



การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โดย

หฤทัยรัตน์ ศรีจันทร์ขำ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนวิจัยวิทยาลัยสหวิทยาการ
ประจำปีงบประมาณ 2566

เกี่ยวกับ EdPEx ในระดับสูง แต่ระดับการมีส่วนร่วมยังคงต่ำ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความรู้ น้อย นอกจากนี้ บุคลากรที่มีทั้งความรู้ในระดับสูงและต่ำต่างมีส่วนการแสดงทัศนคติเชิงลบในระดับที่สูง

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยประกอบด้วย (1) การจัดอบรมที่ต่อเนื่องและออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx (2) การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่เชิงบวกและการตระหนักถึงความสำคัญของ EdPEx และ (3) การออกแบบกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยมุ่งเน้นกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนานและตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและเพื่อผลักดันให้การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ทัศนคติ การมีส่วนร่วม

Title	Study Of Participation in Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) for non-academic personnel Interdisciplinary College of College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University
Author	Haruthairat Srijankham

ABSTRACT

This research is the Study Of Participation in Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) for non-academic personnel Interdisciplinary College of College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University. (1) assess the attitudes, knowledge, and participation levels of non-academic personnel in EdPEX implementation; (2) analyze the effects of personal variables, including age, educational level, years of service, job position, and EdPEX training experience, on attitudes, knowledge, and participation; (3) examine the relationship between attitudes and knowledge with participation in EdPEX implementation; (4) explore the correlation between knowledge levels and attitudes influencing operational performance; and (5) propose strategies to enhance knowledge and participation to achieve EdPEX goals effectively.

Data were collected from 28 non-academic personnel using questionnaires as the primary data collection tool. Statistical methods included frequency, percentage, mean, and standard deviation analyses.

The findings revealed that most personnel held positive attitudes and possessed good knowledge of EdPEX. However, their participation in the implementation process was low, particularly in the stages of approach determination and deployment. The analysis of personal variables indicated that personnel under 25 years of age and those with higher educational levels exhibited more positive attitudes and higher levels of participation. Personnel with less than five years of service demonstrated greater involvement compared to other groups, while those in the

position of educational researchers showed the lowest participation. Training on EdPEX significantly enhanced participation in the integration stage.

The study of the relationship between attitudes and participation revealed that personnel with positive attitudes tended to participate more actively than those with negative attitudes. Nevertheless, even among personnel with high levels of EdPEX knowledge, participation levels remained low, particularly among those with limited knowledge. Additionally, both high- and low-knowledge groups demonstrated a notable proportion of negative attitudes.

Recommendations derived from the research include: (1) conducting continuous training tailored to the specific needs of personnel to improve knowledge related to EdPEX implementation; (2) fostering motivation and managerial support to cultivate positive attitudes and awareness of EdPEX's significance; and (3) designing processes to enhance participation at all stages, with a focus on personnel with longer service duration and those in less directly involved positions. These strategies aim to improve the efficiency and effectiveness of EdPEX-based quality assurance processes, driving the institution toward sustainable performance excellence.

Keywords: EdPEX criteria, attitude, participation

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกองทุนวิจัยวิทยาลัยสหวิทยาการ ประจำปีงบประมาณ 2566 และงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธี คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการ รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา เทพภาพ อาจารย์ ดร.อรณิชา เมียงบัว ที่ให้ความรู้ และช่วยชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

หฤทัยรัตน์ ศรีจันทร์ขำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตในการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	7
2.2 แนวคิดที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วม	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 บริบทของวิทยาลัยสหวิทยาการ	27
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	40
3.1 วิธีการวิจัย	40
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 พื้นที่ในการทำวิจัย	41
3.4 เครื่องมือในการวิจัย	41
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.6 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	44
4.2 ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย	47
4.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม เกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	47
4.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การอบรม EdPEX กับ ทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	57
4.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.4 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความรู้ กับทัศนคติในการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	82
4.2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการวิจัย	83
5.2 อภิปรายผล	93
5.3 ข้อเสนอแนะ	100
รายการอ้างอิง	102
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัย สหวิทยาการ	108
ภาคผนวก ข แบบเฉลยคำถามเกี่ยวกับความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	117
ประวัติผู้เขียน	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากร	40
4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	45
4.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	48
4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	52
4.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวม	53
4.5 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	54
4.6 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	54
4.7 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	55
4.8 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	56
4.9 ระดับทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการในภาพรวม	57
4.10 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	57
4.11 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	58
4.12 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	59
4.14	การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX	59
4.15	ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ในภาพรวม	60
4.16	การเปรียบเทียบระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	60
4.17	การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	61
4.18	การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	61
4.19	การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	62
4.20	การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX	63
4.21	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	64
4.22	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	64
4.23	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	65
4.24	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.25	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	66
4.26	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.27	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.28	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	68
4.29	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	69
4.30	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	69
4.31	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	70
4.32	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	71
4.33	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามตำแหน่งงาน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.34	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
4.35	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
4.36	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
4.37	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx	74
4.38	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx	75
4.39	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx	75
4.40	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx	76
4.41	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับทัศนคติ	77
4.42	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระดับทัศนคติ	77
4.43	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระดับทัศนคติ	78
4.44	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระดับทัศนคติ	78
4.45	ร้อยละของระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ในภาพรวม	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.46	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับความรู้	80
4.47	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระดับความรู้	80
4.48	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระดับความรู้	81
4.49	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระดับความรู้	81
4.50	การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับความรู้	82

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนปฏิบัติงานวิทยาลัยสหวิทยาการ	32
2.2	โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา	35
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาโดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษาในหมวดที่ 6 และการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2545, น. 29-30) การประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับของวงการการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเป็นกระบวนการสร้างความมั่นใจและให้หลักประกันคุณภาพตามที่กำหนดต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2542, น.2)

และด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นจากความต้องการในการมุ่งมั่นสู่การพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยได้ การประกันคุณภาพการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการในการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของสถาบันการศึกษา แต่ยังเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยอาจสรุปความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ดังนี้

1. สร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นในคุณภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นในคุณภาพของการศึกษาทั้งในระดับของสถาบันการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา และให้ความมั่นใจแก่ผู้ปกครองและสังคมที่สถาบันการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

2. ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้สถาบันการศึกษามีข้อมูลและข่าวสารที่เป็นมูลค่าเพื่อ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน

การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรในตลาดการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชน

4. สร้างระบบการศึกษาที่ทันสมัย

การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยสร้างระบบการศึกษาที่ทันสมัยและเต็มไปด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพิ่มความเชื่อมั่นและความสำเร็จของผู้เรียน

การมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐานสูงช่วยเสริมความเชื่อมั่นและความสำเร็จใน การเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้พวกเขามีสมรรถนะที่ดีในการเข้าสู่ชีวิตในสังคมและการทำงานในอนาคต

ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาและ ปรับปรุงของระบบการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพของชีวิตและ การศึกษาของบุคคลและสังคมอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างมาก การที่มีการประกันคุณภาพ การศึกษาที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรการศึกษาและสังคมอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)) (ต่อจากนี้ในงานวิจัยขอใช้คำย่อว่า EdPEX) มาใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 โดยสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2558 ได้มีมติเห็นชอบกับการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เป็นระบบประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับคณะ สำนัก สถาบัน โดยเริ่มจากหน่วยงานที่มีความพร้อมก่อน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 โดยใช้คู่ขนานกับระบบประกันคุณภาพภายในของ สป.อว.(Internal Quality Assurance: IQA) ซึ่งมีหน่วยงานที่ใช้ EdPEX เพิ่มขึ้นและ IQA ค่อย ๆ ลดลง จนในที่สุดปัจจุบันมีหน่วยงานใช้ EdPEX เป็นระบบประกันคุณภาพครบถ้วนรวม 32 หน่วยงาน แบ่งเป็น

1. หน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน 26 หน่วยงาน
2. หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน 6 หน่วยงาน

วิทยาลัยสหวิทยาการ เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มี พันธกิจหลักในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการสู่สังคม วิทยาลัยสหวิทยาการ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการประกันคุณภาพ จึงให้ความร่วมมือและสนับสนุนการ ดำเนินการประกันคุณภาพตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยได้เข้าร่วมในการ

ใช้เกณฑ์ EdPEX มาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของหน่วยงานให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 เป็นต้นมา

การดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพของวิทยาลัยสหวิทยาการตามเกณฑ์ EdPEX สิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามก็คือบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะว่า "คน" นั้น ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดในการที่จะขับเคลื่อนและผลักดันให้ระบบประกันคุณภาพของทุก องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะในการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่ต้องการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรทั้งในแง่ของตัวผู้ปฏิบัติงานและของหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่งก็คือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX นั้น มีความพร้อมต่อการรับนโยบายรวมถึงการนำแนวทางการปฏิบัติของระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ไปปรับใช้ใน หน่วยงานของตนเองได้มากน้อยเพียงใด เพราะปัจจัยความสำเร็จของการลงมือปฏิบัตินั้นก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของ "คน" ในแต่ละหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารจนถึงบุคลากรในแต่ละระดับ (อริสราภรณ์ เคหะ, 2552) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ของวิทยาลัยสหวิทยาการ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งมีการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องความรู้ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และขณะเดียวกันทัศนคติของบุคลากรก็สามารถทำให้สถานการณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ๆ ได้เช่นเดียวกัน

ในการนี้เพื่อให้วิทยาลัยสหวิทยาการสามารถดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นระบบและขั้นตอน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” การศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) เพื่อชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค รวมถึงแนวทางการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนอย่างถูกต้องเหมาะสม ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับ ทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทักษะ ความรู้ กับ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.2.4 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความรู้กับทักษะในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

1.2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.3 ขอบเขตในการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครอบคลุมประเด็นในการศึกษาสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEX

2. ความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการครอบคลุม ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ในด้านการบริหารองค์กรเชิงระบบ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

3. ทักษะต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในด้านการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความเข้าใจในกระบวนการ บทบาทของผู้บริหาร และความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของการดำเนินงาน

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ในขั้นตอนดังต่อไปนี้ (1) ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) (2) ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) (3) ขั้นตอนของการเรียนรู้ (Learning) และ (4) ขั้นตอนการบูรณาการ (Integration)

5. ทักษะคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6. ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ระดับทัศนคติ และ ระดับความรู้

8. ความแตกต่างระหว่างทัศนคติ กับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ

9. แนวทางการยกระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ

1.3.2 ขอบเขตเชิงพื้นที่

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจระดับความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx และระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานใน 3 ศูนย์การศึกษา ได้แก่ ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต และศูนย์ลำปาง

1.3.3 ขอบเขตเชิงระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดขอบเขตในการประเมินระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ในปีการศึกษา 2564 ถึงปีการศึกษา 2565 และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่เดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567

1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.4.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ทั้งท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต และศูนย์ลำปาง

1.4.2 ความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ หมายถึง ระดับความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ครอบคลุมประเด็นความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx

1.4.3 ทศนคติ หมายถึง มุมมองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

1.4.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในขั้นตอนดังต่อไปนี้ (1) ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) (2) ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) (3) ขั้นตอนของการเรียนรู้ (Learning) และ (4) ขั้นตอนของการบูรณาการ (Integration)

1.4.5 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศหรือเกณฑ์ Education criteria for performance Excellence โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยการแปลและเรียบเรียง 2009-2010 The Baldrige National Quality Program :Education criteria for performance Excellence (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ) โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงระดับทศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.5.2 ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง และประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX ที่ส่งผลต่อทศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

1.5.3 ได้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างทศนคติ ความรู้ กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.5.4 ทราบถึงความแตกต่างระหว่างระดับความรู้กับทศนคติที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

1.5.5 ได้แนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการอธิบายงานวิจัยได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.5 บริบทของวิทยาลัยสหวิทยาการ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เป็นเกณฑ์ที่สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การเรียนรู้ของนักศึกษาดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงานด้านอื่น ๆ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยทำให้แผนกลยุทธ์ กระบวนการตัดสินใจ บุคลากร ระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์มีความสอดคล้องกัน การนำเกณฑ์ไปใช้จะสามารถประเมินได้อย่างรอบด้าน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบระบบบริหารงานทุกภาคส่วนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์ โดยคำนึงถึงภาพโดยรวมของสถาบัน

เกณฑ์ EdPEX เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของสถาบันการศึกษา คือ สถาบัน วิทยาเขต คณะวิชา ส่วนงานและหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะวิชา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ได้แก่

1. ด้านการนำองค์กร เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน การกำกับดูแลของสถาบัน และวิธีการที่สถาบันทำเพื่อให้บรรลุด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กฎหมาย และจริยธรรม รวมทั้งวิธีการสนับสนุนชุมชน

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การที่สถาบันจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ นำแผนไปปฏิบัติปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์บังคับ และวัดผลความก้าวหน้าของการบรรลุแผน

3. ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า การสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาวรวมทั้ง วิธีการที่สถาบันรับฟังเสียงของลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และใช้สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การที่สถาบันเลือก รวบรวมวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ มีการเรียนรู้และบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการที่สถาบันได้นำผลการทบทวนมาใช้ปรับปรุงผลการดำเนินการ

5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร การที่สถาบันมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่โดดเด่น วิธีการที่สถาบันจัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถาบัน

6. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ การที่สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการออกแบบจัดการ ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในหลักสูตรและบริหาร และกระบวนการต่าง ๆ มีวิธีการอย่างไรในการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านผลลัพธ์ การที่สถาบันมีผลการดำเนินการและผลการปรับปรุงในด้านที่สำคัญอย่างไร เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและกำกับดูแล และผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

กรอบการบริหารผลการดำเนินการทั้ง 7 ด้านจะต้องบูรณาการกันในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถจัดการเรื่องทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค้นหาจุดแข็ง และโอกาสพัฒนา ปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มผลผลิต และความมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และส่งผลให้สถาบันก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

1) ส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องให้กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กร

2) ปรับปรุงประสิทธิผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน

3) มีการปรับปรุงและเกิดการเรียนรู้ของสถาบัน

4) สมาชิกทุกคนในสถาบันมีการเรียนรู้และพัฒนา

คุณลักษณะของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)

1. เกณฑ์ EdPEx มุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นเรื่องหลัก ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน การมุ่งเน้นบุคลากร ประสิทธิภาพของกระบวนการ การนำองค์กรและการกำกับดูแล รวมถึงงบประมาณ การเงิน และตลาด การรวมตัววัดเหล่านี้มาประกอบกันทำให้นั่นใจได้ว่ากลยุทธ์ของหน่วยงานมีความสมดุล โดยไม่ละเลยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สำคัญอย่างเหมาะสม

2. ไม่กำหนดวิธีการและปรับใช้ให้เหมาะสมได้ เกณฑ์ EdPEx ไม่ได้กำหนดวิธีการว่าหน่วยงานจะต้องมีโครงสร้างองค์กรอย่างไร ไม่ได้ระบุว่าหน่วยงานจะต้องมีหน่วยงานด้านการวางแผน ด้านจริยธรรม พัฒนาคุณภาพ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เกณฑ์ไม่ได้ระบุให้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยวิธีเดียวกัน และยอมให้หน่วยงานเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดเพื่อกระตุ้นการพัฒนา เช่น Plan-Do-Study-Act (PDSA) Balanced scorecard หรือศึกษาเกณฑ์การประกันคุณภาพด้วยตนเอง (Accreditation self-studies) เกณฑ์ EdPEx ไม่กำหนดวิธีการไว้เนื่องจากประเด็นดังต่อไปนี้

1) เกณฑ์มุ่งเน้นความต้องการขององค์กรที่มีร่วมกัน (Common needs) มากกว่าวิธีปฏิบัติที่เหมือน ๆ กัน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจ การสื่อสาร การแลกเปลี่ยน ความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ในการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางที่หลากหลาย

2) เกณฑ์มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าวิธีปฏิบัติเครื่องมือหรือโครงสร้างของหน่วยงาน เกณฑ์สนับสนุนให้หน่วยงานตอบคำถามด้วยแนวทางที่สร้างสรรค์ ปรับให้เหมาะสมกับสถานศึกษา และมีความยืดหยุ่น กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งแบบค่อยเป็นค่อยไป และอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งการปรับปรุงด้วยการสร้างนวัตกรรม การเลือกใช้เครื่องมือ วิธีการ ระบบและโครงสร้างของสถานศึกษาจึงขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดและประเภทของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระดับองค์กร และระดับการพัฒนาทั้งความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรและห่วงโซ่อุปทาน ปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของความต้องการ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน

3) มุ่งเน้นที่ความต้องการของหน่วยงาน เกณฑ์ EdPEx ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตระหนักถึงความแตกต่างในด้านพันธกิจ บทบาท และหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ เกณฑ์นี้มองว่าผู้เรียนเป็นลูกค้าที่สำคัญแต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็อาจมีลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ผลงานวิจัย เป็นต้น

4) เกณฑ์สนับสนุนมุมมองเชิงระบบเพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งสถาบัน ตัววัดจะได้มาจากกระบวนการและกลของสถาบันที่มีการเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตัววัดจะเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณค่าในมุมมองของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วน

เสีย และกับผลการดำเนินการโดยรวม ดังนั้น การใช้ตัววัดจึงเป็นกรอบที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องโดยลดความจำเป็นที่จะกำหนดวิธีปฏิบัติโดยละเอียด หรือลดกระบวนการจัดการที่ซับซ้อนเกินไป ดังนั้น ตัววัดจึงเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และเป็นวิธีการถ่ายทอดผลการดำเนินการที่สถาบันต้องการไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องไปในทางเดียวกัน ทำให้มั่นใจว่าสถาบันมีความมุ่งมั่นหมายที่แนชัดและรับรู้ทั่วทั้งองค์กร

โดยกระบวนการและผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดวงจรแห่งการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติ 4 ขั้นตอนคือ

- 1) การออกแบบและเลือกกระบวนการ วิธีการ และตัววัดที่มีประสิทธิผล (แนวทาง- Approach)
- 2) การนำแนวทางไปปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา (การนำไปสู่การปฏิบัติ - Deployment)
- 3) การติดตามประเมินความก้าวหน้า การเก็บและแบ่งปันความรู้รวมทั้งการหาโอกาส ในการสร้างนวัตกรรม (การเรียนรู้ - Learning)
- 4) การปรับแผนบนพื้นฐานของสิ่งที่พบจากการประเมินและผลการดำเนินการของหน่วยงาน การทำให้กระบวนการและการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ประสานกลมกลืนกัน รวมทั้งการเลือกตัววัดของกระบวนการและผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม (บูรณาการ - Integration)

การใช้เกณฑ์ EdPEx เพื่อประเมินตนเอง จะช่วยให้สถาบันเห็นภาพของจุดแข็งและโอกาสพัฒนา ดังนั้น การตรวจประเมินตามเกณฑ์จะนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างจริงจังในทุกด้าน เกณฑ์นี้จะให้ประโยชน์ในการบริหารจัดการมากกว่าวิธีการ ทบทวนผลการดำเนินการตามวิธีอื่น ๆ และสามารถปรับใช้ได้กับกลยุทธ์ ระบบการจัดการ และองค์กรหลากหลายประเภท

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและพัฒนา ระบบการศึกษาในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยเกณฑ์ EdPEx มีแนวคิดหลักดังนี้

การให้บริการอย่างมีคุณภาพ

เกณฑ์ EdPEx เน้นการพัฒนาและส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม โดยการให้บริการที่มีมาตรฐานสูงสุดจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาระบบ

เกณฑ์ EdPEx มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความทันสมัย การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการศึกษาเป็นประจำเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและ เทคโนโลยี

การบริหารและการนำองค์กร

เกณฑ์ EdPEx ให้ความสำคัญกับการบริหารและการนำที่มีมุงหวังและมุ่งมั่นในการพัฒนา การศึกษา ผู้บริหารและผู้นำในหน่วยงานการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีความรับผิดชอบในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวัดและการประเมิน

เกณฑ์ EdPEx มีการใช้เครื่องมือและกระบวนการในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและจุดเด่น จุดอ่อนของระบบการศึกษาและสามารถวางแผนและ ดำเนินการปรับปรุงต่อไป

การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

เกณฑ์ EdPEx ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เกณฑ์ EdPEx ได้รับการยอมรับในสากลว่าเป็นเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนาหน่วยงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เน้นการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมี คุณภาพโดยต้องมีการส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม และมุ่งเน้นการ พัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีใน ปัจจุบันและอนาคต

2.2 แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) ตาม Dictionary of Oxford คือ Participation is the action of taking part in something. For example "participation in church activities" (การมีส่วนร่วมคือการมีส่วนร่วมในบางสิ่งบางอย่าง ยกตัวอย่างเช่น "การมี ส่วนร่วมในกิจกรรมของคริสตจักร") การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ใช้กับการมีส่วนร่วมของประชาชน การมี

ส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร เป็นต้น การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ หลายรูปแบบ หลายวิธีการแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้นิยามและความหมายของการมีส่วนร่วมต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ในบริบทใด ดังเช่น การนิยามความหมายของนักวิชาการต่อไปนี้

สายทิพย์ สุคติพันธ์ (2534, น.92) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึงการคืนอำนาจ (Empowerment) ในการกำหนดการพัฒนาให้ประชาชน อย่างน้อยที่สุดประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มวางแผนและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และอนาคตของเขา

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542, น.115-116) ได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการสิ้นสุดโครงการ ซึ่งได้แก่ การร่วมค้นคว้าหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับชุมชน และลักษณะที่ 2) คือ การมีส่วนร่วมที่เป็นนัยทางการเมืองของประชาชนอันหมายถึงการส่งเสริมพลังอำนาจของประชาชน และการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ จากส่วนกลางมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักในการกระจายอำนาจและการวางแผน

ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2540, น.93) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมคิดสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญ นอกจากนั้นแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนยังรวมถึง กระบวนการที่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดของตนเอง แสดงออกในสิ่งที่เขามี แสดงออกในสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกในปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกในวิธีการแก้ไขปัญหาและการลงมือปฏิบัติ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังเป็น กระบวนการที่รัฐบาลจะต้องทำการส่งเสริม ชักนำและสนับสนุน สร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ สมาคม ห้างร้าน องค์กร อาสาสมัคร เป็นต้น เข้ามามีบทบาทในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและหลาย ๆ เรื่อง

นิรันดร์ จงวุฒิสาร (2527, น.185) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า หมายถึงการทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจโดยการกระทำดังกล่าว ในห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับการกระทำดังกล่าว

ด้วยความรู้สึกผูกพันเชื่อถือได้ แสดงให้เห็นถึงว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและรับผิดชอบ

ปัทมพร เลี้ยงประเสริฐ (2549, น.28) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในการศึกษา เรื่องลักษณะการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ตามนโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งได้สรุปนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ประชาชน กลุ่มคน หรือองค์กรรองรับประชาชนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง และรับผิดชอบต่อตลอดจนให้การสนับสนุน การดำเนินงานของภาครัฐในขั้นตอนต่าง ๆ รวมถึงประเมินผลการดำเนินงานเพื่อกิจกรรมนั้น ๆ เป็นไปตามแนวทางหรือเกิดผลตามที่ต้องการ

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพก็คือ ความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานที่สุดคือ การร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ

พรทิพย์ รักบุรี (2546) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมคือมีส่วนร่วมในองค์กรหนึ่ง ๆ สามารถเลือกใช้การมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับพนักงาน เวลา สถานการณ์ ลักษณะผู้นำในองค์กรที่จะกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วม คือ การแสดงออกต่อกิจกรรมต่าง ๆ โดยตรงของแต่ละบุคคล โดยเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นบ่อยครั้งหรือต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม ซึ่งแสดงออกในรูปของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมประเมินผล

ธรรมรส โชติบุญชู (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมไว้ คือ เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะน้อยลง ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารของผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม (Participation) มีความหมายหลายแง่มุม และมักนิยามตามบริบทและวัตถุประสงค์ของการใช้งาน โดยมักนิยามว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประเทศ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร หรือการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมมักมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมพลังอำนาจของประชาชนและเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนา นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความร่วมมือและความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมยังเสริมสร้างความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ดังนั้นการมีส่วนร่วมเป็นจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความเชื่อมั่น และพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนได้ในทุกระดับของสังคม

2.2.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นจะต้องประกอบไปด้วย 4 เรื่องสำคัญ ๆ คือ (1) เรื่องการสำนึกในความรู้สึกร่วมกัน หรือมีจิตสำนึกร่วมกันซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน (2) โดยจิตสำนึกร่วมกันนี้จะสามารถนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (3) นอกจากนั้นแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนยังรวมถึงการติดตามประเมินผลของกิจกรรมที่ทำร่วมกันนั้นอย่างต่อเนื่อง (4) ผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นทุกคนที่เข้าร่วมจะต้องได้รับผลประโยชน์จากการประกอบกิจกรรมร่วมกันอย่างเท่าเทียม

2.2.3 กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวคิดการมีส่วนร่วมได้มีการอธิบายถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังเช่น นักวิชาการอีก 2 ท่านที่ได้ให้ความเห็นและได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างน่าสนใจ คือ เจมส์ ค็อกซ์ ปิ่นทอง มองว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นจะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้คือ (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา (3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542, น.117) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นจะต้องเข้าร่วมทั้งในการกำหนดนโยบาย การศึกษาถึงสาเหตุการตระหนักถึงปัญหา การเข้าร่วมในการวางแผนดำเนินการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

นอกจากนี้ นักวิชาการตะวันตก เช่น Cohen, J. and N. Uphoff (1977) ได้ศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

2.2.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวคิดที่นิยมในปัจจุบัน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อร่วมกันสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุนให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน โดยมีการพัฒนาในการติดต่อสื่อสาร (Development Communication) การฝึกอบรม (Training) และการใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและความร่วมมือ นั่นหมายความว่าให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรและงานที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างทักษะการให้ความรู้ ความสามารถ โดยกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอน

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2560, น.177-182) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

โดยระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก อุทัย บุญประเสริฐ (อ้างถึงใน นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2560, น.177-182)) ได้แบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ (Committee) เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบอย่างนี้เป็นกรกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสมสำหรับใช้กับบุคคลที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานแบบของกลุ่มบุคคล 3 – 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นปัญหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน, D (Do) การปฏิบัติ, C (Check) การตรวจสอบ, และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไข หรือ P D C A นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และ การใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญ คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูงจึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกลุ่มหรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหาอะไรบ้าง และผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกันคือ จะมีคณะกรรมการพิจารณา ข้อเสนอแนะซึ่งมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพียงใด ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหน และสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แจ้งนำเสนอบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของกิจการ รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายเป็นส่วนหนึ่ง เป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเองและมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในรูปแบบนี้บุคคลผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

อีกประการหนึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ ยังได้เสนอกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในแบบจริงจัง (High – involvement) ว่าเป็นการบริหารให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จ

ให้แก่องค์กร ซึ่งต้องอาศัยการกระจายอำนาจ (Decentralization) สู่ระดับกลางขององค์กรอย่างทั่วถึงในสิ่งต่อไปนี้

1. สารสนเทศ (Information) ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และมีอำนาจในการตัดสินใจ ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ
2. ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) ได้แก่ ความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กร
3. อำนาจ (Power) ได้แก่ อำนาจบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การปฏิบัติงานและการประเมินผล
4. รางวัล (Rewards) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.5 การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานตามเกณฑ์ EdPEX

ตามหลักการของการดำเนินงานประกันคุณภาพมีกระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทาง (Approach) คือ การมีระบบและมีประสิทธิผลอย่างไร ซึ่งหมายถึงการดำเนินการหรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานตามโครงการ
2. การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) คือ การนำแนวทางไปปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา ในส่วนของสายสนับสนุนคือ การเข้าร่วมรับฟังการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้ความเข้าใจที่ตรงกัน
3. การเรียนรู้ (Learning) คือ การประเมินและปรับปรุงแนวทางและแบ่งปันผลการปรับปรุงภายในองค์กรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ในขอบเขตของการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพนั้น หมายถึง สายสนับสนุนมีการดำเนินงานที่มีการเก็บข้อมูล การสื่อสารถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานในมิติต่างๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารทางการเงิน การจัดการศึกษา การพัฒนากิจกรรมนักศึกษา การวิจัย เป็นต้น
4. การบูรณาการ (Integration) คือ แนวทางต่างๆ ที่สะท้อนว่าองค์กรจำเป็นต้องมีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขอบเขตของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

ชูยศ ศรีวรรณ (2553) ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานมี 2 กลุ่ม คือ หนึ่งคือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Hertzberg, 1959) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้อง และสามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ตามทฤษฎีเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สองคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลต่อการกำหนดแนวทางการร่วมกันดำเนินการ การร่วมติดตามผลการดำเนินงานตลอดจนการประเมินผลและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์, 2554) ซึ่งสามารถประยุกต์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การแผนพัฒนาคุณภาพไปปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ หมายถึง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การสื่อสารร่วมเป็นคณะกรรมการฯ หรือผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

3. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นเครื่องมือในการวัดผลการจัดการศึกษา เป็นบรรทัดฐานสำหรับประเมินตนเอง เป็นแนวทางในการวางแผนและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและการเข้าร่วมอบรมหรือรับฟังการบรรยายจากวิทยากร

4. การมีส่วนร่วมติดตามผลและประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ฉบับปี 2563 - 2566 ซึ่งมี 7 ด้าน ประกอบด้วย

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 กลยุทธ์

หมวด 3 ลูกค้า

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 5 บุคลากร

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

หมวด 7 ผลลัพธ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สป อว, กคอ), 2564)

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งกรอบในการดำเนินงานหรือองค์ประกอบในการดำเนินงานถูกกำหนดมาจากนโยบายของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการสามารถแบ่งได้ดังนี้

การเก็บข้อมูลและการประเมิน บุคลากรสายสนับสนุนสามารถช่วยมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลและผลการประเมินต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx

การเข้าร่วมในกระบวนการวางแผนและการดำเนินการ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถเข้าร่วมในกระบวนการวางแผนและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ และช่วยในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกรอบการดำเนินงาน บุคลากรสายสนับสนุนสามารถช่วยในการพัฒนานโยบายและกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ตามที่กำหนดโดยนโยบายขององค์กร

การสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนสามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างความรับผิดชอบ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถมีส่วนร่วมเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกระบวนการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและให้ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การรับรองคุณภาพและการพัฒนาขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

The Modern American Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ดังนี้ ความรู้ คือ (1) ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles) (2) ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known) (3) ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

เกษม วัฒนชัย (2544, น.39-40) ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ฮอสเปอร์ (อ้างใน มาโนช เวชพันธ์, 2528, น.15-16) คำว่า ความรู้ (Knowledge) นั้นนับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้มองเห็น ได้ยิน หรือ ได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้ จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอน ที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ

Bloom (อ้างถึงใน ศิพล รื่นใจชน, 2549, น.10) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นตอนที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง และความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, น.14-15) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง เหตุการณ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดจากการสังเกตของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลได้จดจำหรือเก็บรวบรวมไว้ และสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สังเกตหรือวัดได้

ระดับความรู้ ความเข้าใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการลำดับความสำคัญ ซึ่ง Bloom (อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, น.15-16) ได้แบ่งระดับความรู้ ความสามารถ ทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ อาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วย คำจำกัดความ

ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้นี้เป็นเรื่องของการจดจำได้ หรือระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน และไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้น การจำได้หรือระลึกได้ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ ประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ได้ความคิดและความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น

2. ความเข้าใจ (Comprehensive) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมอง และทักษะในขั้นสูงจนถึงระดับของ“การสื่อความหมาย” โดยอาจทำได้ทั้งที่เป็นการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ และมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ แล้ว โดยการอ่าน ฟัง เห็น หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสาร โดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิด หรือใช้ข้อสรุป หรือการคาดคะเน

3. การนำความรู้ไปใช้ (Application) หรือประยุกต์ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้ เป็นพฤติกรรมขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถ หรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การแก้ปัญหานั้นเอง ซึ่งมีอยู่ 6 ขั้นตอน และเมื่อนำมาพิจารณาจะเห็นว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎี วิธีการต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการช่วยแยกภาพรวมออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น สามารถแบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

- 1) ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วน ๆ
- 2) ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ
- 3) ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมเข้าด้วยกันจนเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกันกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องมีความเข้าใจในการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์มาประกอบ

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นส่วนประกอบ ในการประเมินผล มาตรฐานนี้อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ ดังนั้น ความหมายของความรู้ ความเข้าใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้น คือ กระบวนการในการเกิดความรู้ไปสู่ความเข้าใจ และนำไปใช้ โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปตามลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้

ชี้ให้เห็นว่าความรู้เป็นขั้นตอนแรกในการที่สมองรับเอาข้อมูลเข้ามาเก็บไว้ในระบบความจำ จากนั้นจึงเป็นเรื่องราวของความเข้าใจในความหมายของข้อมูลจากความรู้ที่จำมา จนถึงขั้นถ่ายทอดหรือสื่อความหมายออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ต่อไปได้ จากนั้นจึงนำความรู้ที่ได้จากความเข้าใจด้วยการวิเคราะห์สังเคราะห์ และประเมินผลไปใช้ต่อไป จึงไม่สามารถแยกอธิบายเรื่องความรู้และความเข้าใจได้

อีกแนวคิดที่น่าสนใจเป็นของ Michael Polanyi และ Ikujiro Nonaka (อ้างถึงใน วิจารณ์พานิช, 2548) มีแนวคิดเริ่มจากการจำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภทคือ Tacit และ Explicit Knowledge ซึ่งได้รับความนิยมและนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ทั้ง 2 ท่านได้ให้คำจำกัดความของความรู้ทั้ง 2 ประเภทดังนี้

1. Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ประเภทนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. Explicit Knowledge ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลหรือความรู้ที่เห็นแจ้งสามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่นหนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภทพบว่าความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภท Tacit มากกว่าความรู้ประเภท Explicit หลายเท่า โดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภท Tacit : Explicit เป็น 80 : 20 หรือเช่นเดียวกับที่ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าจะเปรียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่นภูเขาน้ำแข็ง เราสามารถเปรียบเทียบได้ว่า Explicit เปรียบเสมือนส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมา ซึ่งเป็นส่วนน้อยมาก (ประมาณ 20% ของทั้งหมด) เมื่อเทียบกับภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ในน้ำซึ่งมากถึง 80% (เป็นส่วนของ Tacit)

ความรู้ทั้ง 2 ประเภทสามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge Spiral หรือ SECI Model ซึ่งคิดค้น โดย Ikujiro Nonaka และ Takeuchi

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เช่น Leif Edvinson (อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549, น.18) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภทคือ (1) ความรู้เฉพาะบุคคล (2) ความรู้ขององค์กร และ (3) ความรู้ที่เป็นระบบ ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะบุคคล (Individual Knowledge) หมายถึงความรู้เฉพาะบุคคลเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวพนักงานแต่ละคน

2. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่อยู่ภายในกลุ่มหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้เกิดเป็นความรู้โดยรวมขององค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานขององค์กรโดยรวมได้มากขึ้น

3. ความรู้ที่เป็นระบบ (Structural Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้างหรือต่อยอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการ คู่มือและจรรยาบรรณต่าง ๆ ในองค์กร

ทั้งนี้ความรู้ทั้ง 3 ประเภทข้างต้นสามารถเป็นไปได้ทั้งในรูปของ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความรู้สามารถนำมาใช้กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

1.1 โดยการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ สร้างระบบเพื่อรวบรวมและจัดเก็บความรู้ทั้งแบบ Tacit และ Explicit Knowledge จากบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการดำเนินงาน พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

1.2 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในองค์กร

2. การวัดผลและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

2.1 การใช้เกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินผล โดยอาจนำเกณฑ์และมาตรฐานจากระดับความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการประเมินผลในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ

2.2 การวิเคราะห์และปรับปรุง ใช้ผลการประเมินในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อพัฒนากระบวนการและมาตรฐานในการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)

3.1 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ จัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับบุคลากร โดยเน้นที่การพัฒนาความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3.2 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

4.1 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นการนำแนวคิดเกี่ยวกับความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพจะช่วยให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533, น. 121-122) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นคำที่สับสนในความหมาย แม้จะยอมรับกันทั่วไปว่าทัศนคติสามารถเป็นดัชนี (index) ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อม โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจสื่อถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และทัศนคติเป็นพรมแดนเชื่อมโยงระหว่างความรู้กับพฤติกรรม แต่น่าสังเกตว่านักวิชาการหลายท่านเห็นว่า ทัศนคติประกอบด้วยความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ทำให้นิยามทัศนคติกลายเป็นผลรวมของKAP แต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการอีกส่วนหนึ่งที่ใช้ทัศนคติในความหมายที่แยกออกไปว่า ทัศนคติเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ถ้าเป็นเช่นนั้นทัศนคติก็น่าจะเป็นเพียง affective หรือ emotional หรือ feeling เท่านั้น ดังนั้น KAtP (At : Attitude) หรือ CAFB (Affection) จึงมักใช้ปะปนกันอยู่เสมอ ในที่นี้จะใช้ในความหมายที่ไม่แตกต่างกัน สิ่งที่น่าพิจารณาคือว่า ทั้ง Kat และ CAF ต่างก็เป็นกระบวนการภายใน (internal process) ที่จัดให้เป็นการสื่อสารภายในบุคคล (intrapersonal communication) นักวิชาการหลายท่านจึงมักศึกษา Kat หรือ CAF พร้อมกันไป เสมือนเป็นตัวแปรเดียวโดยไม่ได้แยกออกจากกัน อย่างไรก็ตามอาจมีบางท่านที่เลี่ยงไปใช้คำว่ามติ (opinion) แทน เพราะมติหรือมติมหาชนนั้นเป็นทัศนคติร่วมกันของคนในสังคม หรือคนกลุ่มใหญ่ในประเด็นใดประเด็นหนึ่งโดยเฉพาะในด้านการเมือง ทัศนคติในทฤษฎีการฟังฟังจึงเป็นผลกระทบที่เกิดจากสารสนเทศที่ส่งออกไป เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกซัด หรือห่าง ต่อสารสนเทศนั้น ๆ ความใกล้ชิดหรือความห่างหมายถึง องศา (ความเข้มข้น) ของความวิตกกังวลหรือความผูกพันในประเด็นที่มากกระทบผู้รับสาร อันมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

2.4.1 การเกิดทัศนคติ

Rensis Likert (1967) (อ้างถึงใน ดวงรัก จิรวินนรังสี, 2558) ได้ศึกษามูลเหตุของการเกิดทัศนคติของคน ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาด้านการสื่อสารโดยเฉพาะ โดยสรุปการศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งทัศนคติต่าง ๆ ที่มีอยู่ และแหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่าง ต่อเนื่องต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีและไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีจะ ทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว เช่น การรับรู้และจดจำต่อภาพ

ความรุนแรงในสื่อ เกิดจากที่ผู้รับสารมีประสบการณ์คล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในเรื่อง และแสดงทัศนคติออกมาตามประสบการณ์จริงของตน

2. การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) การได้รับการติดต่อจากบุคคลอื่น จึงทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่นได้ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ความรุนแรงต่อบุคคลอื่น อาจช่วยเสริมหรือเปลี่ยนมุมมองทัศนคติด้านความรุนแรงของบุคคลนั้น ๆ

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Model) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติ เช่น เด็กเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมเมื่อเปิดรับชมภาพยนตร์ซูเปอร์ฮีโร่ เช่น การเตะต่อย หรือการทะเลาะวิวาท ทำให้เกิดทัศนคติที่ว่ากระทำความรุนแรงสามารถทำได้ ถ้าพฤติกรรมนั้นเป็นไปเพื่อพิทักษ์ความชั่วร้าย

