ 1 ที่ว่า “การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ดังนั้นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงแก้ไขโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานตามแผนงานที่ตั้งไว้ต่อไป

4) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า “การตรวจสอบผลการดำเนินงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงแก้ไขโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ต่อไป

5) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านการปรับปรุงระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ที่ว่า “การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน” ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงแก้ไข โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทในการปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีประเด็นสำคัญที่ควรวิจัยต่อไปนี้

1) ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการร่วมวางแผนและด้านการดำเนินงาน จึงสมควรให้มีการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ในจำนวนคำถามทั้ง 20 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ว่า “การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน” ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรมสามัญศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.2544), หน้า 12.
- กัลยา วานิชปัญญา, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 449.
- ชลัช จงสีพันธ์; และคนอื่น ๆ, รายงานการวิจัยเรื่อง “การติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, (ศูนย์วิจัยและบริการ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2545)
- ชุมศักดิ์ อินทร์ภัก, การบริหารและนิเทศภายในโรงเรียน, (ปัตตานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, พ.ศ.2531), หน้า 48.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, “ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ” (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, พ.ศ. 2542), เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยาชั้นสูง.
- ดวงพร คำบุญวัฒน์ และ วาสนา จันทร์สว่าง, “สื่อการประชาสัมพันธ์”, (กรุงเทพมหานคร : ที.พี. พริน. พ.ศ. 2536), หน้า 19.
- ทองใบ สุดซารี, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, พ.ศ. 2543), หน้า 176.
- ทัศนีย์ ประจจะเนย์, จิตวิทยาสังคม, (อุดรธานี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนวคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏอุดรธานี, พ.ศ.2538), หน้า 160.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐมภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.
- นิภา เมธธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศน์. “หลักการจัดการ”, พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช. พ.ศ. 2543.
- บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, พ.ศ. 2545), หน้า 43.
- ประภาศ ปานเจียง, การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่, บทความวิจัย เสนอในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 3 วันที่ 10 พฤษภาคม 2555.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, พ.ศ. 2545), หน้า 58.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานข15องพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม”. ใน วารสารพฤติกรรมศาสตร์, พ.ศ. 2548), หน้า 73-93.

- พวงทอง โยธาใหญ่, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่, พ.ศ.2545), หน้า 15.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), หน้า 183.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2540), หน้า 106.
- ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์, การมีส่วนร่วมของประชาชน ใน วารสารพัฒนาชุมชน 4, พ.ศ. 2531), หน้า 28.
- มนัญ วงศ์นารี, แนวคิดและหลักการในการสัมมนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, พ.ศ. 2529), หน้า 25.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, แนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2543), หน้า 1.
- รองศาสตราจารย์ชูศรี พันธุ์ทอง, สถิติเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พ.ศ. 2537), หน้า 103.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ, การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.2543), หน้า 54.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับหัวหน้างาน, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, พ.ศ. 2538), หน้า 110.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น, องค์การและการจัดการฉบับมาตรฐาน: Organization and Management. (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, พ.ศ. 2539), หน้า 37.
- เศาวนิต เศาณานนท์, องค์การและการจัดการ, (นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, พ.ศ. 2536), หน้า 25.
- สงศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.
- สมชาย วรกิจเกษมกุล, ประกันคุณภาพการศึกษา : อนุกรมมาตรฐาน ISO 9000, วารสารการวัดผล การศึกษา, พ.ศ. 2543), หน้า 1-7.
- สมยศ นาวิกาน, ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, พ.ศ. 2536), หน้า 193.
- สวนิต ยมาภัย, เอกสารการสอนชุดวิชาภาษาเพื่อการสื่อสาร. หน่วยที่ 1 – 7, (นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พ.ศ. 2530), หน้า 12.
- สะอาด ตันศุภผล, การประชาสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, พ.ศ. 2538), หน้า 62-63.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. (ในวารสารข้าราชการครู, 2544, ตุลาคม-พฤศจิกายน). หน้า 10-13.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, พ.ศ. 2543), หน้า 14.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก, อ่างแล้ว, หน้า 10.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : จุดทอง, พ.ศ. 2546), หน้า 3.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., พ.ศ. 2547), (แผ่นพับ), ไม่ปรากฏเลขหน้า
- สุพรรณีย์ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ, การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา : แนวคิดและวิธีการ, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, พ.ศ. 2543), หน้า 37.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสุธาการพิมพ์, พ.ศ. 2544), หน้า 366.
- สุวิมล ธารผลเลิศ, การประกันคุณภาพการศึกษากับห้องสมุดอุดมศึกษา, ข่าวสารห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543, มกราคม-มีนาคม), หน้า 11-15.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2537), หน้า 183.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. “ หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษานนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พ.ศ.2537
- แสงเดือน ทวีสิน, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเส็ง, พ.ศ. 2544), หน้า 10.
- อคิน รพีพัฒน์ ,การประกันคุณภาพการศึกษากับห้องสมุดอุดมศึกษา, (ข่าวสารห้องสมุดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543, มกราคม-มีนาคม), หน้า 11-15.
- อมรวิชัย นาครทรรพ, รายงานเรื่องคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาในวิถีทรรศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค, พ.ศ. 2543), หน้า 35-36.
- อริศรา ชูชาติ; นวรัตน์ สุวรรณผ่อง; และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง, เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, พ.ศ. 2538), หน้า 16-17.
- อุทุมพร จามรมาน, การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), หน้า 17.
- _____, การศึกษาไทย 2000, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, พ.ศ. 2543), หน้า 26.

