

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 253 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานในการศึกษา

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ซึ่งมีรายละเอียดจากการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม อุปสรรคที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม และแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลจากการ ศึกษาปรากฏ ดังนี้

1.1 สถานภาพทางสังคมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทางสังคมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภท บุคลากร และกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.06 และเพศชายร้อยละ 37.94 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 63.64 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รองลงมาคือ บุคลากรสายวิชาการ

ร้อยละ 36.36 ซึ่งเป็นบุคลากรในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 18.58 กลุ่มสาขาวิชาศิลปกรรม วิจิตรศิลป์ ประยุกต์ศิลป์ ร้อยละ 17.00 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ร้อยละ 16.60 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 11.46 กลุ่มสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 9.49 กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 9.09 กลุ่มสาขาวิชาบริหารพาณิชยศาสตร์ การบัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ ร้อยละ 7.91 กลุ่มสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 5.93 และกลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 3.95 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน N = 253	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
หญิง	157	62.06
ชาย	96	37.94
<u>ประเภทบุคลากร</u>		
สายสนับสนุนวิชาการ	161	63.64
สายวิชาการ	92	36.36
<u>กลุ่มสาขาวิชา</u>		
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	47	18.58
กลุ่มสาขาวิชาศิลปกรรม วิจิตรศิลป์ ประยุกต์ศิลป์	43	17.00
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ	42	16.60
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	29	11.46
กลุ่มสาขาวิชาศึกษาศาสตร์	24	9.49
กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์	23	9.09
กลุ่มสาขาวิชาบริหาร พาณิชยศาสตร์ การบัญชี การจัดการ การท่องเที่ยวและเศรษฐศาสตร์	20	7.91
กลุ่มสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์	15	5.93
กลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์	10	3.95
รวม	253	100.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการ PDCA คือ P การวางแผน D คือ การดำเนินงาน C คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ A คือ การปรับปรุงและพัฒนา ตามหลักการ PDCA เป็นกระบวนการที่มีผลต่อการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นองค์ประกอบที่ 1 ที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) “การเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อค้นหาปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 32.41 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง รองลงมาร้อยละ 27.67 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.13 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย และร้อยละ 17.79 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.59 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อค้นหาปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

2) “การเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 30.43 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง รองลงมาร้อยละ 28.85 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.92 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ และร้อยละ 17.79 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.57 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

3) “การเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 31.62 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.09 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง ร้อยละ 22.53 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ และร้อยละ 19.76 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.57 แสดงว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

4) “การเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่าบุคลากรร้อยละ 32.02 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง รองลงมาร้อยละ 27.67 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.92 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ และร้อยละ 17.39 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.56 แสดงว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

5) “การเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการ/แนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 29.64 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง รองลงมาร้อยละ 26.09 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 25.69 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.58 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.59 แสดงว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการ/แนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นบางครั้ง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 แสดงว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นบางครั้ง (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตาม
การมีส่วนร่วมในการวางแผน

การมีส่วนร่วมในการวางแผน	ระดับการมีส่วนร่วม				$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
	สม่ำเสมอ	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย			
เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	17.79 (56)	27.67 (82)	32.41 (70)	22.13 (45)	1.59	1.02	เป็นบางครั้ง
เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	22.92 (58)	28.85 (73)	30.43 (77)	17.79 (45)	1.57	1.03	เป็นบางครั้ง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการวางแผน	ระดับการมีส่วนร่วม				$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
	สม่ำเสมอ	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย			
เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	22.53 (57)	31.62 (80)	26.09 (66)	19.76 (50)	1.57	1.05	เป็นบางครั้ง
เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา	22.92 (58)	27.67 (70)	32.02 (81)	17.39 (44)	1.56	1.03	เป็นบางครั้ง
เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิธีการ/แนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา	26.09 (66)	25.69 (65)	29.64 (75)	18.58 (47)	1.59	1.07	เป็นบางครั้ง

 $\bar{X} = 1.58$

S.D. = 0.99

2.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบที่ 2 ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 6 ประเด็น ดังนี้

1) “การปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทางการปฏิบัติตามแผนประกันคุณภาพของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 48.62 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.36 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 11.86 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 3.16 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.18 แสดงว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทางการปฏิบัติตามแผนประกันคุณภาพของหน่วยงานทุกครั้ง

2) “การจัดเก็บรวบรวมผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้น” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 41.11 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ รองลงมาร้อยละ 40.32 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 13.83 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 4.74 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.18 แสดงว่าบุคลากรมีการจัดเก็บรวบรวมผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้นทุกครั้ง

3) “การให้ความร่วมมือจัดส่งข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 56.13 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ รองลงมาร้อยละ 35.18 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 5.53 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 3.16 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.44 แสดงว่าบุคลากรมีการให้ความร่วมมือจัดส่งข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทุกครั้ง

4) “การร่วมดำเนินการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 37.94 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 25.69 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.16 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 16.21 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.85 แสดงว่า บุคลากรมีการร่วมดำเนินการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