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมสื่อที่มีความรุนแรงด้วยการเซ็นเซอร์ภาพความรุนแรง เพื่อปิดกั้นการรับรู้ทางสายตาของผู้รับสาร และเกิดทัศนคติที่ว่าบทบาทของผู้ปกครอง คือการปกป้องเด็กและเยาวชนจากสื่อที่ไม่เหมาะสมไม่ให้รับรู้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับวัย และเพื่อศีลธรรมอันดีของสังคม ทั้งนี้ ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้และทัศนคติของผู้รับสาร เมื่อบุคคลเกิดการสั่งสม KA ในระยะยาวแล้ว จึงอาจส่งผลต่อพฤติกรรมในลำดับต่อไป

ธีระพร อูวรรณโณ (2548, น.162) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติไว้ว่า มีผู้เสนอความคิดเกี่ยวกับทัศนคติไว้ 3 แบบ คือ

1. องค์ประกอบด้านปัญญา ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือ ท่าทางที่ดี-ไม่ดี
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

ทัศนคติแบบมี 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่าทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) (2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1950) และ Rosenberg (1956, 1960, 1965)

ทัศนคติแบบมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Fishbein และ Ajzen, 1975)

ตามแนวคิดนี้ ไม่ว่าองค์ประกอบใดของทัศนคติเปลี่ยนก็ตาม จะทำให้องค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อเข้าสู่ภาวะสอดคล้องระหว่าง 2 องค์ประกอบ ได้สรุปคุณลักษณะของทัศนคติว่ามี 6 รูปแบบ คือ (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2536, น.104-105)

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่เกิด ประสบการณ์ มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ การสั่งสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการปะทะสังสรรค์กับสิ่งต่าง ๆ ในสังคม จะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (evaluative nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิด หรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวกับสิ่งของบุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็น สื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ทัศนคติมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิด หรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใด ขึ้นอยู่กับการประเมิน ความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวก หรือ ทางลบต่อสิ่งดังกล่าวผลการประเมินอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทัศนคติต่อสิ่ง เดียวกัน อาจแตกต่างกันตาม เพศ อายุ หรืออาชีพ

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (quality and intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ เมื่อบุคคล ประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก หรือทัศนคติทางลบต่อสิ่งนั้น นั่นคือก่อให้เกิดสภาวะ ความพร้อมที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว ส่วนความเข้มจะบ่งบอกถึงความมากมายของทัศนคติ ทางบวก หรือลบ หรือบ่งชี้ระดับการประเมิน เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนง่าย (permanence) ทัศนคติมีลักษณะที่ฝังแน่นลึกซึ้งเนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอน หรือมีการสั่งสมประสบการณ์ เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้ การเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือการบังคับให้แสดง พฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอ ก็อาจไม่มีผลทำให้ทัศนคติที่มีอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง

5. ทัศนคติต้องมีสิ่งที่หมายถึง (attitude object) ที่แน่นอน นั่นคือทัศนคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของหรือต่อสถานการณ์

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของกับบุคคลอื่น หรือกับสถานการณ์ และความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกงูใจ (Motivation affect)

ผู้วิจัยสามารถจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ว่ามีความรู้สึกพึงพอใจ ชื่นชอบ หรือไม่พึงพอใจอย่างไร ทำให้เราทราบถึงความรู้สึกเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือนิ่งเฉยต่อสิ่งต่าง ๆ โดยทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX นั้นเป็นความรู้สึกพึงพอใจ ชื่นชอบ

หรือความรู้สึกเชิงบวก โดยจะสามารถทำให้เรารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้มากขึ้น

2.5 บริบทของวิทยาลัยสหวิทยาการ

ประวัติวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในช่วง พ.ศ. 2538 – 2541 สมัยศาสตราจารย์พิเศษ นรนิติ เศรษฐบุตร เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการขยายการจัดการศึกษาออกสู่ภูมิภาคภายใต้โครงการเปิดวิทยาเขตสารสนเทศ ประกอบกับกระแสการเรียกร้องของประชาคมในจังหวัดลำปางว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรมีการจัดการเรียนสอนในระดับอุดมศึกษาชั้นปริญญาตรีเพิ่มเติมหลังจากที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทมาโดยตลอดโดยคณะรัฐศาสตร์อยู่แล้วเป็นเวลาหลายปี ต่อมา ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เอนก เหล่าธรรมทัศน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในขณะนั้น ได้เรียนเชิญอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในขณะนั้นเข้าพบประชาคมชาวลำปาง เพื่อปรึกษาหารือความเป็นไปได้ในการขยายการจัดการเรียนการสอนขึ้นที่จังหวัดลำปาง ซึ่งจะนำแนวคิด เกี่ยวกับหลักสูตรธรรมศาสตร์บัณฑิตมาประยุกต์ในระดับปริญญาตรี และเปิดสอนที่ธรรมศาสตร์ลำปางเป็นแห่งเดียวและแห่งแรกของประเทศไทยในขณะนั้น

จากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบธรรมศาสตร์บัณฑิตขึ้นมาใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึง แต่งตั้งคณะทำงานชุดหนึ่งซึ่งมี ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เอนก เหล่าธรรมทัศน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายทิพย์ สุคติพันธ์ และรองศาสตราจารย์ พรชัย ตระกูลวรานนท์ เป็นแกนนำในการทำประชาพิจารณ์และพัฒนาหลักสูตร จนก่อตั้งหลักสูตรใหม่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในขณะนั้น ใช้ชื่อว่า “สหวิทยาการสังคมศาสตร์” ขึ้นมาบนฐานการบูรณาการศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับชั้นปริญญาตรีที่มีรายวิชาในลักษณะ “สหวิทยาการ” โดยรวมวิชาด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ หลากหลายแขนงมาหล่อหลอมบัณฑิตที่มีความรู้อย่าง “สหวิทยาการ” ที่มีคุณภาพไปทำงานใช้สังคมไทย สืบปณิธาน “ฉันรักธรรมศาสตร์เพราะธรรมศาสตร์สอนให้ฉันรักประชาชน” โดยลำดับเหตุการณ์สำคัญของวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2542 เปิด SI ธรรมศาสตร์ ลำปาง

คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อนุมัติจัดตั้งโครงการศึกษา “หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการสังคมศาสตร์” ขึ้นโดยจัดการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 สถาปนาวิทยาลัยสหวิทยาการ ยกกระดับเทียบเท่าคณะ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ยกระดับโครงการปริญญาตรี สาขาวิชาสหวิทยาการ สังคมศาสตร์ ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับคณะ โดยใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยสหวิทยาการ” เมื่อ พ.ศ. 2546 โดยมี รองศาสตราจารย์เล็ก สมบัติ เป็นคนบัตินคนแรก ต่อมาเมื่อมีการยุบบัณฑิตวิทยาลัยลงไป มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงได้นำหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอีก 2 หลักสูตรมาสังกัด วิทยาลัยสหวิทยาการ ทำให้นับจาก พ.ศ. 2549 วิทยาลัยสหวิทยาการประกอบไปด้วยหลักสูตร ดังต่อไปนี้

(1) หลักสูตรปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการสังคมศาสตร์ Bachelor of Arts Program in Interdisciplinary Studies of Social Science หรือชื่อย่อว่า SI จัดการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ปัจจุบันนี้ได้พัฒนาสาขาวิชาให้ทันสมัยบูรณาการ สหวิทยาการศาสตร์ออกเป็น 4 สาขา ประกอบด้วย ได้แก่ สาขาจีนศึกษา (Chinese Studies) สาขา อนุภูมิภาคแม่น้ำโขงศึกษา (Greater Mekong Subregion Studies) สาขาการจัดการทรัพยากร ทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Resources Management) และสาขาการพัฒนาการท่องเที่ยว (Tourism Development) โดยชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษคือ Bachelor of Arts Program in Interdisciplinary Studies of Social Science บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิศิลปศาสตร- บัณฑิต (สหวิทยาการสังคมศาสตร์) หรือชื่อย่อตัวอักษร ศศ.บ. (สหวิทยาการสังคมศาสตร์) ชื่อวุฒิ ภาษาอังกฤษ ชื่อเต็มว่า Bachelor of Arts (Interdisciplinary Studies of Social Science) ชื่อย่อ ตัวอักษร B.A. (Interdisciplinary Studies of Social Science) จัดการเรียนการสอน 4 ปี ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

(2) หลักสูตรปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา (ชื่อเดิม) ซึ่งจัดการ เรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ท่าพระจันทร์ เดิมอยู่ภายใต้การดำเนินงานของ 2 หน่วยงาน คือ สำนักบัณฑิตอาสาสมัครและโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในรูปโครงการพิเศษต่อมาเมื่อควมรวมสังกัดต่อวิทยาลัยสหวิทยาการ ได้ปรับปรุงหลักสูตรหลายครั้ง จนปัจจุบัน ใช้ชื่อว่า “หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรี เพศสถานะ และเพศวิถี ศึกษา” ใช้ภาษาอังกฤษว่า Master of Arts Program in Women, Gender and Sexuality Studies ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้ปริญญาชื่อภาษาไทยว่า “ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สตรี เพศสถานะ และเพศ วิถีศึกษา)” ภาษาอังกฤษว่า Master of Arts (Women, Gender and Sexuality Studies) โดยมีชื่อย่อตัวอักษร ศศ.ม. (สตรี เพศสถานะ และเพศวิถีศึกษา)

(3) หลักสูตรปริญญาเอกสหวิทยาการ ซึ่งจัดการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ท่า พระจันทร์ ที่ เดิมอยู่ใต้สำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายหลังปรับปรุงหลักสูตรใน สังกัดของวิทยาลัยสหวิทยาการ ใช้ชื่อหลักสูตรภาษาไทยว่า หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา สหวิทยาการ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Doctor of Philosophy Program in Integrated Science

โดยชื่อปริญญาและสาขาวิชาภาษาไทย จะใช้ชื่อเต็มว่า ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (สหวิทยาการ) ชื่อภาษาอังกฤษ ชื่อเต็ม Doctor of Philosophy (Integrated Science) ชื่อย่อตัวอักษร ปร.ด. (สหวิทยาการ) และชื่อย่อตัวอักษรภาษาอังกฤษว่า Ph.D. (Integrated Science)

พ.ศ. 2556 เปิด PPE ธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

จัดตั้งหลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

วิทยาลัยสหวิทยาการได้เปิดหลักสูตรปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ใช้ชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษว่า Bachelor of Arts Program in Philosophy, Politics and Economics นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์) ชื่อวุฒิภาษาอังกฤษ ชื่อเต็ม Bachelor of Arts (Philosophy, Politics and Economics) ตัวอักษรชื่อย่อวุฒิ ศศ.บ. (ปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์) และชื่อย่อภาษาอังกฤษ B.A. (Philosophy, Politics and Economics) โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดยเปิดรับนักศึกษา เป็นปีแรก ในปีการศึกษา 2556 มีนักศึกษาสนใจเข้าสอบแข่งขันจำนวนมาก

พ.ศ. 2557 เปิด PPE ธรรมศาสตร์ ลำปาง ก่อตั้งหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ที่ธรรมศาสตร์ลำปาง

วิทยาลัยสหวิทยาการได้ขยายหลักสูตรปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ที่ใช้ชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษว่า Bachelor of Arts Program in Philosophy, Politics and Economics โดยนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์) ชื่อวุฒิภาษาอังกฤษ ชื่อเต็ม Bachelor of Arts (Philosophy, Politics and Economics) ตัวอักษรชื่อย่อวุฒิ ศศ.บ. (ปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์) และชื่อย่อภาษาอังกฤษ B.A. (Philosophy, Politics and Economics) โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยเปิดรับนักศึกษาเป็นปีแรก ในปีการศึกษา 2557

พ.ศ. 2561 เปิด DSI ธรรมศาสตร์ รังสิต

ด้วยความจำเป็นด้านการบูรณาการศาสตร์ทั้งทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ที่ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ วิทยาลัยสหวิทยาการจึงเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมข้อมูล หรือ Bachelor of Science Program in Data Science and Innovation หรือเรียกย่อว่า DSI โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์และนวัตกรรมข้อมูล) หรือ Bachelor of Science (Data Science and Innovation) ซึ่งมีชื่อย่อ วท.บ. (วิทยาศาสตร์และนวัตกรรมข้อมูล) หรือ B.Sc. (Data Science and Innovation) จัดการเรียนการสอนในระยะเวลา 4 ปี ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

พ.ศ. 2563 เปิด PPE Inter Thammasat Tha Prachan

วิทยาลัยเปิดหลักสูตรนานาชาติ สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ ที่ใช้ชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษว่า Bachelor of Arts Program in Philosophy, Politics and Economics (International Program) โดยนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิปริญญา Bachelor of Arts (Philosophy, Politics and Economics) (International Program) หรือ B.A. (Philosophy, Politics and Economics) โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดย เปิดรับนักศึกษาปีแรก ในปีการศึกษา 2564

พ.ศ. 2566 ปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ (IS) ศูนย์ลำปาง และเตรียมเปิดหลักสูตรใหม่ “ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ (IS Rangsit) ที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในปีการศึกษา 2567

วิทยาลัยฯ มีการปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง และในขณะเดียวกัน ได้จัดทำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567) เป็นหลักสูตรสหวิทยาการ โครงการพิเศษ ศึกษาที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยจะเปิดรับนักศึกษาเป็นปีแรก ในปีการศึกษา 2567

พันธกิจของวิทยาลัยสหวิทยาการ

วิทยาลัยสหวิทยาการ เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีพันธกิจ 4 ด้าน คือการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนี้

1. จัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตให้มีความรู้เชิงสหวิทยาการในระดับสากลที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

โดยหลักสูตรผลิตบัณฑิตที่มีความรู้เชิงสหวิทยาการของวิทยาลัยสหวิทยาการมีทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังนี้

ระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร

1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการสังคมศาสตร์ จัดการเรียนการสอนที่ ศูนย์ลำปาง
2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ จัดการเรียนการสอนที่ท่าพระจันทร์ และศูนย์ลำปาง
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมข้อมูล จัดการเรียนการสอนที่ศูนย์รังสิต

4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา การเมือง และเศรษฐศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) จัดการเรียนการสอนที่ท่าพระจันทร์

ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรี เพศสถานะ และเพศวิถีศึกษา

ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ

2. สร้างงานวิจัยและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม

ผ่านการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์ รวมถึงกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ด้านงานวิจัยกับสถาบัน/มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ โดยแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อทำวิจัย และสอนในรายวิชาที่อาจารย์ของวิทยาลัยฯ มีความเชี่ยวชาญ รวมถึงผ่านงานวิจัยต่าง ๆ นอกจากนี้วิทยาลัยฯ ยังมีนโยบายให้การสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนางานวิจัยร่วมกับเครือข่ายทางวิชาการ และให้บริการสังคม โดยปัจจุบันวิทยาลัยฯ มีศูนย์วิจัย 4 ศูนย์ คือ (1) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา (2) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านการสร้างสรค์นโยบายสาธารณะ (3) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางวิทยาลัยสหวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูลทางการศึกษา (4) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูลและนวัตกรรม สำหรับการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

3. บริการทางวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระดับสากล

มีแผนงานและการดำเนินการด้านบริการวิชาการผ่านศูนย์วิจัยต่าง ๆ ของวิทยาลัยฯ และจัดบริการวิชาการให้แก่ชุมชน อาทิ การอบรมด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว โครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล (University to Tambon: U2T) การจัดทำโครงการบริการสาธารณะด้าน Soft skills เพื่อพัฒนาความสามารถของนักศึกษาและประชาชนทั่วไป การนำทักษะด้านสหวิทยาการมาประยุกต์ใช้ในการบริการวิชาการเพื่อสังคม รวมถึงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและบริการวิชาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการให้บริการด้านวิจัยให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศในด้านที่อาจารย์วิทยาลัยฯ มีความเชี่ยวชาญ

4. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมศาสนา เชิดชู ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีการจัดโครงการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น โครงการการจัดการองค์ความรู้ให้กับชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติงานวิทยาลัยสหวิทยาการ ตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2570)

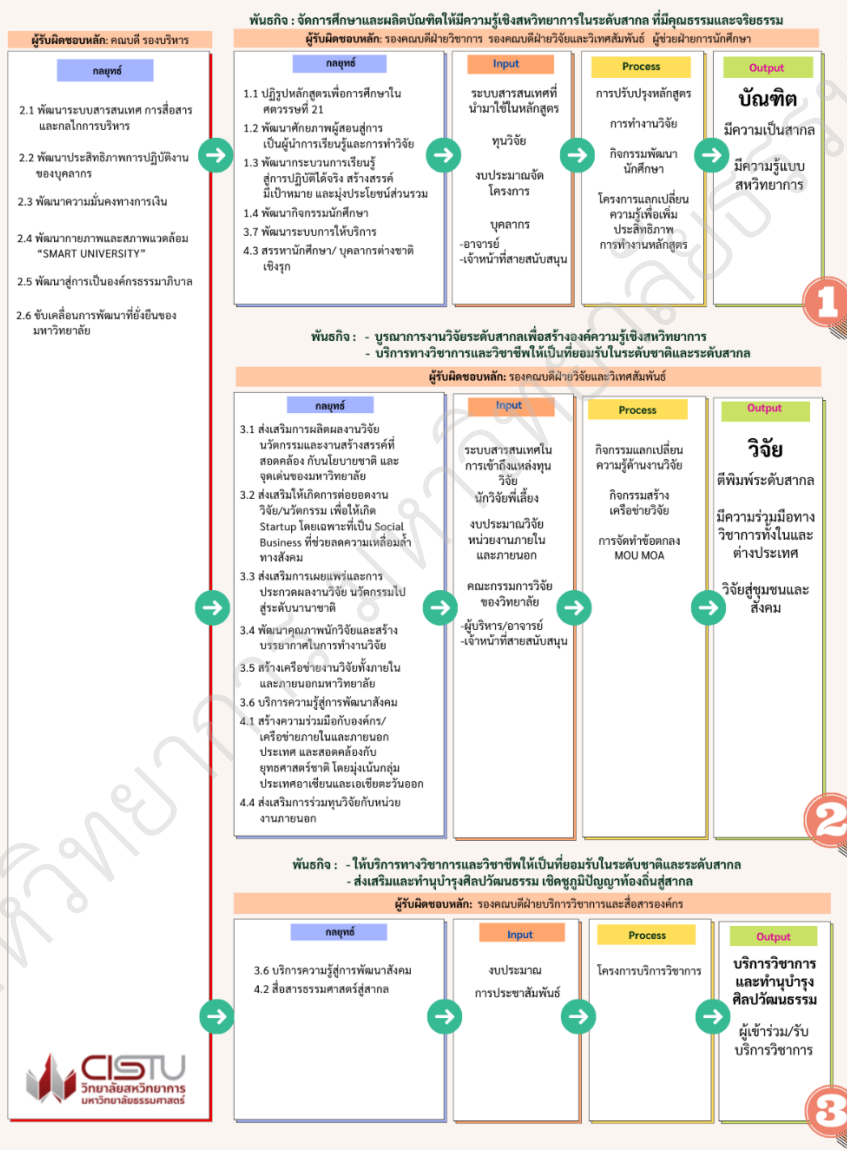


วิสัยทัศน์:

วิทยาลัยสหวิทยาการเป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติด้านบูรณาการศาสตร์ที่เชื่อมโยงสู่สากล

พันธกิจ

- จัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตให้มีความรู้เชิงสหวิทยาการในระดับสากล ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
- บูรณาการงานวิจัยระดับสากลเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการ
- บริการทางวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
- ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล



ภาพที่ 2.1 แผนปฏิบัติงานวิทยาลัยสหวิทยาการ

(ที่มา: วิทยาลัยสหวิทยาการ, 2564)

วิสัยทัศน์ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิทยาลัยสหวิทยาการเป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติด้านบูรณาการศาสตร์ที่เชื่อมโยงสู่สากล

ค่านิยม (Value)