2) วิทยานิพนธ์

- แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล, การทดลองใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของผู้ป่วยโรคเอดส์และต่อการพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ของนักเรียนพยาบาลชั้นปีที่ 3 ,ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 59.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, “ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”, ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ.2550), หน้า 41.
- อรัญญา บำเพ็ญแพทย์, “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักหอสมุด”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. 2547), บทคัดย่อ.
- อำรุง จันทวานิช , อ่างในโชติกา วรรณบุรี “การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่”, ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2547). (ถ่ายเอกสาร), หน้า 14.
- กวี ครองแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ราชภัฏภาคเหนือ”. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.พ.ศ.2546)
- จันทร์พร สุดจำนง, “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. 2548).บทคัดย่อ.
- จุฑารัตน์ วิทยาขาว, การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), (ถ่ายเอกสาร).
- จุฑารัตน์ เสกนำโชค, ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร, ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 11-12.
- ชนวน โรยมณี, “การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2547), บทคัดย่อ.
- ช่อ สันธณพิพัฒน์. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของชุมชนในเขตบริหารของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลสุพรรณบุรี. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.2546)

- ชูชาติ พวงสมจิตร์, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ ค.ด.(บริหารการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), (ถ่ายเอกสาร), หน้า 19.
- จิตติพร ลิขิตฐา, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) สาขาคณิตศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาคณิตศาสตร์), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2547), หน้า18-21.
- ณรงค์ วงศ์คุ้มสิน, “ผลของการฝึกการให้คำปรึกษาแบบจุดภาคที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยโรคเอดส์ ของนักศึกษาพยาบาลระดับต้นชั้นปีที่ 2 สังกัดกรมแพทยทหารเรือ กรุงเทพมหานคร”. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2541), (ถ่ายสำเนา), หน้า 36.
- ธัญพร ก้อยชูสกุล, การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, มีนาคม 2554), บทคัดย่อ.
- นงเยาว์ แก้วมรกต, ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542), หน้า 9.
- พงศ์ธวัช วิวังสุ, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2546), หน้า 9.
- พจนนา เทียนธาดา, การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2543), (ถ่ายเอกสาร), หน้า 41-42.
- พรทิพย์ รักบุรี. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคาแหง. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคาแหง. พ.ศ.2546), (อัดสำเนา).
- พรรษมน สุวรรณอินทร์. การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, พ.ศ.2545.), บทคัดย่อ.
- ไพบุลย์ เปานิล, การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันราชภัฏ, ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ. 2543), (ถ่ายเอกสาร), บทคัดย่อ.

- ลัดดา ไสค์คำ, “การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ,การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, พ.ศ.2551), บทความย่อ.
- วรรณมา แนบเขย, ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ, วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. 2543)
- วิลาวัลย์ โพธิ์ปัสสา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ, วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2540), หน้า 13.
- ศุภพร ถาวรวงศ์, “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ สังกัดกองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, พ.ศ. 2555), บทความย่อ.
- สมดล บุญไชย. การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาด้านครูผู้สอน โรงเรียนบ้านฝักกะย่า อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, พ.ศ.2548)
- สาวิตรี ไชยสมบัติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2552.), บทความย่อ.
- สุวิมล ราชธนบริหาร, การศึกษากระบวนการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2541), (ถ่ายเอกสาร)