5) “การร่วมดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 37.15 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ รองลงมาร้อยละ 33.99 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.39 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 11.46 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.97 แสดงว่าบุคลากรมีการร่วมดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

6) “การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเอกสารสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 33.99 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.06 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง ร้อยละ 21.74 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย และร้อยละ 18.18 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.49 แสดงว่าบุคลากรมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเอกสารสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 แสดงว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกครั้ง (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตาม
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม				$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ หมาย
	สม่ำเสมอ	ปานกลาง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย			
ปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทาง การปฏิบัติตามแผนประกัน คุณภาพของหน่วยงาน	36.36 (92)	48.62 (123)	11.86 (30)	3.16 (8)	2.18	0.76	ทุกครั้ง
จัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ สารสนเทศเบื้องต้น	41.11 (104)	40.32 (102)	13.83 (35)	4.74 (12)	2.18	0.84	ทุกครั้ง
ให้ความร่วมมือจัดส่งข้อมูล รายงานผลการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับการประกัน คุณภาพการศึกษาของ หน่วยงาน	56.13 (142)	35.18 (89)	5.53 (14)	3.16 (8)	2.44	0.74	ทุกครั้ง
ร่วมดำเนินการจัดทำรายงาน ประจำปีของหน่วยงาน	37.94 (96)	25.69 (65)	20.16 (51)	16.21 (41)	1.85	1.10	เป็น บางครั้ง
ร่วมดำเนินการจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเองของ หน่วยงาน	37.15 (94)	33.99 (86)	17.39 (44)	11.46 (29)	1.97	1.00	เป็น บางครั้ง
จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อ เป็นเอกสารสนับสนุนการ ดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาของหน่วยงาน	18.18 (46)	33.99 (86)	26.06 (66)	21.74 (55)	1.49	1.03	เป็น บางครั้ง

$\bar{X} = 2.02$

S.D. = 0.69

2.1.3 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบที่ 3 ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) “การเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนทาง/ วิธีการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.97 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.72 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอและน้อยครั้ง และร้อยละ 16.00 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.67 แสดงว่าบุคลากรมีการเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนทาง/ วิธีการประเมินคุณภาพของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

2) “การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 43.48 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.11 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 19.37 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 13.04 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.79 แสดงว่าบุคลากรมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

3) “การร่วมตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของเอกสารประเมินตนเองกับเอกสารหลักฐานอ้างอิงในหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 37.15 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.09 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 22.13 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 14.62 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.75 แสดงว่าบุคลากรมีการร่วมตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของเอกสารประเมินตนเองกับเอกสารหลักฐานอ้างอิงในหน่วยงานเป็นบางครั้ง

4) “การร่วมประชุมหารือเพื่อเตรียมการและลงมติสรุปผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 36.76 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.53 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง ร้อยละ 20.55 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย และร้อยละ 20.16 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.57 แสดงว่า บุคลากรมีการร่วมประชุมหารือเพื่อเตรียมการและลงมติสรุปผลการประเมินตนเองของหน่วยงานเป็นบางครั้ง

5) “การเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 58.50 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย รองลงมา ร้อยละ 17.39 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.25 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ และร้อยละ 11.86 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 0.83 แสดงว่าบุคลากรเกือบไม่ได้เข้าร่วม/ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงานเลย

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.52 แสดงว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นบางครั้ง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตาม
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบผลการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม				$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ หมาย
	สม่ำเสมอ	ปานกลาง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย			
เข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนทาง/ วิธีการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน	23.72 (60)	35.97 (91)	23.72 (60)	16.00 (42)	1.67	1.02	เป็น บางครั้ง
ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	24.11 (61)	43.48 (110)	19.37 (49)	13.04 (33)	1.79	0.96	เป็น บางครั้ง
ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของเอกสารประเมินตนเอง กับเอกสารหลักฐานอ้างอิงในหน่วยงาน	26.09 (66)	37.15 (94)	22.13 (56)	14.62 (37)	1.75	1.00	เป็น บางครั้ง
ร่วมประชุมหารือเพื่อเตรียมการและลงมติสรุปผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน	20.16 (51)	36.76 (93)	22.53 (57)	20.55 (52)	1.57	1.03	เป็น บางครั้ง
เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน	12.25 (31)	17.39 (44)	11.86 (30)	58.50 (148)	0.83	1.11	เกือบไม่ มีส่วน ร่วมเลย

$\bar{X} = 1.52$

S.D. = 0.83

2.1.4 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่ 4 ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1) “การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของงานในความรับผิดชอบของตนเองทันที เมื่อทราบผลการตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 41.50 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.46 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 23.32 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 6.72 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.92 แสดงว่าบุคลากรมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของงานในความรับผิดชอบของตนเองทันทีเมื่อทราบผลการตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นบางครั้ง

2) “การนำผลจากการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 46.64 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.60 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 15.81 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 3.95 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 2.10 แสดงว่าบุคลากรมีการนำผลจากการประเมินคุณภาพ มาปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง

3) “การนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาในระยะต่อไป” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 44.66 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.25 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ ร้อยละ 20.55 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง และร้อยละ 5.53 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.98 แสดงว่าบุคลากรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงานสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาในระยะต่อไปเป็นบางครั้ง

4) “การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 33.99 มีส่วนร่วมในระดับน้อยครั้ง ร้อยละ 28.46 มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 19.37 มีส่วนร่วมในระดับสม่ำเสมอ และร้อยละ 18.18 ไม่เคยมีส่วนร่วมเลย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการมีส่วนร่วมเท่ากับ 1.49 แสดงว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นบางครั้ง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 แสดงว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นบางครั้ง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตาม
การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา

การมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงและพัฒนา	ระดับการมีส่วนร่วม				$\bar{X}$	S.D	แปล ความ หมาย
	สม่ำเสมอ	ปานกลาง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย			
ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของ งานในความรับผิดชอบของ ตนเองทันทีเมื่อทราบผลการ ตรวจสอบประเมินคุณภาพ การศึกษา	28.46 (72)	41.50 (105)	23.32 (59)	6.72 (17)	1.92	0.88	เป็น บางครั้ง
นำผลจากการประเมิน คุณภาพมาปรับปรุงพัฒนา วิธีการปฏิบัติงานของตนเอง	33.60 (85)	46.64 (118)	15.81 (40)	3.95 (10)	2.10	0.80	ทุกครั้ง
นำผลการประเมินมาปรับปรุง เป้าหมายตัวชี้วัดการ ปฏิบัติงานสำหรับการประกัน คุณภาพการศึกษาในระยะ ต่อไป	29.25 (74)	44.66 (113)	20.55 (52)	5.53 (14)	1.98	0.85	เป็น บางครั้ง
มีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานการดำเนินงานของ หน่วยงาน ตามองค์ประกอบ ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	19.37 (49)	28.46 (72)	33.99 (86)	18.18 (46)	1.49	1.00	เป็น บางครั้ง

 $\bar{X} = 1.87$
 $S.D. = 0.74$

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 แสดงว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นบางครั้ง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การวางแผน	1.58	0.99	ปานกลาง
การดำเนินงาน	2.02	0.69	มาก
การตรวจสอบผลการดำเนินงาน	1.52	0.83	ปานกลาง
การปรับปรุงและพัฒนา	1.87	0.74	ปานกลาง
รวม	1.75	0.70	ปานกลาง

ดังนั้นจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรในกลุ่มสาขาวิชาต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับปานกลาง คือมีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 โดยหน่วยงานมีการดำเนินงานตามขั้นตอนของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.58 แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.02 แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.52 แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยคำนึงถึงการเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงานน้อยครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.87 แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

2.2 อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การดำเนินงานร่วมกันภายในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ต้องมีการจัดแบ่งโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานของส่วนงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ ผู้ศึกษาจึงศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะองค์การ ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านลักษณะองค์การ เป็นด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และอาจยังผลให้เกิดอุปสรรคซึ่งทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาอุปสรรคด้านลักษณะองค์การ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 10 ประเด็น ดังนี้

1) “การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.97 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.41 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 14.62 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 12.25 และ 4.74 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 แสดงว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจนเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

2) “การกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ชัดเจน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.57 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 33.60 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 15.81 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 12.65 และ 2.37 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 แสดงว่าการกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ชัดเจนเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

3) “โครงสร้างการบริหารงานภายใน มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ขาดความคล่องตัว” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.57 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.64 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 16.21 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 12.65 และ 5.93 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

3.38 แสดงว่า โครงสร้างการบริหารงานภายใน มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ขาดความคล่องตัวเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

4) “โครงสร้างการบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการร่วมคิด ร่วมทำและการทำงานเป็นทีม” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 34.78 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 30.83 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.69 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 5.14 และ 3.56 ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 แสดงว่าโครงสร้างการบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการร่วมคิด ร่วมทำและการทำงานเป็นทีมเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

5) “หน่วยงานไม่มีบุคลากร หรือฝ่ายที่รับผิดชอบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 28.46 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.92 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 17.39 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 16.21 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 15.02 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 แสดงว่าหน่วยงานไม่มีบุคลากร หรือฝ่ายที่รับผิดชอบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

6) “ไม่มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 29.25 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.85 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 17.39 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 15.42 และ 9.09 ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 แสดงว่า การไม่มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

7) “บุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 28.46 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 7.51 และ 5.93 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 แสดงว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือ

ในการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

8) “มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 34.39 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.55 มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 11.46 และ 7.11 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 แสดงว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

9) “วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 33.60 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.27 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.88 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 8.30 และ 3.95 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 แสดงว่าวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