สหวิทยาการ นำความรู้ เชิดชูคุณธรรม ร่วมนำสังคม

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

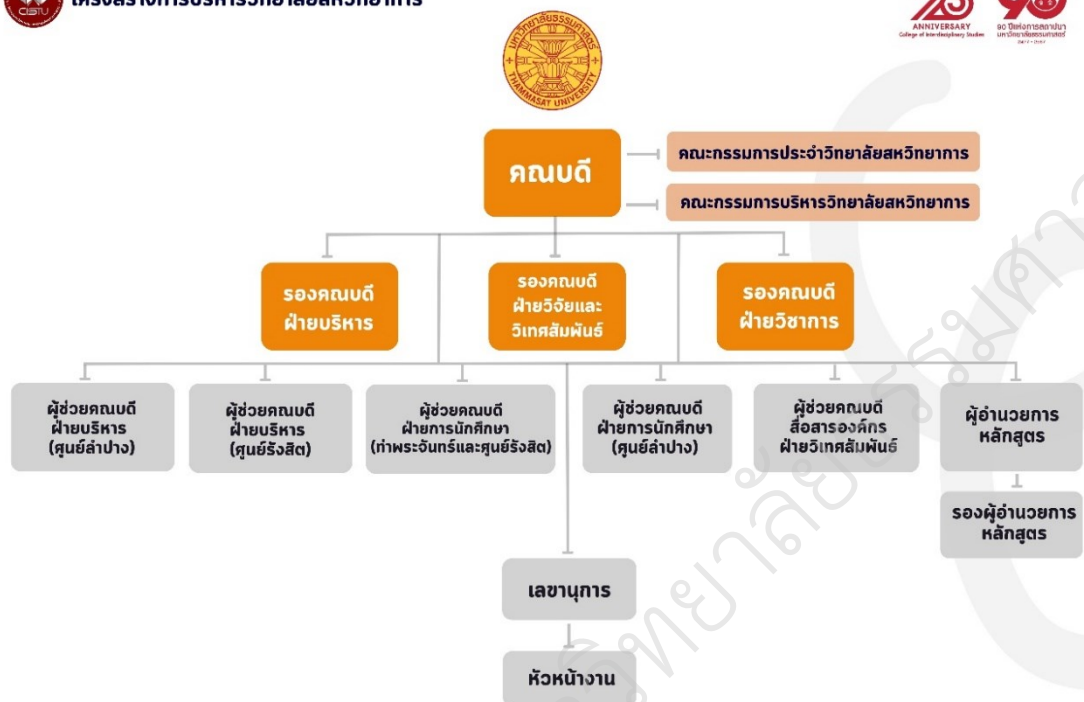
วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหลากหลายศาสตร์เพื่อผลิตบัณฑิต งานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการที่สามารถตอบโจทย์สังคมและประเทศ

โครงสร้างองค์กร

วิทยาลัยสหวิทยาการมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด อยู่ในตำแหน่งวาระละ 3 ปี โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยซึ่งทำหน้าที่สรรหาและประเมินผลการทำงานของคณบดี และในระดับวิทยาลัยจะมี “คณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ” เป็นคณะกรรมการสูงสุดที่กำกับดูแลการบริหารงานของวิทยาลัยฯ มีคณบดีเป็นประธาน และมีกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารวิทยาลัยฯ ระดับรองคณบดี ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 13 คน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558 อยู่ในตำแหน่งวาระละ 2 ปี และมี “คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ” ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร รองผู้อำนวยการหลักสูตร ทุกหลักสูตร ผู้แทนสภาอาจารย์ เลขาธิการวิทยาลัยฯ ทำหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิทยาลัยฯ ให้มีมาตรฐานคุณภาพและสอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัย รวมถึงติดตาม กำกับ และประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยสหวิทยาการ แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยสหวิทยาการ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา

(ที่มา: วิทยาลัยสหวิทยาการ, 2564)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนี้

เกษรา ตรีไพยนต์ศักดิ์ (2556) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัย พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และรายชื่อที่บุคลากรมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการจัดทำแผนการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการปฏิบัติของบุคลากรส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้ในหน่วยงาน การตรวจสอบ พบว่าบุคลากรต้องการมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงาน เพื่อรับการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษารับปรุงแก้ไขของบุคลากร โดยบุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นในแผนพัฒนาคุณภาพที่พัฒนาจากการตรวจประเมิน

สุติพร ฉันท์เฉลิมพงศ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานคณะ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี มีการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานตำแหน่งงานจำนวนครั้งที่อบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สำหรับปัญหา และอุปสรรคในการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสังกัดหน่วยงานคณะ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ทั้ง 9 ด้าน คือ 1) ด้านระบบข้อมูล 2) ด้านการประเมินและติดตามผล 3) ด้านความร่วมมือ 4) ด้านกรรมการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 7) ด้านความรู้ความเข้าใจ 8) ด้านอุปกรณ์ 9) ด้านสถานที่ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสังกัดหน่วยงานคณะ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

นาตยา พลับเกลี้ยง (2552) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รายด้านบุคลากรมีส่วนร่วมในระดับมากทุกขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขั้นเตรียมการ ขั้นการวางแผน ขั้นดำเนินการตามแผน ขั้นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ขั้นการตรวจสอบประเมินผลขั้นการจัดทำรายงานประจำปี ปัญหา และแนวทางการพัฒนา การศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า 1) ขั้นการเตรียมการโดยเรียงข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาข้อที่มีความถี่น้อย พบว่า บุคลากรมีภาระงานมากเกินไปรองลงมาคือ ขาดความตระหนัก และไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนน้อย 2) ขั้นวางแผนโดยเรียงข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาข้อที่มีความถี่น้อย พบว่า การวางแผนการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมภาระงาน ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ขั้นดำเนินการตามแผน โดยเรียงข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาข้อที่มีความถี่น้อยพบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการประกันคุณภาพการศึกษาและการติดต่อประสานงานในการดำเนินการน้อย การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน 4) ขั้นการตรวจสอบประเมินผล โดยเรียงข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาข้อที่มีความถี่น้อย พบว่า การตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสอบและประเมินผลขาดหลักฐานและการรายงานผลการตรวจสอบประเมินผล

พนิดา วัชรรังษี (2557) ได้ศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตถนนบุรี ปีการศึกษา 2556 พบว่า บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน เขตนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตนนทบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และเพศชายมีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษามากกว่าเพศหญิง และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด ส่วนบุคลากรระดับอุดมศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด และสถานที่ทำงานต่างกัน มีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน โดยพบว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเห็นของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตนนทบุรี มีการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า การรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติยา สืออ่อน (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา โดยสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากร ด้านความตระหนักถึงความสำคัญ และการมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กรและการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพ วัฒนธรรมคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและชนาองค์กร ส่วนประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษามี 2 ส่วน คือ ประสิทธิภาพระหว่างทาง (Intermediated outcome) ได้แก่ การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำหรับการประสิทธิผลสุดท้าย (End outcome or ultimate outcome) ได้แก่ การบรรลุพันธกิจของสถาบัน

เปศล บวรศักดิ์ถาวร (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 156 คน พบว่า 1) การประเมินผลปัจจัยนำเข้าโดยภาพรวมและปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ และพบว่าการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับดี 2) การประเมินกระบวนการโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนการประเมินกระบวนการด้านการตรวจสอบคุณภาพภายใน การจัดทำรายงานประจำปี การดำเนินงานตามระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพ อยู่ในระดับพอใช้ 3) ด้านผลผลิต /ผลลัพธ์ พบว่าตัวบ่งชี้ที่บรรลุ

เป้าหมาย 35 ตัวบ่งชี้ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี 4) สำหรับแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า ควรมีการนำผลการประเมินคุณภาพมาใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อเข้าสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด มีระบบการติดตามที่กำหนดชัดเจนทุกระดับ เร่งพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนา และบริหารหลักสูตร รวมทั้งมีการพัฒนาระบบสารสนเทศในการเก็บข้อมูลที่สอดคล้อง หรือรองรับใน ระบบประกันคุณภาพการศึกษา

นวรรตน์ เจาะสนาม และอรกัญญา เป๋าจรรยา (2562) ได้ศึกษาถึง ทักษะคิของบุคลากรต่อ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะคิของบุคลากรต่อระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ตามเกณฑ์ EdPEX จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดทัศนคติของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิของบุคลากร โดยภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกรู้สึก ทักษะคิอยู่ในระดับมาก ทักษะคิอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มี ความรู้สึกรู้สึกดีหรือรันทและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มที่ และด้านแนวโน้มพฤติกรรมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ทักษะคิอยู่ใน ระดับมากที่สุด คือ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX สามารถทำให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์

ปานทิพย์ ปุณณานนท์ (2559) ได้ศึกษาถึงความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี โดยระบุ ว่าเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความรู้ และ ทัศนคติเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สระบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 70 คน เครื่องมือวิจัยได้ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาความเที่ยงแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ของ กลุ่มอาจารย์ได้เท่ากับ 0.72 และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เท่ากับ 0.76 แบบสอบถาม ทัศนคติต่อเกณฑ์ EdPEX ของกลุ่มอาจารย์ได้เท่ากับ 0.78 และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ เท่ากับ 0.83 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ

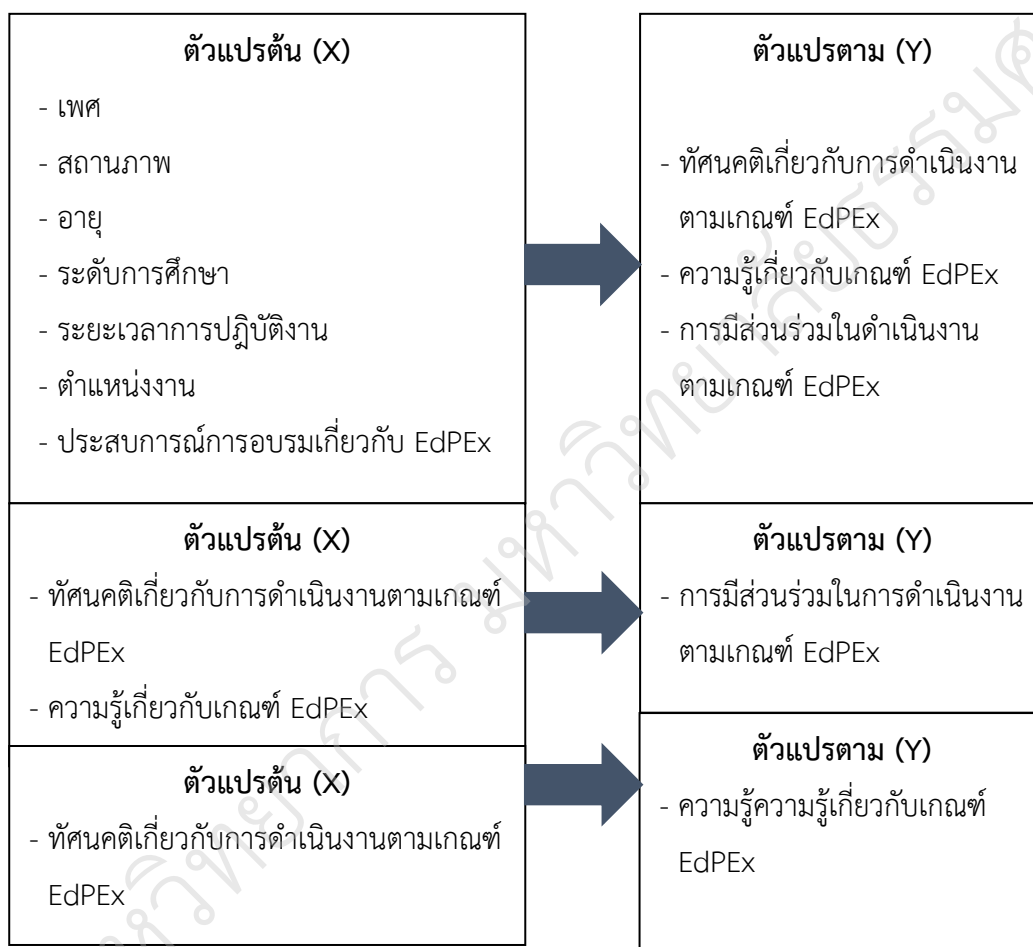
44.44 ทักษะติดต่อเกณฑ์ EdPEX อยู่ในทางบวก คิดเป็นร้อยละ 55.56 บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 54.40 ทักษะติดต่อเกณฑ์ EdPEX อยู่ในทางบวก คิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังนั้น ความรู้ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ส่วนทัศนคติที่อยู่ในระดับดีนั้น ควรปลูกฝังให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่อเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง

พรภัทร เกษภาพร (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 3) เพื่อสร้างสมการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยหรือ รองคณบดีระดับคณะ/วิทยาลัย หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 127 คน จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการและงบประมาณ และภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย (X1) การบริหารจัดการและงบประมาณ (X2) การมีส่วนร่วมและทัศนคติของบุคลากร (X3) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ (X6) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

เต็มใจ มนต์โรสงค์ (2559) ที่ได้ศึกษาถึงการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า เมื่อบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลางาน ตำแหน่งงาน ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตไม่แตกต่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อย จึงไม่ได้มุ่งทดสอบสมมติฐาน แต่ต้องการดูความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย

3.2 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 34 คน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

ศูนย์การศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)
1. ท่าพระจันทร์	17
2. ศูนย์รังสิต	4
3. ศูนย์ลำปาง	13
รวม	34

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 28 คน ยกเว้นผู้วิจัย และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งพนักงานบริการ

3.3 พื้นที่ในการทำวิจัย

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์ลำปาง

3.4 เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยหลัก ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้ 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของพนักงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEx รวม 8 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 ความรู้ในเรื่องการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามวัดระดับความรู้แบ่งเป็น 2 ตัวเลือก คือ ถูก และผิด ใช้เกณฑ์การวัดระดับความรู้ของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น.25) คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น}$$

$= (30-0)/2 = 15.0$ เกณฑ์การแปลความหมายความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

คะแนน 0-15 หมายถึง มีความรู้อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 16-30 หมายถึง มีความรู้ระดับมาก

ตอนที่ 3 ทักษะการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

โดยตอนที่ 3-4 ผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แต่ในการแปลผลจะแบ่งกลุ่มตามระดับคะแนนเป็น 2 กลุ่ม โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{2} \\ &= 2\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจะสามารถแปลผลได้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

3.01-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx อยู่ในระดับมาก

1.00-3.00 หมายถึง มีความคิดเห็น / มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะทางในการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 1.การศึกษาข้อมูลเอกสาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามต่าง ๆ
- 2.การเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการทุกคนตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.6 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบเครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด จำนวน 10 ราย ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ (ไพศาล วรคา, 2559) ทั้งนี้จากผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาคโดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.942 จึงสามารถทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEx ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2) ความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) ทักษะต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5) ทักษะในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ

1.6) ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ

1.7) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ

1.8) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับทักษะ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ

1.9) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับความรู้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ

1.10) ความแตกต่างระหว่างทัศนคติ และความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับ ทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความรู้และทักษะในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX และ 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 28 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายข้อมูล และสรุปผลได้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยสหวิทยาการ ประเภทของพนักงาน ตำแหน่ง และประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEX โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) พบว่าข้อมูลส่วนบุคคล

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ช่วงอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 4 คน

คิดเป็นร้อยละ 14.30 มากกว่า 55 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมา คือปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และน้อยที่สุด คือ 5 – 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตามลำดับ

ด้านประเภทของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ด้านตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และน้อยที่สุด คือนักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

และด้านประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเพศ		
- เพศชาย	5	17.90
- เพศหญิง	23	82.10
รวม	28	100.00
ด้านอายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.60
- 25 – 35 ปี	14	50.00
- 36 – 45 ปี	7	25.00

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
- 46 – 55 ปี	4	14.30
- มากกว่า 55 ปี	2	7.10
รวม	28	100.00
ด้านสถานภาพ		
- โสด	21	75.00
- สมรส	5	17.90
- อื่น ๆ	2	7.10
รวม	28	100.00
ด้านระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	20	71.40
- ปริญญาโท	8	28.60
รวม	28	100.00
ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	11	39.30
- 5 – 10 ปี	8	28.60
- 10 ปีขึ้นไป	9	32.10
รวม	28	100.00
ด้านประเภทของพนักงาน		
- พนักงานมหาวิทยาลัย	11	39.30
- พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน)	17	60.70
รวม	28	100.00
ด้านตำแหน่ง		
- นักวิชาการศึกษา	17	60.70
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	25.00
- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	10.70
- นักวิเทศสัมพันธ์	1	3.60
รวม	28	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ด้านประสบการณ์การอบรม EdPEX		
- มีประสบการณ์	5	17.90
- ไม่มีประสบการณ์	23	82.10
รวม	28	100.00

4.2 ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4.2.1.1 ความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนจากคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกต้องต่อไปนี้

เกณฑ์การวัดระดับความรู้ของบุคลากรสามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น.25) คือ

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = (30 - 0) / 2 = 15.00$ เกณฑ์การแปลความหมายความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ดังนี้

คะแนน 0-15 หมายถึง มีความรู้อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 16-30 หมายถึง มีความรู้ระดับมาก

ผลการศึกษาระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบคำถามได้ถูกต้อง เฉลี่ย 17.13 คะแนน อยู่ในระดับมาก โดยมีผู้ตอบคำถามถูกในระดับมาก จำนวน 17 ข้อคำถาม ร้อยละ 56.66 และตอบถูกในระดับน้อย จำนวน 13 ข้อคำถาม คิดเป็นร้อยละ 43.33 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อคำถาม	ให้คำตอบได้ ถูกต้อง (จำนวนคน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
1. EdPEx ย่อมาจากคำว่า “Education Criteria for Performance Excellence”	24	85.70	มาก
2. เกณฑ์ EdPEx คือ กรอบที่ทำให้มอง/คิดและบริหารองค์กรในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันหมด) และช่วยให้ในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืน	27	96.40	มาก
3. การประเมินตามเกณฑ์ EdPEx แบ่งเป็น 1) ประเมินกระบวนการ (มีแนวทางที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเรียนรู้ มีการบูรณาการ) และ 2) ประเมินผลลัพธ์ (แนวโน้ม การเปรียบเทียบ การบูรณาการ)	25	89.30	มาก
4. คะแนนในแต่ละหมวดของเกณฑ์ EdPEx รวมเป็น 100 คะแนน	17	60.70	มาก
5. กำหนด KPI ได้เองตามบริบทขององค์กร	21	75.00	มาก
6. หัวใจของ EdPEx ทำเพื่อพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนแล้วทำให้ได้ผล	26	92.90	มาก
7. EdPEx เน้นกระบวนการไม่เน้นผลลัพธ์	20	71.40	มาก
8. การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางขององค์กรที่จะเตรียมการจัดสรรทรัพยากรสำหรับปัจจุบัน	12	42.90	น้อย
9. ระบบงานขององค์กร คือ การรวมกันของกระบวนการทำงานภายในและทรัพยากรภายนอกที่องค์กรต้องการเพื่อพัฒนาและจัดการศึกษา วิจัย และบริการส่งมอบบริการให้องค์กรประสบความสำเร็จ	25	89.30	มาก
10. ความคล่องตัวของสถาบัน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณ (เงิน) ได้อย่างรวดเร็ว	12	42.90	น้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ให้คำตอบได้ ถูกต้อง (จำนวนคน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
11. การทบทวนวิสัยทัศน์ควรทำที่ต่อเมื่อครบ ระยะเวลาดำเนินการตามแผน เพื่อความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	7	25.00	น้อย
12. การบูรณาการ คือ การใช้ความเชื่อมโยงที่ สำคัญในสถาบัน เพื่อทำให้มั่นใจว่าแผนงาน กระบวนการ ตัววัด และการปฏิบัติการต่าง ๆ มี ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน	2	7.10	น้อย
13. “ผู้นำต้องเข้าใจความต้องการและความ คาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้ง ตลาด ที่จะตัดสินใจว่า ทิศทางใดเป็นสิ่งที่ จำเป็น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ” เป็นส่วน สำคัญของหมวดที่ 1 การนำองค์กร	28	100.00	มาก
14. ผู้นำองค์กรที่ดีตามแนวคิด EdPEx คือ บุคคลที่ มีทักษะการบริหารงานเก่ง มีวิสัยทัศน์ และเมื่อ หมดวาระแล้วผู้รับตำแหน่งใหม่ไม่สามารถ ดำเนินงานต่อได้ ต้องเริ่มวางระบบการ ดำเนินงานใหม่ทั้งหมด	17	60.70	มาก
15. กระบวนการ (ตามกรอบคิดของ EdPEx) หมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยน ตลอดเวลา	12	42.90	น้อย
16. กระบวนการ คือ วิธีการต่าง ๆ ที่สถาบันใช้เพื่อ ทำให้งานสำเร็จที่ต้องมีระบบการจัดการชัดเจน)	15	53.60	น้อย
17. การให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง ความ มุ่งมั่นต่อการสร้างความผูกพัน การพัฒนา และ ความผาสุกของบุคลากร	25	89.30	มาก