ภาคผนวก

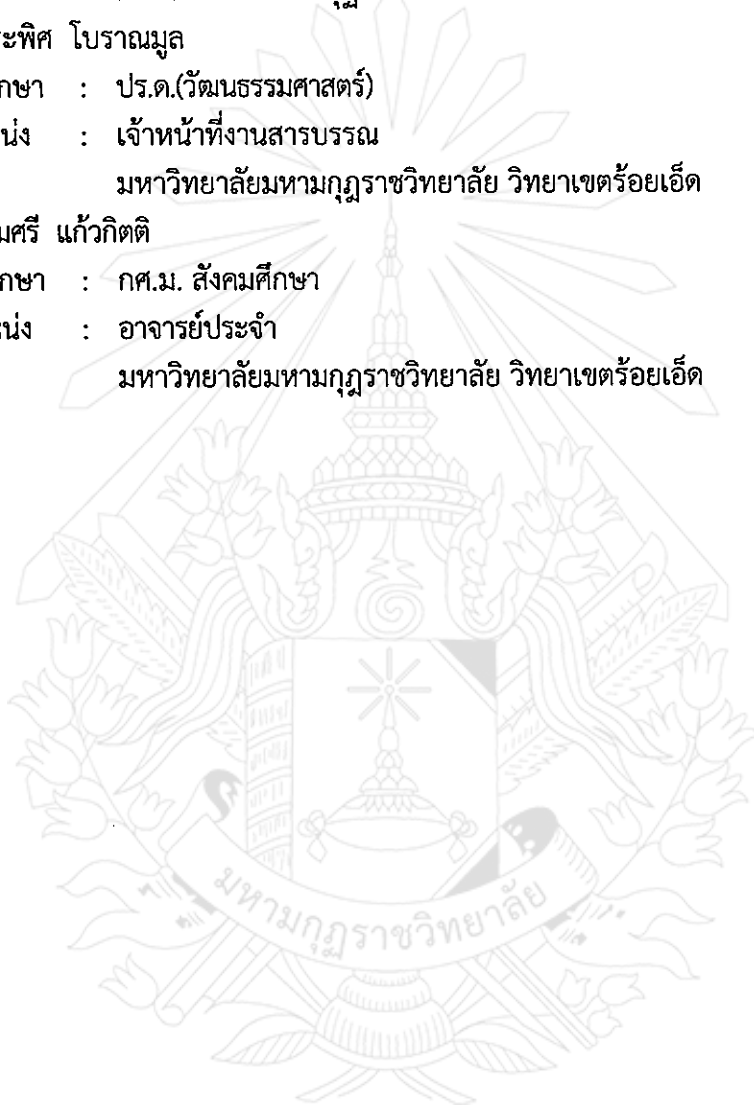


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. ผศ. ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี
การศึกษา : ปร.ด.(วัฒนธรรมศาสตร์)
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
2. ดร.ประพิศ โบราณมูล
การศึกษา : ปร.ด.(วัฒนธรรมศาสตร์)
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
3. นายสมศรี แก้วกิตติ
การศึกษา : กศ.ม. สังคมศึกษา
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี

ด้วย นางสาวนิตยา แดงวิบูลย์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชาปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ประพิศ โปราณมูล

ด้วย นางสาวนิตยา แดงวิบูลย์ นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขออนุมัติจากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชาธิบดีวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสมศรี แก้วกิตติ

ด้วย นางสาวนิตยา แดงวิบูลย์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวนิตยา แดงวิบูลย์ นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสตราจารย์ศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ด้วย นางสาวนิตยา แดงวิบูลย์ นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกัน
คุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ
การศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญชพร แดงวิบูลย์
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ○ หน้าข้อความ

1) เพศ

ชาย หญิง

2) อายุ

ไม่เกิน 30 ปี 30 - 50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงปริญญาตรี

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีส่วนร่วมใน
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับ
มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมายใน ✓ ช่องระดับการมีส่วนร่วม

ข้อที่	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมในการวางแผน						
1	การประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของ หน่วยงานในการจัดทำแผนประกันคุณภาพ การศึกษา ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
2	การวางแผนกำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลตาม มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน ท่านมีส่วน ร่วมอยู่ในระดับใด					
3	การวางแผนกระบวนการในการดำเนินงานตาม มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานเลือก ท่านมีส่วน ร่วมอยู่ในระดับใด					
4	การวางแผนการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพ การศึกษาของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ใน ระดับใด					