10) “ขาดระบบการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 30.83 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 30.04 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 28.06 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 7.51 และ 3.56 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 แสดงว่า การขาดระบบการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่า ลักษณะองค์การเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตาม
อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน	14.62 (37)	32.41 (82)	35.97 (91)	12.25 (31)	4.74 (12)	3.40	1.03	ปานกลาง
การกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ชัดเจน	15.81 (40)	35.57 (90)	33.60 (85)	12.65 (32)	2.37 (6)	3.50	0.98	ปานกลาง
โครงสร้างการบริหารงานภายใน มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นขาดความคล่องตัว	16.21 (41)	29.64 (75)	35.57 (90)	12.65 (32)	5.93 (15)	3.38	1.08	ปานกลาง
โครงสร้างการบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการร่วมคิด ร่วมทำ และการทำงานเป็นทีม	25.69 (65)	34.78 (88)	30.83 (78)	5.14 (13)	3.56 (9)	3.74	1.01	มาก
หน่วยงานไม่มีบุคลากรหรือฝ่ายที่รับผิดชอบดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	15.02 (38)	22.92 (58)	28.46 (72)	17.39 (44)	16.21 (41)	3.03	1.29	ปานกลาง
ไม่มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	17.39 (44)	28.85 (73)	29.25 (74)	15.42 (39)	9.09 (23)	3.30	1.19	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะ ต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	26.48 (67)	31.62 (80)	28.46 (72)	7.51 (19)	5.93 (15)	3.65	1.13	มาก
มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	34.39 (87)	20.55 (52)	26.48 (67)	11.46 (29)	7.11 (18)	3.64	1.26	มาก
วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	27.27 (69)	33.60 (85)	26.88 (68)	8.30 (21)	3.95 (10)	3.72	1.07	มาก
ขาดระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	30.83 (78)	30.04 (76)	28.06 (71)	7.51 (19)	3.56 (9)	3.77	1.08	มาก

 $\bar{X} = 3.51$

S.D. = 0.80

2.2.2 ด้านการบริหารจัดการ เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 11 ประเด็น ดังนี้

1) “ขาดการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่บุคลากรเข้าใจตรงกัน” ปรากฏว่าบุคลากร ร้อยละ 39.13 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 24.51 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 7.11 และ 2.77 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 แสดงว่า

การขาดการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่บุคลากรเข้าใจตรงกันเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

2) “ขาดระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 31.23 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 29.25 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 9.09 และ 3.95 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่าการขาดระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

3) “ไม่มีการจัดฝึกอบรม/บรรยายทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 29.64 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 26.88 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 9.09 และ 2.77 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 แสดงว่าการไม่มีการจัดฝึกอบรม/บรรยายทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

4) “ไม่มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 34.39 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 31.23 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 18.97 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 9.09 และ 2.77 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 แสดงว่าการไม่มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

5) “ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินการประกันคุณภาพ” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 26.09 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 16.60 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 16.21 และ 9.49 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 แสดงว่าการที่ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินการประกันคุณภาพ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

6) “ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ และไม่มีแนวคิดในการพัฒนางาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 30.04 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.53 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 21.34 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 16.21 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.88 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 แสดงว่า การที่ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ และไม่มีแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

7) “ผู้บริหารไม่สามารถประสาน/สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 31.23 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.32 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 18.58 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 16.60 และร้อยละ 10.28 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 แสดงว่าผู้บริหารไม่สามารถประสาน/สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานได้ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

8) “ผู้บริหารแสดงบทบาทในการควบคุม สั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานมากกว่าการเอื้ออำนวยให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพของงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.57 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.72 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 16.60 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 15.42 และ 8.70 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 แสดงว่า ผู้บริหารแสดงบทบาทในการควบคุม สั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานมากกว่าการเอื้ออำนวยให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

9) “ผู้บริหารขาดทักษะในการวางแผน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 32.02 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.53 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 21.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 14.23 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.88 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 แสดงว่าผู้บริหารขาดทักษะในการวางแผน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

10) “ผู้บริหารขาดทักษะในการกำกับติดตามงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.97 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.95 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ร้อยละ 17.79 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 17.39 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 7.91 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 แสดงว่าผู้บริหารขาดทักษะในการกำกับติดตามงาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