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ให้คำตอบได้ ถูกต้อง (จำนวนคน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
18. กลุ่มลูกค้าที่สำคัญของวิทยาลัยสหวิทยาการ คือ นักศึกษา ผู้เรียน เท่านั้น	15	53.60	น้อย
19. การให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง ความ มุ่งมั่นต่อการสร้างความผูกพัน การพัฒนา และ ความผาสุกของบุคลากร	24	85.70	มาก
20. การเรียนรู้จะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงานประจำวันที่ทำจนเป็นกิจวัตร แต่เกิด จากปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนเท่านั้น	11	39.30	น้อย
21. การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นควรใช้ ช่องทางสื่อสารที่เป็นทางการเท่านั้น เช่น การ เขียน ใบคำร้อง การเขียนบันทึกส่งผู้บริหาร เพื่อ เป็นการแสดงความน่าเชื่อถือของข้อมูล	11	39.30	น้อย
22. การวางแผนอัตรากำลังควรวางแผนตาม งบประมาณ	8	28.60	น้อย
23. สถานที่ทำงานที่มีสภาวะแวดล้อมที่บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเข้าถึง ได้ทั้งทางด้านกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ	26	92.90	มาก
24. ตัวขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร คือ สิ่ง ที่ขับเคลื่อนความมุ่งมั่น ทั้งทางอารมณ์และสติปัญญา เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของ สถาบัน	23	82.10	มาก
25. ประสิทธิภาพ คือ การทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง	16	57.10	มาก
26. ประสิทธิภาพ คือ การทำสิ่งที่ถูกต้อง	14	50.00	น้อย
27. ประสิทธิภาพของกระบวนการที่ได้นำมาซึ่ง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	2	7.10	น้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ให้คำตอบได้ ถูกต้อง (จำนวนคน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
28. เป้าหมายการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในองค์กร คือเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์	21	75.00	มาก
29. ประโยชน์ของการทำ EdPEX คือ ช่วยให้องค์กร มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง ยั่งยืน	12	42.90	น้อย
30. EdPEX ก็คือ หรือ เหมือน กับ QA	16	57.10	มาก
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	17.13	61.19	มาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	7.23	25.84	-

4.2.1.2 ทักษะคิดต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44, SD.=0.71$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ($\bar{x} = 3.92, SD.=0.71$) รองลงมา คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้ ($\bar{x} = 3.71, SD.=0.76$) การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ควรแบ่งออกเป็นฝ่ายเฉพาะด้าน ($\bar{x} = 3.60, SD.=0.73$) การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้ ($\bar{x} = 3.40, SD.=0.68$) การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ($\bar{x} = 3.39, SD.=0.69$) และการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นเรื่องที่ซับซ้อน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจได้ ($\bar{x} = 3.39, SD.=0.73$) วิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.35, SD.=0.67$) และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ($\bar{x} = 3.35, SD.=0.78$) การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน มากกว่าการจับผิดการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.25,$

SD.=0.64) และน้อยที่สุด คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ไม่ถือเป็นภาระของบุคลากร ($\bar{x} = 3.07$, SD.=0.71) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ทัศนคติ	$\bar{x}$	S.D.	แปล
1. วิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ได้อย่างเป็นระบบ	3.35	0.67	มาก
2. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้	3.71	0.76	มาก
3. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้	3.40	0.68	มาก
4. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	3.39	0.69	มาก
5. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน	3.92	0.71	มาก
6. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นเรื่องที่ซับซ้อน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจได้	3.39	0.73	มาก
7. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน มากกว่าการจับผิดการปฏิบัติงาน	3.25	0.64	มาก
8. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ไม่ถือเป็นภาระของบุคลากร	3.07	0.71	มาก
9. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	3.35	0.78	มาก
10. การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ควรแบ่งออกเป็นฝ่ายเฉพาะด้าน	3.60	0.73	มาก
เฉลี่ย	3.44	0.71	มาก

4.2.1.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.00, SD.=0.94$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นตอนของการบูรณาการ (Integration) ($\bar{x} = 3.20, SD.=0.83$) รองลงมา คือ ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ($\bar{x} = 3.10, SD.=1.05$) และขั้นตอนของการเรียนรู้ (Learning) ($\bar{x} = 3.10, SD.=0.89$) และน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ($\bar{x} = 2.60, SD.=1.00$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	แปล
ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)	2.60	1.00	น้อย
ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)	3.10	1.05	มาก
ขั้นตอนของการเรียนรู้ (Learning)	3.10	0.89	มาก
ขั้นตอนของการบูรณาการ (Integration)	3.20	0.83	มาก
เฉลี่ย	3.00	0.94	น้อย

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.60, SD.=1.00$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานตามโครงการของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 2.82, SD.=1.09$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 2.57, SD.=0.95$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 2.53, SD.=0.96$) และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 2.50, SD.=1.00$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปล
1.การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย สหวิทยาการ	2.57	0.95	น้อย
2.การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัย สหวิทยาการ	2.53	0.96	น้อย
3.การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยสหวิทยาการ	2.50	1.00	น้อย
4.การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานตาม โครงการของวิทยาลัยสหวิทยาการ	2.82	1.09	น้อย
เฉลี่ย	2.60	1.00	น้อย

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.10, SD.=1.05$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 3.17, SD.=1.02$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนงานตามแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.14, SD.=1.04$) และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 3.00, SD.=1.08$) ตามลำดับ ผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	แปล
1. การมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ	3.17	1.02	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานตาม โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ	3.00	1.08	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนงานตามแผนการดำเนินงาน ตามโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ของวิทยาลัย	3.14	1.04	มาก
เฉลี่ย	3.10	1.05	มาก

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.10, SD.=0.89$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.31, SD.=0.90$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.17, SD.=1.02$) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน (หมายถึง การสร้างสรรค์แนวทางการทำงานในกระบวนการ และ/หรือรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงาน) ($\bar{x} = 3.07, SD.=0.89$) การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.00, SD.=0.81$) และน้อยที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการสื่อสารถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ($\bar{x} = 2.92, SD.=0.85$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นของการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	แปล
1. การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.32	0.90	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.17	1.02	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการสื่อสารถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	2.92	0.85	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ	3.00	0.81	น้อย
5. การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน (หมายถึงการสร้างสรรค์แนวทางการทำงานในกระบวนการ และ/รูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงาน)	3.07	0.89	มาก
เฉลี่ย	3.10	0.89	มาก

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.20$, $SD.=0.83$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานข้ามตำแหน่ง และ/หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกันในภาพของวิทยาลัยโดยภาพรวม ($\bar{x} = 3.28$, $SD.=0.93$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของของวิทยาลัย (sense of belonging) ที่จะช่วยกันผลักดันวิทยาลัยให้เติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{x} = 3.25$, $SD.=0.70$) และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ($\bar{x} = 3.07$, $SD.=0.86$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นของการบูรณาการ	$\bar{x}$	S.D.	แปล
1. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานข้ามตำแหน่ง และ/หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกันในภาพของวิทยาลัยโดยภาพรวม	3.28	0.93	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ	3.07	0.86	มาก
3. การมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของของวิทยาลัย (sense of belonging) ที่จะช่วยกันผลักดันวิทยาลัยให้เติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.25	0.70	มาก
เฉลี่ย	3.20	0.83	มาก

4.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การอบรม EdPEx กับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4.2.2.1 ทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินงาน โดยร้อยละ 71.40 ที่แสดงทัศนคติเชิงบวก ขณะที่ร้อยละ 28.60 มีทัศนคติเชิงลบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการในภาพรวม

ทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ทัศนคติเชิงลบ	8	28.60
ทัศนคติเชิงบวก	20	71.40
รวม	28	100.00

จากผลการศึกษาพบว่าทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 55 ปี แสดงทัศนคติเชิงบวกทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ในขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีการแสดงทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 71.40 และแสดงทัศนคติเชิงลบที่ร้อยละ 28.60 สำหรับกลุ่มอายุ 46-55 ปี พบว่าการแสดงทัศนคติทั้งเชิงบวกและเชิงลบเท่ากันที่ร้อยละ 50.00 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ทัศนคติ		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	28.60 (4)	71.40 (10)	100.00 (14)
36-45 ปี	28.60 (2)	71.40 (5)	100.00 (7)
46-55 ปี	2 (50.00)	2 (50.00)	4 (100.00)
มากกว่า 55 ปี	0.00 (0)	100.00 (2)	100.00 (2)
รวม	28.60 (8)	71.40 (20)	100.00 (28)

ผลการศึกษำจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนคติเชิงบวกร้อยละ 65.00 ขณะที่ทัศนคติเชิงลบอยู่ที่ร้อยละ 35.00 ส่วนในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่าเกือบทั้งหมดมีทัศนคติเชิงบวกถึงร้อยละ 87.50 และมีทัศนคติเชิงลบน้อยเพียงร้อยละ 12.50 โดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกที่ร้อยละ 71.40 และมีทัศนคติลบ ร้อยละ 28.60 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ทัศนคติ		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
ปริญญาตรี	35.00 (7)	65.00 (13)	100.00 (20)
ปริญญาโท	12.50 (1)	87.50 (7)	100.00 (8)
รวม	28.60 (8)	71.40 (20)	100.00 (28)

ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่ามีทัศนคติเชิงบวกถึงร้อยละ 72.70 และทัศนคติเชิงลบอยู่ที่ร้อยละ 27.30 ในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี พบว่า ทัศนคติเชิงบวกอยู่ที่ร้อยละ 62.50 และทัศนคติเชิงลบอยู่ที่ร้อยละ 27.30 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีทัศนคติเชิงบวกร้อยละ 77.80 และทัศนคติเชิงลบอยู่ที่ร้อยละ 22.20 โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกที่ร้อยละ 71.40 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	27.30 (3)	72.70 (8)	100.00 (11)
5-10 ปี	27.30 (3)	62.50 (5)	100.00 (8)
10 ปีขึ้นไป	22.20 (2)	77.80 (7)	100.00 (9)
รวม	28.60 (8)	71.40 (20)	100.00 (28)

ผลการศึกษาคำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าในกลุ่มบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีทัศนคติเชิงบวกร้อยละ 82.40 และทัศนคติเชิงลบอยู่ที่ร้อยละ 17.60 ส่วนในกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปพบว่าทัศนคติเชิงบวกร้อยละ 57.10 และทัศนคติเชิงลบร้อยละ 42.90 สำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี พบว่ามีทัศนคติเชิงบวกร้อยละ 33.30 และทัศนคติเชิงลบร้อยละ 66.70 ในขณะที่ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์มีทัศนคติเชิงบวกถึงร้อยละ 100.00 โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกที่ร้อยละ 71.40 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ทัศนคติ		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
นักวิชาการศึกษา	17.60 (3)	82.40 (14)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	42.90 (3)	57.10 (4)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	66.70 (2)	33.30 (1)	100.00 (3)
นักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
รวม	28.60 (8)	71.40 (20)	100.00 (28)

ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ทั้งหมดมีทัศนคติเชิงบวก ร้อยละ 100.00 ขณะที่ในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่ามีทัศนคติเชิงบวก ร้อยละ 65.20 และทัศนคติเชิงลบ ร้อยละ 34.80 โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวก ร้อยละ 71.40 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ประสบการณ์การอบรม EdPEx	ทัศนคติ		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	0.00 (0)	100.00 (5)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	34.80 (8)	65.20 (15)	100.00 (23)
รวม	28.60 (8)	71.40 (20)	100.00 (28)

4.2.2.2 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการส่วนใหญ่มีระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับความรู้ในระดับน้อยมีเพียงร้อยละ 25.00 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ในภาพรวม

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ระดับรู้น้อย	7	25.00
ระดับรู้นมาก	21	75.00
รวม	28	100.0

ผลการศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 โดยกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีบุคลากรที่มีระดับรู้นมากที่สุดร้อยละ 85.70 ขณะที่กลุ่มอายุ 46-55 ปี มีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับรู้นมากที่สุดเพียงร้อยละ 25.00 สำหรับบุคลากรที่มีระดับรู้นน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยกลุ่มอายุ 46-55 ปี มีสัดส่วนระดับรู้นน้อยสูงที่สุดที่ร้อยละ 75.00 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับความรู้		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	14.30 (2)	85.70 (12)	100.00 (14)
36-45 ปี	28.60 (2)	71.40 (5)	100.00 (7)
46-55 ปี	75.00 (3)	25.00 (1)	100.00 (4)
มากกว่า 55 ปี	0.00 (0)	100.00 (2)	100.00 (2)
รวม	25.00 (7)	75.00 (21)	100.00 (28)

ผลการศึกษานี้จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับความรู้น้อยมีเพียงร้อยละ 25.00 โดยในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีบุคลากรที่มีระดับความรู้มากสูงถึงร้อยละ 80.00 และมีระดับความรู้น้อยร้อยละ 20.00 ส่วนในกลุ่มปริญญาโท พบว่ามีบุคลากรที่มีระดับความรู้มากร้อยละ 62.50 และมีระดับความรู้น้อยร้อยละ 37.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในทุกะดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้มาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับความรู้		
	น้อย	มาก	รวม
ปริญญาตรี	20.00 (4)	80.00 (16)	100.00 (20)
ปริญญาโท	37.50 (3)	62.50 (5)	100.00 (8)
รวม	25.00 (7)	75.00 (21)	100.00 (28)

จากผลการศึกษานี้จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.00 มีระดับความรู้มาก และมีเพียงร้อยละ 25.00 ที่มีระดับความรู้น้อย โดยในกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่า 5 ปี บุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 100.00 มีระดับความรู้มาก ส่วนในกลุ่มที่ทำงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 62.50 มีระดับความรู้มาก ขณะที่ในกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.60 มีระดับความรู้มาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	0.00 (0)	100.00 (11)	100.00 (11)
5-10 ปี	37.50 (3)	62.50 (5)	100.00 (8)
10 ปีขึ้นไป	44.40 (4)	55.60 (5)	100.00 (9)
รวม	25.00 (7)	75.00 (21)	100.00 (28)

จากผลการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความรู้มากถึงร้อยละ 75.00 และมีเพียงร้อยละ 25.00 ที่มีระดับความรู้ต่ำ โดยกลุ่มนักวิชาการศึกษามีร้อยละ 82.40 ของบุคลากรที่มีระดับความรู้มาก ขณะที่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พบว่าร้อยละ 57.10 ของบุคลากรมีระดับความรู้ต่ำและ ร้อยละ 42.90 มีระดับความรู้มาก สำหรับกลุ่มนักวิชาการเงินและบัญชีและนักวิเทศสัมพันธ์ ทั้งสองกลุ่มมีบุคลากรที่มีระดับความรู้มากทั้งหมด ร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความรู้		
	น้อย	มาก	รวม
นักวิชาการศึกษา	17.60 (3)	82.40 (14)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	57.10 (4)	42.90 (3)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	0.00 (0)	100.00 (3)	100.00 (3)
นักวิเทศสัมพันธ์	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
รวม	25.00 (7)	75.00 (21)	100.00 (28)

ผลการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx แสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความรู้มากถึงร้อยละ 75.00 และมีระดับความรู้ต่ำร้อยละ 25.00 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 60.00 มีระดับความรู้มาก ขณะที่บุคลากรร้อยละ 40.00 ที่มีระดับความรู้ต่ำ ส่วนบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า ร้อยละ 78.30 มีระดับความรู้มาก และร้อยละ 21.70 มีระดับความรู้ต่ำ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ประสบการณ์การอบรม EdPEx	ระดับความรู้		
	น้อย	มาก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	40.00 (2)	60.00 (3)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	21.70 (5)	78.30 (18)	100.00 (23)
รวม	25.00 (7)	75.00 (21)	100.00 (28)

4.2.2.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยในการศึกษาในครั้งนี้จะแบ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เป็น 4
ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) 2) ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไป
ปฏิบัติ (Deployment) 3) ขั้นตอนของการเรียนรู้ (Learning) และ 4) ขั้นตอนของการบูรณาการ (Integration)
ผลการวิจัยสามารถแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน
(Approach) ตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 25 ปีมีการมีส่วนร่วมในระดับมากถึงร้อยละ 100.00
ขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยถึงร้อยละ 85.70 และมีการมี
ส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 14.30 สำหรับกลุ่มอายุ 46-55 ปี และมากกว่า 55 ปี พบการมีส่วนร่วม
ในระดับน้อยมากกว่า ส่วนการมีส่วนร่วมในระดับมากอยู่ที่ร้อยละ 25.00 และ 50.00 ตามลำดับ
โดยรวมแล้ว ร้อยละ 78.60 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.40 มีส่วนร่วม
ในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนด
แนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับการมีส่วนร่วมขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	85.70 (12)	14.30 (2)	100.00 (14)
36-45 ปี	85.70 (6)	14.30 (1)	100.00 (7)
46-55 ปี	75.00 (3)	25.00 (1)	100.00 (4)
มากกว่า 55 ปี	50.00 (1)	50.00 (1)	100.0 (2)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมากถึงร้อยละ 100.00 ขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยถึงร้อยละ 57.10 และ 71.40 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอายุ 46-55 ปี และมากกว่า 55 ปี พบการมีส่วนร่วมในระดับน้อยถึงร้อยละ 75.00 และ 50.00 ตามลำดับ โดยรวมแล้ว ร้อยละ 60.70 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 39.30 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	57.10 (8)	42.90 (6)	100.00 (14)
36-45 ปี	71.40 (5)	28.60 (2)	100.00 (7)
46-55 ปี	75.00 (3)	25.00 (1)	100.00 (4)
มากกว่า 55 ปี	50.00 (1)	50.00 (1)	100.00 (2)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามช่วงอายุ พบว่าในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมากถึงร้อยละ 100.00 ในขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีร้อยละ 57.10 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 ในระดับมาก กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 71.40 และระดับมากร้อยละ 28.60 สำหรับกลุ่มอายุ 46-55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 50.00 ทั้งสองกลุ่ม โดยภาพรวมพบว่า ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	57.10 (8)	42.90 (6)	100.00 (14)
36-45 ปี	71.40 (5)	28.60 (2)	100.00 (7)
46-55 ปี	50.00 (2)	50.00 (2)	100.00 (4)
มากกว่า 55 ปี	50.00 (1)	50.00 (1)	100.00 (2)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในขั้นการบูรณาการ (Integration) ตามกลุ่มอายุ พบว่าในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมากถึงร้อยละ 100.00 ขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 50.00 และในระดับมากร้อยละ 50.00 กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย ร้อยละ 71.40 และระดับมากร้อยละ 28.60 ในกลุ่มอายุ 46-55 ปี พบว่ามีร้อยละ 75.00 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยและร้อยละ 25.00 ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยและมากในอัตราเท่ากันคือร้อยละ 50.00 สำหรับภาพรวมของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 57.10 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 25 ปี	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
25-35 ปี	50.00 (7)	50.00 (7)	100.00 (14)
36-45 ปี	71.40 (5)	28.60 (2)	100.00 (7)
46-55 ปี	75.00 (3)	25.00 (1)	100.00 (4)
มากกว่า 55 ปี	50.00 (1)	50.00 (1)	100.00 (2)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย ร้อยละ 75.00 และระดับมากร้อยละ 25.00 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 87.50 และระดับมากร้อยละ 12.50 สำหรับภาพรวมของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 78.60 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.40 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
ปริญญาตรี	75.00 (15)	25.00 (5)	100.00 (20)
ปริญญาโท	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลจากการศึกษาการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 55.00 และระดับมากร้อยละ 45.00 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 75.00 และระดับมากร้อยละ 25.00 สำหรับภาพรวมของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 60.70 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และ ร้อยละ 39.30 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
ปริญญาตรี	55.00 (11)	45.00 (9)	100.00 (20)
ปริญญาโท	75.00 (6)	25.00 (2)	100.00 (8)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning) ตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 55.00 และระดับมากร้อยละ 45.00 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 76.50 และระดับมากร้อยละ 37.50 สำหรับภาพรวมของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 57.10 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
ปริญญาตรี	55.00 (11)	45.00 (9)	100.00 (20)
ปริญญาโท	76.50 (5)	37.50 (3)	100.00 (8)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการบูรณาการ (Integration) ตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 55.00 และในระดับมาก ร้อยละ 45.00 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 62.50 และในระดับมากร้อยละ 37.50 สำหรับภาพรวมของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 57.10 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ชั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
ปริญญาตรี	55.00 (11)	45.00 (9)	100.00 (20)
ปริญญาโท	62.50 (5)	37.50 (3)	100.00 (8)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในชั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 63.60 และในระดับมากร้อยละ 36.40 สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 87.50 และในระดับมากร้อยละ 12.50 ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 88.90 และในระดับมากร้อยละ 11.10 สำหรับภาพรวมทั้งหมด พบว่า ร้อยละ 78.60 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.40 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	63.60 (7)	36.40 (4)	100.00 (11)
5-10 ปี	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
10 ปีขึ้นไป	88.90 (8)	11.10 (1)	100.00 (9)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 45.50 และในระดับมากร้อยละ 54.50 สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 62.50 และในระดับมากร้อยละ 37.50 ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 77.80 และในระดับมากร้อยละ 22.20 สำหรับภาพรวมทั้งหมด พบว่า ร้อยละ 60.70 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 39.30 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	45.5 (5)	54.5 (6)	100.0 (11)
5-10 ปี	62.5 (5)	37.5 (3)	100.0 (8)
10 ปีขึ้นไป	77.8 (7)	22.2 (2)	100.0 (9)
รวม	60.7 (17)	39.3 (11)	100.0 (28)