ข้อที่	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	การวางแผนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
6	การดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
7	การดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
8	การสรุปและรายงานผลการดำเนินงานที่ท่านรับผิดชอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
9	การดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน เช่น การจัดทำจุลสารแผ่นพับ และเว็บไซต์ ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
10	การร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาทุกครั้งที่หน่วยงานจัดส่งท่านเข้าร่วม					
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน						
11	การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
12	การตรวจสอบผลการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
13	การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางและนโยบายการประกันคุณภาพ ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
14	การปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					

ข้อที่	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	การเข้าร่วมประชุมหารือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ						
16	การเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพของหน่วยงานเมื่อได้รับทราบผลการตรวจสอบ ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
17	การร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
18	การปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อทราบผลการตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
19	การปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ โดยยึดแนวทางและขั้นตอนตามนโยบายประกันคุณภาพของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					
20	การร่วมปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ
การศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน

.....

.....

.....

.....

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

3) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

4) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

.....

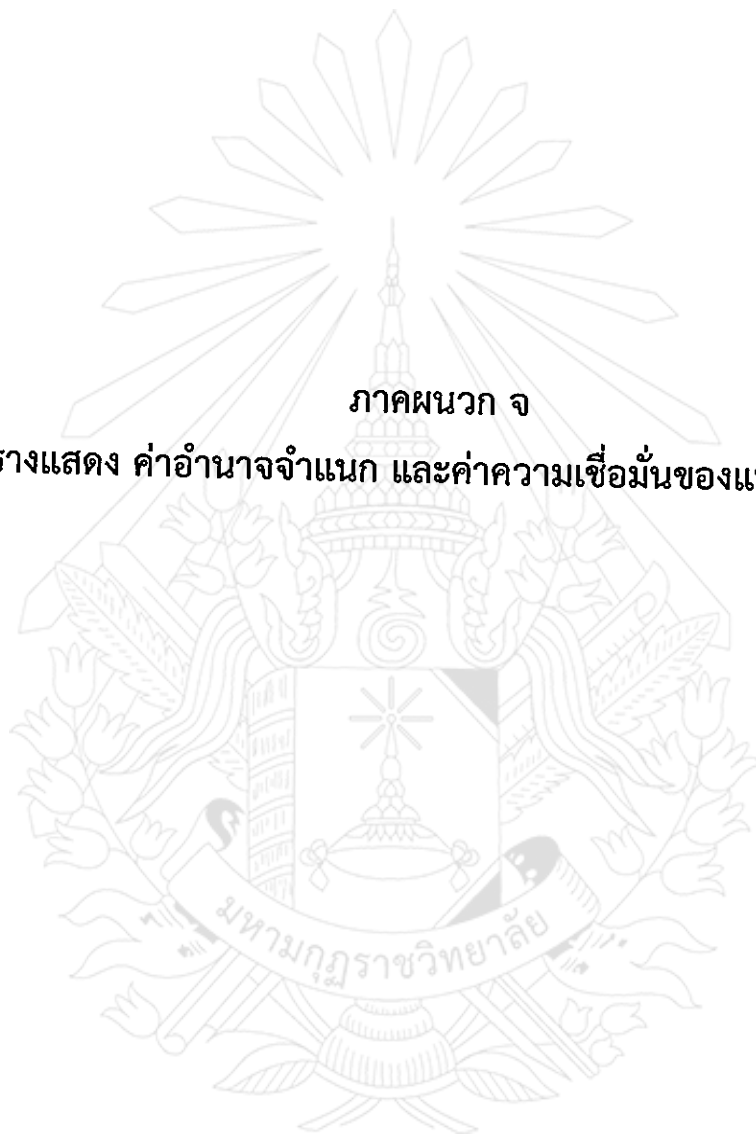
.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาคผนวก จ
ตารางแสดง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	4.23	11.	2.97
2.	4.23	12.	2.87
3.	2.92	13.	5.19
4.	3.22	14.	3.63
5.	4.30	15.	3.42
6.	2.78	16.	2.76
7.	3.49	17.	2.86
8.	2.69	18.	5.12
9.	3.57	19.	3.34
10.	3.53	20.	3.07

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Simple Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับทั้งหมด (Item - total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 2.69-5.19 ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.90



ภาคผนวก ฉ
ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

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

(ที่มา : Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan. Educational and Psychological Measurement, 1970: 608