11) “ผู้บริหารไม่สามารถกระตุ้น จูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 33.20 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.88 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 18.97 มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 13.83 และ 7.11 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 แสดงว่า การที่ผู้บริหารไม่สามารถกระตุ้น จูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงว่า ด้านการบริหารจัดการเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจำแนกตาม
อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ขาดการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่บุคลากรเข้าใจตรงกัน	26.48 (67)	39.13 (99)	24.51 (62)	7.11 (18)	2.77 (7)	3.79	1.00	มาก
ขาดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	31.23 (79)	29.25 (74)	26.48 (67)	9.09 (23)	3.95 (10)	3.75	1.11	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ไม่มีการจัดฝึกอบรม / บรรยายทางวิชาการเพื่อให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	29.64 (75)	31.62 (80)	26.88 (68)	9.09 (23)	2.77 (7)	3.76	1.06	มาก
ไม่มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	18.97 (48)	34.39 (87)	31.23 (79)	9.09 (23)	6.32 (16)	3.51	1.09	มาก
ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	16.60 (42)	26.09 (66)	31.62 (80)	16.21 (41)	9.49 (24)	3.24	1.19	ปานกลาง
ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และไม่มีแนวคิดในการพัฒนา	16.21 (41)	22.53 (57)	30.04 (76)	21.34 (54)	9.88 (25)	3.14	1.21	ปานกลาง
ผู้บริหารไม่สามารถประสาน/สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานได้	18.58 (47)	23.32 (59)	31.23 (79)	16.60 (42)	10.28 (26)	3.23	1.23	ปานกลาง
ผู้บริหารแสดงบทบาทในการควบคุมสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานมากกว่าการใช้อำนาจให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพของงาน	16.60 (42)	23.72 (60)	35.57 (90)	15.42 (39)	8.70 (22)	3.24	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บริหารขาดทักษะในการวางแผน	14.23 (36)	21.34 (54)	32.02 (81)	22.53 (57)	9.88 (25)	3.08	1.18	ปานกลาง
ผู้บริหารขาดทักษะในการกำกับติดตามงาน	17.39 (44)	20.95 (53)	35.97 (91)	17.79 (45)	7.91 (20)	3.22	1.16	ปานกลาง
ผู้บริหารไม่สามารถกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่	33.20 (84)	18.97 (48)	26.88 (68)	13.83 (35)	7.11 (18)	3.57	1.27	มาก

 $\bar{X} = 3.41$

S.D. = 0.93

2.2.3 ด้านบุคลากร เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของทุกหน่วยงาน การศึกษาอุปสรรคที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาด้านบุคลากร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

1) “หน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 41.11 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.74 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 16.60 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด มีร้อยละ 11.07 และ 9.49 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 แสดงว่าการที่หน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

2) “บุคลากรขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.18 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.16 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 18.58 มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด มีร้อยละ 16.21 และ 9.88 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11 แสดงว่า บุคลากร

ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

3) “บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 33.20 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.13 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีร้อยละ 7.91 และ 5.14 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 แสดงว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

4) “บุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา” เช่น เป็นการเพิ่มภาระงาน สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 32.02 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.09 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 25.30 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 9.09 และ 7.51 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น เป็นการเพิ่มภาระงาน สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

5) “บุคลากรไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 30.04 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.09 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 23.72 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 13.04 และ 7.11 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 แสดงว่า บุคลากรไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

6) “บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องทำทุกขั้นตอนเอง ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 30.04 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.88 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.69 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 10.28 และ 7.11 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 แสดงว่า บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องทำทุกขั้นตอนเอง ขาดความร่วมมือจากเพื่อน

ร่วมงานเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

7) “บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 24.51 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 11.86 และ 5.53 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 แสดงว่าบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

8) “บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อหวังการเลื่อนขั้น/ ตำแหน่งมากกว่าการมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 35.97 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.51 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 18.97 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย และน้อยที่สุด มีร้อยละ 12.25 และ 8.30 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 แสดงว่า การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อหวังการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง มากกว่าการมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่า ด้านบุคลากรเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
จำแนกตามอุปสรรคด้านบุคลากร

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	11.07 (28)	21.74 (55)	41.11 (104)	16.60 (42)	9.49 (24)	3.08	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บุคลากรขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	16.21 (41)	18.58 (47)	35.18 (89)	20.16 (51)	9.88 (25)	3.11	1.19	ปาน กลาง
บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	22.13 (56)	33.20 (84)	31.62 (80)	7.91 (20)	5.14 (13)	3.59	1.07	มาก
บุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น เป็นการเพิ่มภาระงาน สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ	32.02 (81)	26.09 (66)	25.30 (64)	9.09 (23)	7.51 (19)	3.66	1.23	มาก
บุคลากรไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพ	30.04 (76)	26.09 (66)	23.72 (60)	13.04 (33)	7.11 (18)	3.59	1.24	มาก
บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องทำทุกขั้นตอนเอง ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	26.88 (68)	30.04 (76)	25.69 (65)	10.28 (26)	7.11 (18)	3.59	1.19	มาก
บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	31.62 (80)	26.48 (67)	24.51 (62)	11.86 (30)	5.53 (14)	3.67	1.20	มาก
บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อหวังการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง มากกว่าการมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน	18.97 (48)	24.51 (62)	35.97 (91)	12.25 (31)	8.30 (21)	3.34	1.16	ปาน กลาง

 $\bar{X} = 3.45$

S.D. = 0.87

จากการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมของอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านลักษณะองค์การ ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.46 แสดงว่า อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ภาพรวมของอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ด้านลักษณะองค์การ	3.51	0.80	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	3.41	0.93	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.45	0.87	ปานกลาง
รวม	3.46	0.78	ปานกลาง

ดังนั้นจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยจำแนกอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ด้านดังนี้

1. **อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ** มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 แสดงว่าอุปสรรคด้านลักษณะองค์การ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคในด้านการขาดระบบการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคืออุปสรรคเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการร่วมคิด ร่วมทำและการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 บุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

2. อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 แสดงว่าอุปสรรคด้านการบริหารจัดการมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุปสรรคในด้านขาดการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่บุคลากรเข้าใจตรงกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ อุปสรรคในเรื่องที่ไม่มีการจัดฝึกอบรม/บรรยายทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ขาดระบบสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รวมถึงการที่ผู้บริหารไม่สามารถกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และไม่มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

3. อุปสรรคด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 แสดงว่าอุปสรรคด้านบุคลากรมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคในด้านการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น เป็นการเพิ่มภาระงาน สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ บุคลากรไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพ และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องทำทุกขั้นตอนเอง ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เท่ากันตามลำดับ

2.3 แนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การที่องค์กรสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้ดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ ย่อมแสดงให้เห็นประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร เพราะการดำเนินการในทุกภารกิจขององค์กร จะต้องมีการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยทั้งสิ้น และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรยอมรับที่จะปฏิบัติตามที่องค์กรหรือผู้บริหารประสงค์ นั่นก็คือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับทำให้เกิดความพึงพอใจนั่นเอง ผู้ศึกษาจึงใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคลากร ในการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย การจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน การจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และการจูงใจด้านสวัสดิการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.3.1 การจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นส่วนประกอบที่ 1 เพื่อมุ่งให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทักษะ ความสนใจ กระตือรือร้นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 8 ประเด็น ดังนี้

1) “ควรมอบหมายงานที่น่าสนใจ และมีโอกาสประสบความสำเร็จให้กับบุคลากร” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 45.45 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.48 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.13 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติในด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยควรมีการมอบหมายงานที่น่าสนใจ และมีโอกาสประสบความสำเร็จให้กับบุคลากรของหน่วยงานในระดับมาก

2) “หากมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 44.66 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.20 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 20.95 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 แสดงว่าหากมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

3) “การมอบหมายงานด้านการประกันคุณภาพให้กับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงจะทำให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 40.32 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.39 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 22.53 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติในด้านการมอบหมายงานด้านการประกันคุณภาพให้กับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง จะทำให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในระดับมาก

4) “ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้บุคลากรที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน มีโอกาสรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เพื่อลดความจำเจในงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 32.02 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.64 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 16.60 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.33 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติในด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้บุคลากรที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน มีโอกาสรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เพื่อลดความจำเจในงานในระดับปานกลาง

5) “ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บริหาร” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 47.43 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.27 มี

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.18 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

6) “ควรกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรแต่ละบุคคล” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 47.04 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.30 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.95 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนะด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรแต่ละบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

7) “ควรมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 47.08 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.18 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.76 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.11 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนะด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสมในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

8) “ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 46.64 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.48 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.97 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนะ
ของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมอบหมายงานที่ น่าสนใจและมีโอกาสได้รับ ความสำเร็จให้กับบุคลากร	22.13 (56)	45.45 (115)	30.83 (78)	1.19 (3)	0.40 (1)	3.88	0.77	มาก
หากมีการมอบหมายงานที่ ตรงกับความสามารถของ บุคลากร จะทำให้บุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	33.20 (84)	44.66 (113)	20.95 (53)	1.19 (3)	0 (0)	4.10	0.76	มาก
การมอบหมายงานด้านการ ประกันคุณภาพให้กับผู้ที่มี หน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงจะ ทำให้งานมีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น	34.39 (87)	40.32 (102)	22.53 (57)	1.98 (5)	0.79 (2)	4.06	0.85	มาก
ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานให้บุคลากรที่มีความ สามารถใกล้เคียงกันมี โอกาสรับผิดชอบงาน ประกันคุณภาพ เพื่อลด ความจำเจในงาน	16.60 (42)	29.64 (75)	32.02 (81)	13.83 (35)	7.91 (20)	3.33	1.14	ปาน กลาง
ควรมีการชี้แจงผลการ ปฏิบัติงานและให้ข้อมูล ป้อนกลับจากผู้บริหาร	18.18 (46)	47.43 (120)	27.27 (69)	5.93 (15)	1.19 (3)	3.75	0.86	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรแต่ละบุคคล	20.95 (53)	47.04 (119)	25.30 (64)	5.53 (14)	1.19 (3)	3.81	0.87	มาก
ควรมอบหมายงานให้ บุคลากรรับผิดชอบใน ปริมาณที่เหมาะสม	35.18 (89)	47.08 (109)	19.76 (50)	1.58 (4)	0.40 (1)	4.11	0.80	มาก
ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน	18.97 (48)	46.64 (118)	26.48 (67)	6.32 (16)	1.58 (4)	3.75	0.89	มาก

 $\bar{X} = 3.85$

S.D. = 0.61

2.3.2 การจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนประกอบที่ 2 เมื่อ
สภาวะแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงานย่อมทำให้ผลของงานดีตามไป
ด้วย การสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 7
ประเด็น ดังนี้

1) “ควรมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ สะอาด อากาศถ่ายเท
สะดวก” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 41.50 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.32 มี
ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 15.02 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
รวมเท่ากับ 4.18 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีสถานที่ทำงาน
ที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวกจะเป็นสิ่งจูงใจให้มีส่วนร่วมในการ
ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