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning) ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 36.40 และในระดับมากร้อยละ 63.60 สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 87.50 และในระดับมากร้อยละ 12.50 ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 55.60 และในระดับมากร้อยละ 44.40 สำหรับภาพรวมทั้งหมด พบว่า ร้อยละ 57.10 ของกลุ่มตัวอย่างมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	36.40 (4)	63.60 (7)	100.00 (11)
5-10 ปี	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
10 ปีขึ้นไป	55.60 (5)	44.40 (4)	100.00 (9)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในขั้นการบูรณาการ (Integration) ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 36.40 และในระดับมากร้อยละ 63.60 สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 75.0 และในระดับมากร้อยละ 25.00 ขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 66.70 และในระดับมากร้อยละ 33.30 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
ต่ำกว่า 5 ปี	36.40 (4)	63.60 (7)	100.00 (11)
5-10 ปี	75.00 (6)	25.00 (2)	100.00 (8)
10 ปีขึ้นไป	66.70 (6)	33.30 (3)	100.00 (9)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในชั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษามีจำนวนมากที่สุด โดยมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 82.40 และในระดับมากร้อยละ 17.60 ขณะที่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 85.70 และในระดับมากร้อยละ 14.30 นักวิชาการเงินและบัญชีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 33.30 และในระดับมากร้อยละ 66.70 ส่วนตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 100 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 78.60 ของกลุ่มตัวอย่างมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.40 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
นักวิชาการศึกษา	82.40 (14)	17.60 (3)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	85.70 (6)	14.30 (1)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	33.30 (1)	66.70 (2)	100.00 (3)
นักวิเทศสัมพันธ์	100.00 (1)	0.00 (0)	100.00 (1)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษามีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 41.20 และในระดับน้อยร้อยละ 58.60 ขณะที่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 85.70 และในระดับมากร้อยละ 14.30 นักวิชาการเงินและบัญชีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 33.30 และในระดับมากร้อยละ 66.70 ส่วนตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์มีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 100 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 60.70 ของกลุ่มตัวอย่างมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 39.30 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
นักวิชาการศึกษา	58.60 (10)	41.20 (7)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	85.70 (6)	14.30 (1)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	33.30 (1)	66.70 (2)	100.00 (3)
นักวิเทศสัมพันธ์	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในชั้นการเรียนรู้ (Learning) ตามตำแหน่งงาน พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษา ร้อยละ 47.10 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 52.90 มีส่วนร่วมในระดับน้อย สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28.60 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 71.40 มีส่วนร่วมในระดับน้อย นักวิชาการเงินและบัญชี ร้อยละ 33.30 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 66.70 มีส่วนร่วมในระดับน้อย ในขณะที่นักวิเทศสัมพันธ์ มีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 100.00 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของกลุ่มตัวอย่างมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
นักวิชาการศึกษา	52.90 (9)	47.10 (8)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	71.40 (5)	28.60 (2)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	66.70 (2)	33.30 (1)	100.00 (3)
นักวิเทศสัมพันธ์	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในขั้นของการบูรณาการ (Integration) ตามตำแหน่งงาน พบว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษา ร้อยละ 52.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 47.10 มีส่วนร่วมในระดับน้อย สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 14.30 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 85.70 มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย นักวิชาการเงินและบัญชี ร้อยละ 33.30 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 66.70 มีส่วนร่วมในระดับน้อย ในขณะที่นักวิเทศสัมพันธ์ มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ร้อยละ 100.00 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
นักวิชาการศึกษา	47.10 (8)	52.90 (9)	100.00 (17)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	85.70 (6)	14.30 (1)	100.00 (7)
นักวิชาการเงินและบัญชี	66.70 (2)	33.30 (1)	100.00 (3)
นักวิเทศสัมพันธ์	0.00 (0)	100.00 (1)	100.00 (1)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

5) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 80.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 20.00 มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 78.30 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.70 มีส่วนร่วมในระดับมาก โดยรวมแล้ว ร้อยละ 78.60 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 21.40 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ประสบการณ์การอบรม EdPEx	ระดับการมีส่วนร่วม EdPEx ในขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	80.00 (4)	20.00 (1)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	78.30 (18)	21.70 (5)	100.00 (23)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 60.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 40.00 มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 60.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 39.10 มีส่วนร่วมในระดับมาก โดยรวมแล้ว ร้อยละ 60.70 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 39.30 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ประสบการณ์การอบรม EdPEx	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	60.00 (3)	40.00 (2)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	60.90 (14)	39.10 (9)	100.00 (23)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 60.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 40.00 มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 56.50 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 43.50 มีส่วนร่วมในระดับมาก โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx

ประสบการณ์การอบรม EdPEx	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	60.00 (3)	40.00 (2)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx	56.50 (13)	43.50 (10)	100.00 (23)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 40.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 60.00 มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx ร้อยละ 60.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ

39.10 มีส่วนร่วมในระดับมาก โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ชั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX

ประสบการณ์การอบรม EdPEX	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
มีประสบการณ์การอบรม EdPEX	40.00 (2)	60.00 (3)	100.00 (5)
ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEX	60.90 (14)	39.10 (9)	100.00 (23)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

4.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติ ความรู้ กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4.2.3.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับทัศนคติ

โดยในการศึกษาในครั้งนี้จะแบ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) ชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) 2) ชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) 3) ชั้นของการเรียนรู้ (Learning) และ 4) ชั้นของการบูรณาการ (Integration)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับทัศนคติ พบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบ ร้อยละ 87.50 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 12.50 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวก ร้อยละ 75.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และมีร้อยละ 25.00 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก โดยรวมแล้ว ร้อยละ 78.60 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย ขณะที่ร้อยละ 21.40 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ ชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับทัศนคติ

ระดับทัศนคติ	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
ทัศนคติเชิงลบ	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
ทัศนคติเชิงบวก	75.00 (15)	25.00 (5)	100.00 (20)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระดับทัศนคติ พบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบ ร้อยละ 87.50 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 12.50 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวก ร้อยละ 50.00 มีการมีส่วนร่วมทั้งในระดับน้อยและมาก โดยมีสัดส่วนร้อยละ 50.00 ตามลำดับ โดยรวมแล้ว ร้อยละ 60.70 ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย ขณะที่ร้อยละ 39.30 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ ชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระดับทัศนคติ

ระดับทัศนคติ	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
ทัศนคติเชิงลบ	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
ทัศนคติเชิงบวก	50.00 (10)	50.00 (10)	100.00 (20)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระดับทัศนคติ พบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบ ร้อยละ 75.00 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 25.00 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวก มีการมีส่วนร่วมในทั้งสองระดับ

ร้อยละ 50.00 เท่ากัน โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย ขณะที่ร้อยละ 42.90 มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ ชั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระดับทัศนคติ

ระดับทัศนคติ	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
ทัศนคติเชิงลบ	75.00 (6)	25.00 (2)	100.00 (8)
ทัศนคติเชิงบวก	50.00 (10)	50.00 (10)	100.00 (20)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระดับทัศนคติ พบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบ ร้อยละ 87.50 มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 12.50 ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวก มีการมีส่วนร่วมในระดับมากถึงร้อยละ 55.00 และในระดับน้อยร้อยละ 45.00 โดยรวมแล้ว ร้อยละ 57.10 ของบุคลากรมีส่วนร่วมในระดับน้อย และร้อยละ 42.90 ในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ ชั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระดับทัศนคติ

ระดับทัศนคติ	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
ทัศนคติเชิงลบ	87.50 (7)	12.50 (1)	100.00 (8)
ทัศนคติเชิงบวก	45.00 (9)	55.00 (11)	100.00 (20)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

4.2.3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับความรู้

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการแบ่งกลุ่มตามระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่าในทุกขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ โดยขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 78.60 ตามด้วยขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ที่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 60.70 และขั้นตอนการเรียนรู้ (Learning) และขั้นตอนการบูรณาการ (Integration) ทั้งสองขั้นตอนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 57.10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกขั้นตอน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ร้อยละของระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ในภาพรวม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
ขั้นตอนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)	น้อย	22	78.60
	มาก	6	21.40
ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)	น้อย	17	60.70
	มาก	11	39.30
ขั้นตอนการเรียนรู้ (Learning)	น้อย	16	57.10
	มาก	12	42.90
ขั้นตอนการบูรณาการ (Integration)	น้อย	16	57.10
	มาก	12	42.90

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับความรู้ พบว่าบุคลากรที่มีระดับความรู้ต่ำทั้งหมดมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 100.00 ส่วนบุคลากรที่มีระดับความรู้มาก พบว่ามีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 71.40 และมีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 28.60 โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในขั้นตอนของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) คิดเป็นร้อยละ 78.60 ดังรายละเอียดตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขึ้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) จำแนกตามระดับความรู้

ระดับความรู้	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)		
	น้อย	มาก	รวม
ระดับน้อย	100.00 (7)	0.00 (0)	100.00 (7)
ระดับมาก	71.40 (15)	28.60 (6)	100.00 (21)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

ผลการวิจัยพบว่าในการมีส่วนร่วมตามขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ตามระดับความรู้ พบว่าบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับน้อยมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 85.70 และมีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 14.30 ส่วนบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับมากพบว่าการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 52.40 และมีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 47.60 โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) คิดเป็นร้อยละ 60.70 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) จำแนกตามระดับความรู้

ระดับความรู้	ระดับการมีส่วนร่วมในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)		
	น้อย	มาก	รวม
ระดับน้อย	85.70 (6)	14.30 (1)	100.00 (7)
ระดับมาก	52.40 (11)	47.60 (10)	100.00 (21)
รวม	60.70 (17)	39.30 (11)	100.00 (28)

ผลการศึกษาพบในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับน้อย มีการมีส่วนร่วมในขั้นการเรียนรู้ (Learning) ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 57.10 และในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 42.90 ส่วนในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับมาก พบว่าในการมีส่วนร่วมในระดับน้อยมีร้อยละ 52.40 และในระดับมากมีร้อยละ 47.60 โดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในขั้นการเรียนรู้ (Learning) คิดเป็นร้อยละ 57.10 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชั้นการเรียนรู้ (Learning) จำแนกตามระดับความรู้

ระดับความรู้	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการเรียนรู้ (Learning)		
	น้อย	มาก	รวม
ระดับน้อย	57.10 (4)	42.90 (3)	100.00 (7)
ระดับมาก	57.10 (12)	42.90 (9)	100.00 (21)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration) แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับน้อย พบว่ามีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 71.40 และในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.60 ส่วนในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับมาก พบว่ามีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 52.40 และในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 47.60 โดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในชั้นของการบูรณาการ (Integration) คิดเป็นร้อยละ 57.10 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชั้นของการบูรณาการ (Integration) จำแนกตามระดับความรู้

ระดับความรู้	ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นของการบูรณาการ (Integration)		
	น้อย	มาก	รวม
ระดับน้อย	71.40 (5)	28.60 (2)	100.00 (7)
ระดับมาก	52.40 (11)	47.60 (10)	100.00 (21)
รวม	57.10 (16)	42.90 (12)	100.00 (28)

4.2.4 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความรู้ กับทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษาระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับระดับทัศนคติ พบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับน้อย มีทัศนคติเชิงลบต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx คิดเป็นร้อยละ 75.00 และมีทัศนคติเชิงบวกคิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความรู้ระดับมาก พบว่ามีทัศนคติเชิงลบต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีทัศนคติเชิงบวกคิดเป็นร้อยละ 20.00 โดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงลบต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx คิดเป็นร้อยละ 78.60 และมีทัศนคติเชิงบวกคิดเป็นร้อยละ 21.40 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับความรู้

ระดับความรู้	ระดับทัศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx		
	ทัศนคติเชิงลบ	ทัศนคติเชิงบวก	รวม
ระดับน้อย	75.00 (6)	25.00 (2)	100.00 (8)
ระดับมาก	80.00 (16)	20.00 (4)	100.00 (20)
รวม	78.60 (22)	21.40 (6)	100.00 (28)

4.2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หรือร้อยละ 7.14 ให้ข้อเสนอแนะว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการให้มากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEXของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับ ทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติ ความรู้ กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความรู้ กับทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEXของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 28 คน โดยผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

5.1.1.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ทัศนคติต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน รองลงมา คือ การดำเนินงานฯ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้ อีกทั้งยังควรแบ่งออกเป็นฝ่ายเฉพาะด้านการดำเนินงานฯ ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้ ทั้งนี้การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ แม้ว่าเป็นเรื่องที่ซับซ้อน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจได้ นอกจากนี้ยังเห็นว่าวิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ซึ่งการดำเนินการนี้เป็นการช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน มากกว่าการจับผิดการปฏิบัติงานและไม่ถือเป็นภาระของบุคลากร ตามลำดับ

5.1.1.2 ผลการศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวม พบว่าบุคลากรมีระดับความรู้ที่ดีในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx โดยคะแนนเฉลี่ยที่ได้คือ 17.13 คะแนน ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่มีความรู้มาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านระดับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx พบว่า ร้อยละ 56.66 ของคำถามที่ตอบถูกจัดอยู่ในระดับที่มีความรู้มาก และร้อยละ 43.33 จัดอยู่ในระดับที่มีความรู้น้อย

5.1.2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ขั้นตอนการบูรณาการ (Integration) รองลงมา คือ ขั้นตอนการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ขั้นตอนการเรียนรู้ และน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปแยกเป็นรายด้านดังนี้

1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ขั้นตอนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) อยู่ในระดับน้อย โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมเรียงจากมากไป

น้อยได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานตามโครงการ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ และการกำหนดยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ตามลำดับ

2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ การขับเคลื่อนงานตามแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ และการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ตามลำดับ

3) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ การประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ การสร้างสรรค์แนวทางการทำงานในกระบวนการและรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงาน การเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ และการสื่อสารถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ตามลำดับ

4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ขั้นของการบูรณาการ (Integration) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานข้ามตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกันในภาพของวิทยาลัยโดยภาพรวม การมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของวิทยาลัยฯ (sense of belonging) ที่จะช่วยกันผลักดันวิทยาลัยฯ ให้เติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการสร้างให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ตามลำดับ

5.1.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

5.1.2.1 ผลการศึกษาทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มิทัศนคติในเชิงบวกต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในหลากหลายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1) ทศนคติจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 55 ปี แสดงทศนคติเชิงบวกทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ในขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีการแสดงทศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 71.40 และแสดงทศนคติเชิงลบที่ร้อยละ 28.60 สำหรับกลุ่มอายุ 46-55 ปี พบว่ามีการแสดงทศนคติทั้งเชิงบวกและเชิงลบเท่ากันที่ร้อยละ 50.00 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ในช่วงอายุ 25-45 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีความกระตือรือร้นและมีบทบาทสำคัญในองค์กร มีทศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx อย่างชัดเจน

2) ทศนคติจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทศนคติเชิงบวกสูงถึงร้อยละ 65.00 โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีทศนคติเชิงบวกถึงร้อยละ 87.50 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะแสดงทศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx มากกว่า สาเหตุอาจมาจากความสามารถในการเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อกระบวนการที่ซับซ้อน

3) ทศนคติจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี แต่ก็มีทศนคติเชิงบวกถึงร้อยละ 72.70 ใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ที่มีทศนคติเชิงบวกร้อยละ 77.80 ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 ปี เองก็มีระดับทศนคติในเชิงบวกที่ไม่แตกต่างกันนัก แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอาจไม่มีผลต่อการรับรู้และการสนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ด้วยทศนคติเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุน

4) ทศนคติจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมทุกตำแหน่งมีทศนคติเชิงบวกร้อยละ 71.40 โดยกลุ่มบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีจำนวนและทศนคติเชิงบวกสูงที่สุด คือมีทศนคติเชิงบวกร้อยละ 82.40 ในขณะที่นักวิชาการเงินและบัญชีมีทศนคติเชิงลบสูงที่สุด ร้อยละ 66.70 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งมีอิทธิพลต่อทศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx โดยลักษณะงานของตำแหน่งการเงินและบัญชีมีการเชื่อมโยงน้อยกับเกณฑ์ EdPEx

5) ทศนคติจำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEx พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEx แต่ส่วนใหญ่ก็มีทศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เป็นไปในทางบวก เช่นเดียวกับคนที่ไม่มีประสบการณ์การอบรม ก็มีทศนคติในเชิงบวก ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทศนคติเชิงบวกต่อเกณฑ์ EdPEx ไม่ว่าจะเคยผ่านการอบรมหรือไม่ก็ตาม อย่างไรก็ตาม การมีประสบการณ์การอบรมส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีทศนคติในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการอบรมในฐานะเครื่องมือสร้างความเข้าใจและทศนคติที่ดีต่อกระบวนการ EdPEx

5.1.2.2 ผลการศึกษาระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาระดับความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในภาพรวมพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมากถึงร้อยละ 75.00 และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในหลากหลายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1) ระดับความรู้จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-45 ซึ่งในช่วงกลุ่มอายุดังกล่าวเป็นบุคลากรที่มีระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก ในขณะที่กลุ่มอายุ 46-55 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผลการศึกษาอาจสะท้อนได้ว่าการที่กลุ่มอายุ 46-55 ปีมีความรู้เกี่ยวกับ EdPEX น้อยกว่ากลุ่มอายุน้อยอาจเกิดจากการไม่ทันการเปลี่ยนแปลงในการประกันคุณภาพการศึกษา การขาดโอกาสอบรมหรือการเน้นประสบการณ์การทำงานมากกว่าการศึกษาทฤษฎีใหม่ ๆ

2) ระดับความรู้จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีสัดส่วนระดับความรู้มาก ถึงร้อยละ 80.00 ในขณะที่กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาโทเองก็มีระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในระดับมากเช่นกัน ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่ได้มีผลต่อระดับความรู้เกี่ยวกับ EdPEX อย่างชัดเจน อาจเป็นเพราะการอบรมและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน EdPEX ไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการฝึกอบรมและประสบการณ์การทำงานจริง