2) “การมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 42.69 มีความคิดเห็นในระดับ
มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 37.94 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 18.18 มีความคิดเห็น
ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 แสดงว่า การมีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือ

เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

3) “หากมีบรรยากาศการทำงาน/สัมพันธภาพที่ดีในหมู่บุคลากรจะช่วยให้งานสำเร็จ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 43.48 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 37.55 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 16.21 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากมีบรรยากาศการทำงาน/สัมพันธภาพที่ดีในหมู่บุคลากร จะช่วยให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานสำเร็จในระดับมาก

4) “การที่ผู้ร่วมงานสนใจข้อมูลข่าวสาร/พร้อมจะศึกษาหาความรู้ด้านการประกันคุณภาพเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างแรงจูงใจ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 39.53 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.46 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 28.06 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 แสดงว่าการที่ผู้ร่วมงานสนใจข้อมูลข่าวสาร/พร้อมจะศึกษาหาความรู้ด้านการประกันคุณภาพเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

5) “หากผู้ร่วมงานให้ความเสียสละ อุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจะช่วยให้งานสำเร็จ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 41.90 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.57 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.39 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากผู้ร่วมงานให้ความเสียสละ อุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจะช่วยให้งานสำเร็จในระดับมาก

6) “ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 39.53 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 38.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 19.76 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

7) “ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญ เข้าร่วมกิจกรรมและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 42.69 มี

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 37.15 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 17.79 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญ เข้าร่วมกิจกรรมและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ควรมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก	40.32 (102)	41.50 (105)	15.02 (38)	2.37 (6)	0.79 (2)	4.18	0.83	มาก
การมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจ	42.69 (108)	37.94 (96)	18.18 (46)	0.79 (2)	0.40 (1)	4.22	0.79	มาก
หากมีบรรยากาศการทำงาน/สัมพันธภาพที่ดีในหมู่บุคลากรจะช่วยให้งานสำเร็จ	43.48 (110)	37.55 (95)	16.21 (41)	2.37 (6)	0.40 (1)	4.21	0.83	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การที่ผู้ร่วมงานสนใจข้อมูล ข่าวสาร/พร้อมจะศึกษาหา ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน เป็นการสร้าง แรงจูงใจ	28.06 (71)	39.53 (100)	28.46 (72)	3.56 (9)	0.40 (1)	3.91	0.86	มาก
หากผู้ร่วมงานให้ความ เสียสละ อุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา จะช่วยให้งานสำเร็จ	35.57 (90)	41.90 (106)	17.39 (44)	3.95 (10)	1.19 (3)	4.07	0.89	มาก
ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และให้โอกาสบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา	39.53 (100)	38.34 (97)	19.76 (50)	2.37 (6)	0 (0)	4.15	0.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาควรเห็น ความสำคัญ เข้าร่วม กิจกรรม และเป็นที่ปรึกษา ที่ดีแก่บุคลากรในการ ดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษา	42.69 (108)	37.15 (94)	17.79 (45)	2.37 (6)	0 (0)	4.20	0.81	มาก

 $\bar{X} = 4.13$

S.D. = 0.66

2.3.3 การจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน เป็นส่วนประกอบที่ 3 บุคคลต่างมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน ซึ่งเป็นผลที่ได้รับภายหลังจากการทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) “หากมีการนำผลประโยชน์คุณภาพของหน่วยงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 39.53 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.43 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 22.13 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน หากมีการนำผลประโยชน์คุณภาพของหน่วยงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

2) “ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจ” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 38.74 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.85 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 24.11 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

3) “การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ” ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 46.25 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.64 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 16.21 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.11 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนะ
ของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หากมีการนำผลประเมิน คุณภาพของหน่วยงานมาใช้ ประกอบการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนแก่บุคลากร จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ	39.53 (100)	30.43 (77)	22.13 (56)	5.53 (14)	2.37 (6)	3.99	1.03	มาก
ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทน ล่วงหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติ งานด้านประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจ	38.74 (98)	28.85 (73)	24.11 (61)	5.14 (13)	3.16 (8)	3.95	1.06	มาก
การจัดสรรค่าตอบแทน พิเศษ (โบนัส) ตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น รายบุคคล จะเป็นการสร้าง แรงจูงใจ	46.25 (117)	29.64 (75)	16.21 (41)	4.74 (12)	3.16 (8)	4.11	1.04	มาก

 $\bar{X} = 4.02$

S.D. = 0.94

2.3.4 การจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เป็นส่วนประกอบที่ 4 ความพึงพอใจ

ในผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงิน เป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีความต้องการได้รับจากหน่วยงาน
ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) “ผู้บังคับบัญชาควรให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 38.74 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.81 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 22.53 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย ในระดับมาก

2) “ผู้บังคับบัญชาควรมีการประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์ในข่าวสารของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 36.76 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.09 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 25.69 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.73 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ผู้บังคับบัญชาควรมีการประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์ในข่าวสารของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