3) ระดับความรู้จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แต่มีความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100.00 ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ที่ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับ EdPEX ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจะมีสัดส่วนผู้ที่มีระดับความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากรกลุ่มนี้มีความคุ้นเคยกับวิธีการและกระบวนการที่เคยปฏิบัติ และอาจขาดการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

4) ระดับความรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และมีระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ระดับมากถึงร้อยละ 82.40 ซึ่งอาจเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงทำให้มีความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEX ได้ดีกว่า แต่ที่น่าสังเกตคือตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี พบว่ามีระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในระดับมากถึงร้อยละ 100.00 ผลการศึกษาอาจสะท้อนได้ว่าความรู้ในด้านการดำเนินงาน

EdPEX ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานโดยตรง เพราะทุกตำแหน่งงานในองค์กรมีความเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาความรู้ผ่านการศึกษาเพิ่มเติม การแสวงหาความรู้ส่วนบุคคล และประสบการณ์ทำงานที่อาจเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม

5) ระดับความรู้จำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEX แต่ส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EpPEX อยู่ในระดับสูง ในขณะที่คนที่มีประสบการณ์การอบรม EdPEX มีระดับความรู้อยู่ในระดับมาก และระดับน้อยไม่ต่างกันมากนัก ผลการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าการอบรม EdPEX อาจไม่ได้มีผลอย่างชัดเจนต่อการเพิ่มระดับความรู้ในด้านนี้ แต่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งความรู้อื่น ๆ และจากประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

5.1.2.3 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX โดยการแบ่งกลุ่มตามระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่าในทุกขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ โดยขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 78.60 ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 60.70 และขั้นของการเรียนรู้ (Learning) และขั้นของการบูรณาการ (Integration) ทั้งสองขั้นตอนมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 57.10

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในหลากหลายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมจำแนกตามอายุ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมากในทุกขั้นตอนของกระบวนการ EdPEX ถึงร้อยละ 100.00 ซึ่งสะท้อนถึงความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมที่สูงในกลุ่มนี้ ขณะที่กลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในขั้นการบูรณาการที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ในกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปีพบการมีส่วนร่วมในระดับน้อยและมากในอัตราเท่ากันที่ร้อยละ 50.00

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าจะมีการมีส่วนร่วมในระดับที่ต่ำในภาพรวม แต่กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปียังคงมีการมีส่วนร่วมในระดับที่สูง โดยเฉพาะในขั้นตอนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) ซึ่งอาจเกิดจากความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ขณะที่กลุ่มที่มีอายุเพิ่มขึ้นและมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น มีแนวโน้มในการมีส่วนร่วม

ที่ลดลง ซึ่งอาจสะท้อนถึงการขาดแรงกระตุ้นหรือการสนับสนุนที่เพียงพอในการพัฒนาความรู้และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตามเกณฑ์ EdPEX

การศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและการกระตุ้นให้บุคลากรทุกช่วงอายุมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจมีความต้องการการพัฒนาและกระตุ้นความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในระดับที่เหมาะสม เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเกณฑ์การดำเนินการที่เป็นเลิศ

2) การมีส่วนร่วมจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกขั้นตอน โดยในขั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 75.00 และ 87.50 ตามลำดับ ในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) พบว่า บุคลากรระดับปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ 55.00 และปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมร้อยละ 75.00 ส่วนในขั้นการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) บุคลากรในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยเช่นกัน โดยร้อยละ 55.00 และ 62.50 ตามลำดับในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 76.50 และ 75.00 ในระดับปริญญาโท

จากการศึกษาพบว่าในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) และการเรียนรู้ (Learning) มีแนวโน้มว่ามีการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับขั้นตอนอื่น ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ที่มีการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในขั้นการเรียนรู้ (Learning) ร้อยละ 76.50 ซึ่งสูงกว่าร้อยละ 55.00 ในระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นอาจมีการเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้มากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้นในขั้นตอนเหล่านี้ ซึ่งอาจเป็นผลจากประสบการณ์ และความเข้าใจที่มากขึ้น

ทั้งนี้จะเห็นว่าแม้ในบางขั้นตอนอาจมีการมีส่วนร่วมที่ดีขึ้นในกลุ่มบุคลากรระดับปริญญาโท แต่โดยภาพรวมยังคงมีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกขั้นตอน สำหรับบุคลากรในระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการการสนับสนุนและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการและเห็นความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น

3) การมีส่วนร่วมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษามีส่วนร่วม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในขั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) และในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) แต่ในขั้นการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก ขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกขั้นตอน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก โดยเฉพาะในขั้นการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) ซึ่งแสดงถึงความกระตือรือร้นและความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในกระบวนการ EdPEX ขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่า 5 ปี มีแนวโน้มในการมีส่วนร่วมที่ลดลง โดยเฉพาะในขั้นตอนการบูรณาการและการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ การศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ยังมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่า จึงยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ง่าย ขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลานานกว่าอาจต้องการการสนับสนุนและการกระตุ้นเพิ่มเติมเพื่อให้การมีส่วนร่วมในกระบวนการ EdPEX มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การมีส่วนร่วมจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการศึกษามีส่วนร่วมของบุคลากรตามตำแหน่งงานในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX พบว่า ภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังมีการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในขั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) และการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) โดยทุกตำแหน่งมีการมีส่วนร่วมในระดับมากในบางขั้นตอน

ในขั้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach) กลุ่มนักวิชาการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัย มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อย มากที่สุดที่ร้อยละ 82.40 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและนักวิเทศสัมพันธ์ ในขณะที่นักวิชาการการเงินและบัญชีมีการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดในช่วงนี้

สำหรับขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษามีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยมากที่สุด ส่วนกลุ่มนักวิชาการการเงินและบัญชี และนักวิเทศสัมพันธ์มีการมีส่วนร่วมในระดับมาก

ในขั้นการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยนักวิชาการศึกษามีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยร้อยละ

52.90 และระดับมากร้อยละ 47.10 ในขั้นการเรียนรู้ ขณะที่ในขั้นการบูรณาการ นักวิชาการศึกษามีการมีส่วนร่วมในระดับมากร้อยละ 52.90 และระดับน้อยร้อยละ 47.10 ขณะที่นักวิเทศสัมพันธ์มีการมีส่วนร่วมในระดับมากในทั้งสองขั้นตอน ส่วนกลุ่มนักวิชาการการเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทั้งสองขั้นตอน

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในการมีส่วนร่วมตามตำแหน่งงาน ภาพรวมส่วนมากอยู่ในระดับน้อยทุกขั้นตอน มีเพียงบางขั้นตอนเท่านั้นที่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยยกระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องทำในทุกตำแหน่งงาน

5) การมีส่วนร่วมจำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมจำแนกตามประสบการณ์การอบรม EdPEX โดยรวมยังคงอยู่ในระดับน้อย บุคลากรทั้งที่มีและไม่มีประสบการณ์การอบรม EdPEX มีการมีส่วนร่วมในระดับน้อยในขั้นการกำหนดแนวทาง (Approach) และขั้นการเรียนรู้ (Learning) แต่จะเห็นว่าการอบรม EdPEX มีผลในเชิงบวกต่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมในขั้นบูรณาการ (Integration) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีและไม่มีประสบการณ์ยังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะยืนยันผลกระทบของการอบรมได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) พบว่าบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีการมีส่วนร่วมในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการถ่ายทอดที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.1.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติ ความรู้ กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

5.1.3.1 ทัศนคติกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเป็นไปในเชิงบวก แต่ในการมีส่วนร่วม กลุ่มที่ทัศนคติเชิงลบต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX จะมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยในทุกขั้นตอน จึงอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติของบุคลากรส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อย่างชัดเจน โดยบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบมักมีส่วนร่วมน้อยกว่าในทุกขั้นตอน ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกแสดงแนวโน้มการมีส่วนร่วมในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะในขั้นการบูรณาการ (Integration) ซึ่งต้องการความร่วมมือสูง

ในขั้นการกำหนดแนวทาง (Approach) และการเรียนรู้ (Learning) พบว่าการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกหรือเชิงลบ

ในขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกมีการมีส่วนร่วมทั้งในระดับน้อยและมากในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ขณะที่กลุ่มที่มีทัศนคติเชิงลบยังคงมีส่วนร่วมในระดับน้อยเป็นหลัก

5.1.3.2 ความรู้กับการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยสหวิทยาการอยู่ในกลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ยังอยู่ในระดับน้อยถึงร้อยละ 71.40 ในขณะที่กลุ่มที่มีความรู้ในระดับน้อย มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx อยู่ระดับน้อยถึงร้อยละ 100.00 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของวิทยาลัยสหวิทยาการมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่การมีส่วนร่วมยังคงอยู่ในถึงร้อยละ 71.40 โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความรู้ต่ำมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx อยู่ระดับน้อยถึงร้อยละ 100.00 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับความรู้

5.1.4 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความรู้ กับทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีระดับความรู้อยู่ในระดับสูง แต่ส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงลบในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ถึงร้อยละ 80.00 ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับความรู้ต่ำ ก็มีทัศนคติเชิงลบ ถึงร้อยละ 75.00 แสดงให้เห็นว่า แม้บุคลากรทั้งสองกลุ่มจะมีระดับความรู้ต่างกัน แต่ทัศนคติที่มีต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ยังมีแนวโน้มที่เป็นทัศนคติเชิงลบในอัตราที่สูง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx

5.1.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เสนอแนะให้มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ให้มากขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเห็นว่าการดำเนินงานจะสำเร็จได้หากมีความร่วมมือจากทุกคน และการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้ การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ควรแบ่งออกเป็นฝ่ายเฉพาะด้าน การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ถือเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และก็ยังทำความเข้าใจได้ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานมากกว่าการจับผิดการปฏิบัติงาน และไม่ถือเป็นภาระของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เงามะนาม และอรกัญญา เบ้าจรรยา (2562) ที่พบว่า ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพ EdPEX มีความกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ เกษรา ตรีไพทยานต์ศักดิ์ (2556) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีผลต่อการพัฒนาองค์กร และสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ ขององค์กร

ในส่วนของการรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักและความเข้าใจที่ดีในระบบการประกันคุณภาพของบุคลากร

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX พบว่า บุคลากรในภาพรวมมีส่วนร่วมในระดับมาก โดยเฉพาะในขั้นตอนของการบูรณาการ (Integration) และการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ซึ่งการมีส่วนร่วมในขั้นตอนเหล่านี้สามารถช่วยให้บุคลากรได้มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานตามโครงการ การกำหนดวิสัยทัศน์ ได้เข้ารับฟังการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ ร่วมเก็บข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ตลอดจนได้รับผิดชอบในการทำงานข้ามตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะวิทยาลัยสหวิทยาการ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ อยู่เสมอ ทั้งจากการสัมมนาบุคลากร การประชุม เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุตีพร ฉันทเฉลิมพงศ์ (2553) และ นาทยา พลับเกลี้ยง (2552) ที่พบว่าบุคลากรในหลายหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก และสามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และผลการศึกษาของ พรภัทร เกษภาพร (2564) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ซึ่งพบว่า บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ได้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับ EdPEX กับทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าแต่ละ

ปัจจัยมีผลกระทบที่สำคัญต่อทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและมากกว่า 55 ปี มีทัศนคติในเชิงบวกและการมีส่วนร่วมที่สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน (กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี) และการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน (กลุ่มอายุมากกว่า 55 ปี) ในขณะที่กลุ่มวัยทำงาน (25-45 ปี) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร มีการมีส่วนร่วมและทัศนคติที่ดี แต่ยังไม่สูงเท่ากับกลุ่มอื่น ๆ นี่อาจบ่งชี้ถึงความท้าทายในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่มีประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นอย่างต่อเนื่องจากองค์กรเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการพัฒนาการมีส่วนร่วมที่มากขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา พลับเกลี้ยง (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีการรับรู้และมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด

2. ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโทแสดงทัศนคติเชิงบวกและการมีส่วนร่วมในบางขั้นตอนสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งอาจสะท้อนถึงความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ใช้แนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ที่ซับซ้อนขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีการศึกษาสูงไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การมีส่วนร่วมที่สูงในทุกขั้นตอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามระดับการศึกษาและประสบการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติตามเกณฑ์ EdPEx อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและมากกว่า 10 ปีมีการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในขั้นตอนการเรียนรู้และการบูรณาการ ซึ่งสะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในช่วงเริ่มต้นและการสะสมประสบการณ์ในระยะยาว ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปีมีการมีส่วนร่วมที่ต่ำกว่า ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกลุ่มนี้ให้มากขึ้น โดยการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และการอบรมที่ต่อเนื่องจะช่วยให้เพิ่มการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการ EdPEx

4. ตำแหน่งงาน บุคลากรในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีแนวโน้มมีส่วนร่วมที่สูงในบางขั้นตอน แต่โดยรวมก็ถือว่ายังมีส่วนร่วมน้อย เช่น นักวิชาการศึกษาที่มักมีการมีส่วนร่วมในขั้นการบูรณาการสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ขณะที่ตำแหน่งงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น นักวิชาการการเงินและบัญชี มีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำกว่ากลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละตำแหน่งงาน

โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการพัฒนาวิธีการส่งเสริมที่เหมาะสมและชัดเจน

5 ประสบการณ์การอบรม EdPEx ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการอบรมมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในบางขั้นตอน โดยเฉพาะในขั้นตอนการบูรณาการ แต่ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ชัดเจนในทุกขั้นตอน ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการอบรมให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการ EdPEx โดยเฉพาะในขั้นตอนที่มีส่วนร่วมต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานทิพย์ บุณยานนท์ (2559) ที่พบว่าแม้จะมีการรับรู้และทัศนคติที่ดีต่อเกณฑ์ EdPEx แต่การอบรมที่มีความต่อเนื่องและการพัฒนาเชิงลึกเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของบุคลากรในกระบวนการต่าง ๆ

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติ ความรู้ กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติ ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ใน 2 ด้านหลักคือ ทัศนคติกับการมีส่วนร่วม และความรู้กับการมีส่วนร่วม

1) ทัศนคติและการมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx มักมีการมีส่วนร่วมที่สูงในทุกขั้นตอนของกระบวนการ โดยเฉพาะในขั้นการบูรณาการ (Integration) ซึ่งต้องการความร่วมมือจากหลายฝ่าย บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกมักแสดงการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าในทุกขั้นตอน เมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของบุคลากรมีผลกระทบโดยตรงต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ในขณะที่กลุ่มบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงลบต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมน้อยในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในขั้นการกำหนดแนวทาง (Approach) และการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งการมีส่วนร่วมในขั้นตอนเหล่านี้ค่อนข้างต่ำทั้งในกลุ่มทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบ

การศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นว่า การปรับทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในเชิงบวกสามารถส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ตรีไพชนต์ศักดิ์ (2556) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคลากร เช่น ความเต็มใจในการให้ความร่วมมือในการเสนอ

แผนหรือการจัดทำแผนการศึกษา โดยเฉพาะในกรณีที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกที่ส่งเสริมการร่วมมือกันในการบูรณาการงานคุณภาพ

2) ความรู้และการมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในระดับที่ค่อนข้างสูง แต่การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ โดยมีสัดส่วนบุคลากรที่มีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำถึงร้อยละ 71.40 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีความรู้ในระดับที่สูงแล้ว แต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในกรณีของกลุ่มที่มีความรู้ในระดับต่ำ พบว่ามีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำถึงร้อยละ 100.00 ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX สำหรับบุคลากรในทุกระดับความรู้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความรู้ในระดับต่ำ ซึ่งอาจต้องการการสนับสนุนและการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นาทยา พลเลิศ (2552) ที่พบว่าแม้บุคลากรในคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรมีความรู้และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพสูง แต่ปัญหาในบางขั้นตอนยังพบว่าบุคลากรขาดความเข้าใจและไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอในการเข้าร่วมในขั้นตอนบางอย่าง เช่นการประเมินผล

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคลากรโดยส่วนใหญ่ยังมีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพในเชิงค่อนข้างเป็นลบ โดยมองว่าการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นการเพิ่มภาระงานที่นอกเหนือจากภาระงานประจำที่ต้องทำอยู่แล้ว บุคลากรมีการรับรู้เรื่องการประกันคุณภาพจากผู้บริหารในรูปแบบ TOW DOWN หรือคำสั่ง ทำให้รู้สึกไม่ค่อยมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจ และทำเพราะเป็นการบังคับด้วยหน้าที่เท่านั้น แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน แต่การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ก็ควรเป็นหน้าที่เฉพาะฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเกณฑ์ EdPEX เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เข้าใจยาก อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่เองยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรมากนัก ความรู้ที่มีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX อาจเกิดจากการอบรม การได้รับข้อมูลเมื่อต้องมีส่วนร่วมในการจัดหาข้อมูล แต่ไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานด้านประกันคุณภาพโดยตรง ทำให้รู้สึกไม่ค่อยมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจ หรือต้องทำเพราะเป็นการบังคับด้วยหน้าที่เท่านั้น นอกจากนี้เนื้อหาเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ EdPEX มีจำนวนมาก และค่อนข้างเข้าใจยาก ต้องตีความหมาย ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและการสร้างตัวชี้วัดที่สะท้อนกับพันธกิจ ความ

ท้าทายและความโดดเด่นของหน่วยงาน และวิทยาลัยฯ ยังไม่มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับทุกฝ่ายงาน ที่สามารถจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ได้ อีกทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนต่อการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ ตลอดจนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงาน และจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าทัศนคติและความรู้ของบุคลากรมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX โดยเฉพาะทัศนคติที่เป็นบวกสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมได้ในทุกขั้นตอน ขณะที่การมีความรู้ในระดับสูงอาจไม่ได้ผลักดันให้การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาทั้งทัศนคติและความรู้ของบุคลากรจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX โดยจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกกลุ่มบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือความรู้ในระดับต่ำหรือสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปานทิพย์ ปุณณานนท์ (2559) ที่กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาทัศนคติและความรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในกระบวนการ EdPEX ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทัศนคติในบุคลากรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความรู้กับทัศนคติในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากผลการศึกษาที่พบว่า แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีระดับความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ในระดับที่สูง แต่ทัศนคติของบุคลากรกลับมีแนวโน้มในเชิงลบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ทัศนคติมีอิทธิพลมากกว่าระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX และมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อย่างชัดเจน โดยในประเด็นนี้สามารถเชื่อมโยงกับผลการวิจัยของ ปานทิพย์ ปุณณานนท์ (2559) ที่พบว่า ทัศนคติที่ดีของบุคลากรมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX แม้บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรีจะมีระดับความรู้ในเกณฑ์ที่พอใช้ แต่มีทัศนคติที่ดี ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ทัศนคติมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX นอกจากนี้ผลการศึกษาของ พรภัทร เกษาพร (2564) ยังชี้ว่า การมีภาวะผู้นำที่ดี การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX การมีทัศนคติที่ดีของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในกระบวนการดังกล่าว โดย

สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อเกณฑ์ EdPEX ผ่านการฝึกอบรม การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ดังนั้น การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX อาจไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เพียงแค่การมีความรู้ที่ดี แต่ยังต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ด้วย

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการเสนอแนะสำหรับการยกระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นแนวทางสำคัญที่สามารถเพิ่มความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ดังกล่าวได้ โดยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาหลายชิ้นที่ได้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความรู้และทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการประกันคุณภาพ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของเกษรา ตรีไพทยานต์ศักดิ์ (2556) พบว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาก็มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานดังกล่าว โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการเสนอข้อคิดเห็นในแผนพัฒนาคุณภาพจากการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการอบรมและการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร

นอกจากนี้ งานวิจัยของสุติพร ฉันท์เฉลิมพงศ์ (2553) และนาตยา พลัทธิสัย (2552) พบว่า การอบรมและการให้ความรู้ที่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ทั้งในขั้นการเตรียมการ การวางแผน และการดำเนินการตามแผน โดยเฉพาะการจัดอบรมที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการและทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประกันคุณภาพอย่างแท้จริง

การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้และทัศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยงานวิจัยของปานทิพย์ ปุณณานนท์ (2559) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX มีผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้และทัศนคติที่ดีต่อเกณฑ์ EdPEX เพื่อการยกระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้นจะเห็นว่า การอบรมและการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพและยกระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ให้มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจากผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรมีผลต่อการมีส่วนร่วมน้อยกว่าระดับทัศนคติ แต่การพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใต้เกณฑ์ EdPEx ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในกรณีที่บุคลากรอาจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx แต่หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการประกันคุณภาพการศึกษา การมีความรู้และความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEx ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จได้ การจัดอบรมและการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ซึ่งอาจค้นพบปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม หรือความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยสหวิทยาการให้มีความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx แยกเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากในแต่ละกลุ่มอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ที่แตกต่างกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPex ของมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

ในกระบวนการและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่

2. มหาวิทยาลัยควรมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และนโยบาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงการดำเนินงานประกันคุณภาพเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบฐานข้อมูลที่มีความเป็น มาตรฐานและสอดคล้องกันในทุกหน่วยงานจะช่วยให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว ช่วยลดภาระการ ทำงานของบุคลากร และลดความผิดพลาดจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นจากข้อมูลที่ไม่เป็นระเบียบ หรือซ้ำซ้อน และยังอำนวยความสะดวกในการติดตามผลและการรายงานข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับของ องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใต้เกณฑ์ EdPEx

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPex ของวิทยาลัยสหวิทยาการ

1. วิทยาลัยสหวิทยาการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย การบริหาร และการดำเนินงานผ่านการประชุมหารือ การอบรมสัมมนา และกิจกรรม อื่น ๆ ซึ่งจะช่วยยกระดับการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนพันธกิจของวิทยาลัย และสร้างความผูกพัน กับองค์กร

2. วิทยาลัยฯ ควรกำหนดภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์ EdPEx และมอบหมายงานที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ และ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมในการดำเนินงาน พร้อมทั้ง ติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพ โดยการยกย่อง ชมเชย หรือการให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความดี ความชอบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง

รายการอ้างอิง

- กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกษม วัฒนชัย. (2544). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. *Thailand Education*, 7(5), 39-40.
- เกษรา ตรีไพทยานต์ศักดิ์. (2556). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัย (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิตติยา สืออ่อน. (2547). โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสำหรับกลุ่มสาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพร อวรรณโณ. (2548). การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ดบুকส์เซ็นเตอร์.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์วัฒน์. (2536). ทศนคติความเชื่อ และพฤติกรรมการวัด การพยากรณ์ และการ เปลี่ยนแปลง. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, กรุงเทพฯ.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขต อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- ดวงรัก จิระวัฒน์รังสี. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้ชมที่มีต่อภาพ ความรุนแรงในสื่อ: ศึกษาผ่านภาพยนตร์ เรื่อง *Funny Games U.S.* (2007) (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เต็มใจ มนต์ไธสงค์. (2559) . การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. *SDU Res. J*, 11 (2), 62 -75.
- ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ. (2534). การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ธรรมรส โชติบุญชู. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทาง ปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 9-12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นาคยา พลับปลื้ม. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นวรรตน์ เงามสนาม และอรกัญญา เป้าจรรยา. (2562). ทักษะคติของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), 68-82.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 4(1), 176-187. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/141804>
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549). การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ปัทมาพร เลี้ยงประเสริฐ. (2549). ลักษณะการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครตามนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปานทิพย์ ปุณณานนท์. (2559). ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. วารสารพยาบาลศาสตร์ นครราชสีมา, 22(2), 113-124.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2542). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- เปศล บวรศักดิ์ถาวร. (2552). การประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2566, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Eva_Math/Pasala_B.pdf
- พัฒน์พล แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานการวิจัย. สำนักคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พินดา วัชรระรังษี. (2557). การรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตนนทบุรี ปีการศึกษา 2556. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- พรทิพย์ รักบุรี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 6(1), 161-185.
- พรภัทร เกศภาพร และ เอื้อมพร หลินเจริญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX). *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 17(1), 87-98.
- มาโนช เวชพันธ์. (2532). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการประจำ. ศึกษาเปรียบเทียบ : *ข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ*. มปท.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศิพล รื่นใจชน. (2549). *ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิของประชาชนเกี่ยวกับธุรกิจให้เช่าซื้อรถยนต์และรถจักรยานยนต์: ศึกษากรณีประชาชน หมู่ 1 ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารทั่วไป)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายทิพย์ สุคติพันธ์. (2534). *ปัญหาผู้นำกับกระบวนการกำหนดนโยบายแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาพร หงส์เวียงจันทร์. (2565). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.htm>
- แสงจันทร์ โสภากาล. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การ บริหารส่วนตำบล*. รายงานการวิจัย. คณะสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *กองยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา QED*. สืบค้นจาก https://www.ops.go.th/th/content_page/305-qed

สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน*.

สืบค้นจาก <https://qm.kku.ac.th/downloads/hbMUA57ed3.pdf>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). *อภิธานศัพท์ การประกันคุณภาพการศึกษา (QA Glossary)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติและมโนทัศน์ของผู้เกี่ยวข้อง : การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research)*. กรุงเทพฯ: โฉมิตการพิมพ์.

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษา: เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

อริสราภรณ์ เคหะ. (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cohen, J. and Uphoff. (1977). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. London: Rural Development Center: Cornell University.

Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. London: Addison- Wesley.

Katz, D. Gestalt. (1950). *Psychology: Its nature and significance*. New York: Ronald.

Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In *Attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York, NY: Wiley & Son.

Rosenberg, M. J. (1956). Cognitive structure and attitudinal affect. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 53, 367-372.

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเรื่อง

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดย เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นประโยชน์ เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอความกรุณาให้ท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสหวิทยาการ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และหากกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพของวิทยาลัยฯ ต่อไป สำหรับ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 2 ความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 3 ทัศนคติต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะทางในการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกัน
คุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง ☐ 3. เพศทางเลือก

2. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 25 – 35 ปี
☐ 3. 36 – 45 ปี ☐ 4. 46 – 55 ปี
☐ 5. สูงกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

- ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส
☐ 3. อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท
☐ 3. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยสหวิทยาการ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 10 ปี
☐ 3. 10 ปีขึ้นไป

6. ประเภทของพนักงาน

- ☐ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน)

7. ตำแหน่ง

- ☐ 1. นักวิชาการศึกษา ☐ 2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
☐ 3. นักวิชาการเงินและบัญชี ☐ 4. นักวิเทศสัมพันธ์

8. ท่านมีประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับ EdPEx หรือไม่

- ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี

ตอนที่ 2 ความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำชี้แจง: ข้อคำถามทุกข้อ กรุณาพิจารณาการตอบคำถามตามกรอบคิดการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เท่านั้น

ข้อที่	คำถาม	ถูก	ผิด
1.	EdPEx ย่อมาจาก “Education Criteria for Performance Excellence”		
2.	เกณฑ์ EdPEx คือกรอบที่ทำให้มอง/คิดและบริหารองค์กรในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันหมด) และช่วยให้ในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืน		
3.	การประเมินตามเกณฑ์ EdPEx แบ่งเป็น 1.ประเมินกระบวนการ (มีแนวทางที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเรียนรู้ มีการบูรณาการ) 2.ประเมินผลลัพธ์ (แนวโน้ม การเปรียบเทียบ การบูรณาการ)		
4.	คะแนนในแต่ละหมวดของเกณฑ์ EdPEx รวมเป็น 100 คะแนน		
5.	กำหนด KPI ได้เองตามบริบทขององค์กร		
6.	หัวใจของ EdPEx ทำเพื่อพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน แล้วทำให้ได้ผล		
7.	EdPEx เน้นกระบวนการไม่เน้นผลลัพธ์		
8.	การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางขององค์กรที่จะเตรียมการจัดสรรทรัพยากรสำหรับปัจจุบัน		
9.	ระบบงานขององค์กร คือ การรวมกันของกระบวนการทำงานภายในและทรัพยากรภายนอกที่องค์กรต้องการเพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาวิจัย และบริการส่งมอบบริการให้องค์กรประสบความสำเร็จ		
10.	ความคล่องตัวของสถาบัน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณ (เงิน) ได้อย่างรวดเร็ว		
11.	การทบทวนวิสัยทัศน์ควรทำก็ต่อเมื่อครบระยะเวลาดำเนินการตามแผน เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน		

ข้อที่	คำถาม	ถูก	ผิด
12.	การบูรณาการ คือ การใช้ความเชื่อมโยงที่สำคัญในสถาบัน เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน กระบวนการ ตัววัด และการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน		
13.	“ผู้นำต้องเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งตลาด ที่จะตัดสินใจว่า ทิศทางใดเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ” เป็นส่วนสำคัญของหมวดที่ 1 การนำองค์กร		
14.	ผู้นำองค์กรที่ดีตามแนวคิด EdPEx คือ บุคคลที่มีทักษะการบริหารงานเก่ง มีวิสัยทัศน์ และเมื่อหมดวาระแล้วผู้รับตำแหน่งใหม่ไม่สามารถดำเนินงานต่อได้ ต้องเริ่มวางระบบการดำเนินงานใหม่ทั้งหมด		
15.	กระบวนการ (ตามกรอบคิดของ EdPEx) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา		
16.	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญของวิทยาลัยสหวิทยาการ คือ นักศึกษา ผู้เรียนเท่านั้น		
17.	การให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อการสร้างความผูกพัน การพัฒนา และความผาสุกของบุคลากร		
18.	การเรียนรู้จะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันที่ทำจนเป็นกิจวัตร แต่เกิดจากปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนเท่านั้น		
19.	นวัตกรรม (ตามกรอบคิดของ EdPEx) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ กระบวนการ การปฏิบัติการและรูปแบบธุรกิจของสถาบัน รวมทั้งสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
20.	คุณลักษณะของความโปร่งใส คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลทุกอย่างให้แก่บุคลากร		
21.	การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นควรใช้ช่องทางสื่อสารที่เป็นทางการเท่านั้น เช่น การเขียนใบคำร้อง การเขียนบันทึกส่งผู้บริหาร เพื่อเป็นการแสดงความน่าเชื่อถือของข้อมูล		
22.	การวางแผนอัตรากำลังควรวางแผนตามงบประมาณ		
23.	สถานที่ทำงานที่มีสภาวะแวดล้อมที่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเข้าถึงได้ทั้งทางด้านกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ		

ข้อที่	คำถาม	ถูก	ผิด
24.	ตัวขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร คือ สิ่งที่ขับเคลื่อนความมุ่งมั่นทั้งทางอารมณ์และสติปัญญาเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน		
25.	ประสิทธิภาพ คือ การทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง		
26.	ประสิทธิผล คือ การทำสิ่งที่ถูกต้อง		
27.	ประสิทธิผลของกระบวนการที่นำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน		
28.	เป้าหมายการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในองค์กร คือ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์		
29.	ประโยชน์ของการทำ EdPEx คือ ช่วยให้องค์กรมีฐานะทางการเงินที่มั่นคง ยั่งยืน		
30.	EdPEx ก็คือ หรือ เหมือน กับ QA		

ตอนที่ 3 ทศนคติในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ท่านมีทศนคติต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยระดับใด โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	วิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างมีมาตรฐานและเป็นระบบ					
2.	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรได้					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานองค์กรได้					
4.	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
5.	การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน					
6.	การดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นเรื่องที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน					
7.	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน มากกว่าการจับผิดการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านไม่คิดว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX เป็นภาระของบุคลากร					
9.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX					
10.	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ควรแบ่งออกเป็นฝ่ายเฉพาะด้าน					

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยระดับใด โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ขั้นของการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (Approach)						
1.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
2.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
3.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
4.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานตามโครงการของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
ขั้นการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment)						
1.	การมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
2.	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
3.	การมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนงานตามแผนการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ของวิทยาลัย					
ขั้นของการเรียนรู้ (Learning)						
1.	การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย					

ข้อ	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2.	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย					
3.	การมีส่วนร่วมในการสื่อสารถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ					
4.	การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ					
5.	การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน (หมายถึง การสร้างสรรค์แนวทางการทำงานในกระบวนการ และ/รูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงาน)					
ขั้นของการบูรณาการ (Integration)						
1.	การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานข้ามตำแหน่ง และ/หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกันในภาพของวิทยาลัยโดยภาพรวม					
2.	การมีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสหวิทยาการ					
3.	การมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของของวิทยาลัย (sense of belonging) ที่จะช่วยกันผลักดันวิทยาลัยให้เติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะทางในการยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างไรบ้าง โปรดให้การเสนอแนะ

5.1 ด้านการยกระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

.....

.....

.....

5.2 ด้านการยกระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

.....

.....

.....

5.3 ด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบเฉลยคำถามเกี่ยวกับความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ
ตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ที่	คำถาม	ถูก	ผิด
1.	EdPEX ย่อมาจาก “Education Criteria for Performance Excellence”	/	
2.	เกณฑ์ EdPEX คือกรอบที่ทำให้มอง/คิดและบริหารองค์กรในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันหมด) และช่วยให้ในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืน	/	
3.	การประเมินตามเกณฑ์ EdPEX แบ่งเป็น 1. ประเมินกระบวนการ (มีแนวทางที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเรียนรู้ มีการบูรณาการ) 2. ประเมินผลลัพธ์ (แนวโน้ม การเปรียบเทียบ การบูรณาการ)	/	
4.	คะแนนในแต่ละหมวดของเกณฑ์ EdPEX รวมเป็น 100 คะแนน ตอบ 1,000 คะแนน		/
5.	กำหนด KPI ได้เองตามบริบทขององค์กร	/	
6.	หัวใจของ EdPEX ทำเพื่อพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน แล้วทำให้ได้ผล	/	
7.	EdPEX เน้นกระบวนการไม่เน้นผลลัพธ์ EdPEX เน้นผลลัพธ์ ไม่เน้นกระบวนการ		/
8.	การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางขององค์กรที่จะเตรียมการจัดสรรทรัพยากรสำหรับปัจจุบัน ตอบ การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางขององค์กรที่จะเตรียมการจัดสรรทรัพยากรสำหรับอนาคต		/
9.	ระบบงานขององค์กร คือ การรวมกันของกระบวนการทำงานภายในและทรัพยากรภายนอกที่องค์กรต้องการเพื่อพัฒนาและจัดการศึกษา วิจัย และบริการส่งมอบบริการให้องค์กรประสบความสำเร็จ	/	
10.	ความคล่องตัวของสถาบัน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณ (เงิน) ได้อย่างรวดเร็ว		/

ที่	คำถาม	ถูก	ผิด
	ตอบ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์อย่างรวดเร็ว และ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการของสถาบันเมื่อมีโอกาสหรือ ความจำเป็น		
11.	การทบทวนวิสัยทัศน์ควรทำก็ต่อเมื่อครบระยะเวลาดำเนินการตามแผน เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ตอบ การทบทวนวิสัยทัศน์สามารถทำได้ทุกเมื่อ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร		/
12.	การบูรณาการ คือ การใช้ความเชื่อมโยงที่สำคัญในสถาบัน เพื่อให้มั่นใจ ว่าแผนงาน กระบวนการ ตัววัด และการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความสอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน ตอบ ความหมายข้างต้นเป็นความหมายของความสอดคล้องไปในแนวทาง เดียวกัน ไม่ใช่ การบูรณาการ		/
13.	“ผู้นำต้องเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งตลาด ที่จะตัดสินใจว่า ทิศทางใดเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ” เป็นส่วนสำคัญของหมวดที่ 1 การนำองค์กร	/	
14.	ผู้นำองค์กรที่ดีตามแนวคิด EdPEX คือ บุคคลที่มีทักษะการบริหารงานเก่ง มี วิสัยทัศน์ และเมื่อหมดวาระแล้วผู้รับตำแหน่งใหม่ไม่สามารถดำเนินงานต่อ ได้ ต้องเริ่มวางระบบการดำเนินงานใหม่ทั้งหมด ตอบ เพราะ EdPEX เน้นระบบการทำงาน ไม่ว่าใครเป็นผู้บริหารสามารถ ดำเนินการต่อได้ทันที		/
15.	กระบวนการ (ตามกรอบคิดของ EdPEX) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มีการ ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ตอบ เพราะ กระบวนการ คือ วิธีการต่าง ๆ ที่สถาบันใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จ ที่ต้องมีระบบการจัดการชัดเจน		/
16.	กลุ่มลูกค้าที่สำคัญของวิทยาลัยสหวิทยาการ คือ นักศึกษา ผู้เรียน เท่านั้น ตอบ เพราะ กระบวนการ คือ วิธีการต่าง ๆ ที่สถาบันใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จ ที่ต้องมีระบบการจัดการชัดเจน		/
17.	การให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อการสร้างความ ผูกพัน การพัฒนา และความผาสุกของบุคลากร	/	

ที่	คำถาม	ถูก	ผิด
18.	การเรียนรู้จะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันที่ทำจนเป็นกิจวัตร แต่เกิดจากปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนเท่านั้น ตอบ การเรียนรู้ควรเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันที่ทำจนเป็นกิจวัตร แก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง เน้นการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร เป็นสิ่งที่ถูกผลักดันจากการเห็นโอกาสที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง		/
19.	นวัตกรรม (ตามกรอบคิดของ EdPEX) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ กระบวนการ การปฏิบัติการและรูปแบบธุรกิจของสถาบัน รวมทั้งสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	/	
20.	คุณลักษณะของความโปร่งใส คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลทุกอย่างให้แก่บุคลากร ตอบ ไม่จำเป็นต้องทุกเรื่อง แต่จะต้องเป็นข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง มีความโปร่งใส		/
21.	การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นควรใช้ช่องทางสื่อสารที่เป็นทางการเท่านั้น เช่น การเขียนใบคำร้อง การเขียนบันทึกส่งผู้บริหาร เพื่อเป็นการแสดงความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตอบ ช่องทางการสื่อสารสามารถอยู่ในรูปแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ อาจรวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีที่ใช้งานบนเว็บ		/
22.	การวางแผนอัตรากำลังควรวางแผนตามงบประมาณ ตอบ การวางแผนอัตรากำลังควรวางแผนตามวิสัยทัศน์ โดยกำหนดเป็นแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว		/
23.	สถานที่ทำงานที่มีสภาวะแวดล้อมที่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลต้องเข้าถึงได้ทั้งทางด้านกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ	/	
24.	ตัวขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร คือ สิ่งที่ขับเคลื่อนความมุ่งมั่น ทั้งทางอารมณ์และสติปัญญาเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน	/	
25.	ประสิทธิภาพ คือ การทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง	/	
26.	ประสิทธิผล คือ การทำสิ่งที่ถูกต้อง	/	

ที่	คำถาม	ถูก	ผิด
27.	ประสิทธิผลของกระบวนการที่ได้นำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ตอบ ประสิทธิภาพของกระบวนการที่ได้นำมาซึ่งประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน		/
28.	เป้าหมายการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในองค์กร คือ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์	/	
29.	ประโยชน์ของการทำ EdPEx คือ ช่วยให้องค์กรมีฐานะทางการเงินที่มั่นคง ยั่งยืน ตอบ ประโยชน์คือ ช่วยปรับปรุงกระบวนการ ชีตความสามารถ และผลลัพธ์ ขององค์กร / เพื่อเอื้อต่อการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ที่ดีระหว่างองค์กร และเพื่อเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจและบริหารจัดการ ผลการดำเนินการของสถาบันด้วยการชี้แนะวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์และสร้าง โอกาสการเรียนรู้		/
30.	EdPEx ก็คือ หรือ เหมือน กับ QA ตอบ แตกต่างกัน EdPEx เน้นกระบวนการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ สามารถกำหนด KPI เองได้		/

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

ทศพรรัตน์ ศรีจันทร์คำ

วุฒิการศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วารสารศาสตรมหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตำแหน่งงาน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์