3) “ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 40.71 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 37.15 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 18.18 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก

4) “ควรแสดงความเอาใจใส่บุคลากร และให้อิสระในการปฏิบัติงาน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 37.15 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.76 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 23.32 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ควรแสดงความเอาใจใส่บุคลากร และให้อิสระในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

5) “ควรมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามคุณภาพของงาน” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 44.27 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.60 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 18.58 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 แสดงว่า ควรมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามคุณภาพของงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาควรให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย	32.81 (83)	38.74 (98)	22.53 (57)	4.74 (12)	1.19 (3)	3.97	0.92	มาก
ผู้บังคับบัญชาควรมีการประกาศเกียรติคุณประชาสัมพันธ์ในข่าวสารของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	26.09 (66)	36.76 (93)	25.69 (65)	7.11 (18)	4.35 (11)	3.73	1.06	มาก
ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการประกันคุณภาพ	40.71 (103)	37.15 (94)	18.18 (46)	3.56 (9)	0.40 (1)	4.14	0.87	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรแสดงความเอาใจใส่ บุคลากร และให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	37.15 (94)	36.76 (93)	23.32 (59)	2.77 (7)	0 (0)	4.08	0.84	มาก
ควรมีการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาตามคุณภาพ ของงาน	44.27 (112)	33.60 (85)	18.58 (47)	2.77 (7)	0.79 (2)	4.18	0.88	มาก

 $\bar{X} = 4.02$

S.D. = 0.77

2.3.5 การจูงใจด้านสวัสดิการ เป็นส่วนประกอบที่ 5 ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดีรองรับให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสวัสดิการ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1) “ควรมีการอำนวยความสะดวกทั่วไปในช่วงปฏิบัติงานเร่งด่วน ด้านการประกันคุณภาพ เช่น การบริการด้านอาหาร รถรับส่ง สถานที่พักผ่อน” ปรากฏว่า บุคลากรร้อยละ 42.29 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 20.55 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ควรมีการอำนวยความสะดวกทั่วไปในช่วงปฏิบัติงานเร่งด่วน ด้านการประกันคุณภาพ เช่น การบริการด้านอาหาร รถรับส่ง สถานที่พักผ่อนในระดับมาก

2) “ควรมีการบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในช่วงปฏิบัติงานประกันคุณภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วย/กรณีอุบัติเหตุ” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 41.50 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.60 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 19.76 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติ

ต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ควรมีการบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในช่วงปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วย/กรณีอุบัติเหตุในการประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานในระดับมาก

3) “ควรมีบริการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อให้ความรู้ เสริมประสบการณ์/ปรับปรุงทัศนคติในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 41.50 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.57 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 18.18 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ควรมีบริการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อให้ความรู้ เสริมประสบการณ์/ปรับปรุงทัศนคติในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร ในระดับมาก

4) “ควรมีการบริการด้านการศึกษา เช่น จัดทำวารสารประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อเผยแพร่ สื่อสาร รวมทั้งเป็นการให้ความรู้แก่บุคลากร” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 37.15 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.20 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 23.32 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ควรมีการบริการด้านการศึกษา เช่น จัดทำวารสารประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเผยแพร่ สื่อสาร รวมทั้งเป็นการให้ความรู้แก่บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในระดับมาก

5) “หน่วยงานควรจัดให้มีทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา” ปรากฏว่า บุคลากร ร้อยละ 32.81 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.62 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 24.51 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะต่อการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ หน่วยงานควรจัดให้มีทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนะต่อการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสวัสดิการ ในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนะ
ของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วม
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านสวัสดิการ

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการอำนวยความสะดวก สะดวกทั่วไปในช่วงปฏิบัติ งานเร่งด่วนด้านการประกัน คุณภาพ เช่น การบริการ ด้านอาหาร รถรับส่ง สถานที่พักผ่อน	42.29 (107)	31.62 (80)	20.55 (52)	3.95 (10)	1.58 (4)	4.09	0.96	มาก
ควรมีการบริการเกี่ยวกับ สุขภาพอนามัยในช่วง ปฏิบัติงานประกันคุณภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาลกรณี เจ็บป่วย / กรณีอุบัติเหตุ	41.50 (105)	33.60 (85)	19.76 (50)	3.56 (9)	1.58 (4)	4.10	4.10	มาก
ควรมีบริการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้ความรู้ เสริม ประสบการณ์ / ปรับปรุง ทัศนคติในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา แก่บุคลากร	41.50 (105)	35.57 (90)	18.18 (46)	3.95 (10)	0.79 (2)	4.13	0.90	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางสร้างแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการบริการด้านการ ศึกษา เช่น จัดทำวารสาร ประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเผยแพร่ สื่อสาร รวมทั้ง เป็นการให้ความรู้แก่ บุคลากร	33.20 (84)	37.15 (94)	23.32 (59)	4.74 (12)	1.58 (4)	3.96	0.95	มาก
หน่วยงานควรจัดให้มี ทุนการศึกษาต่อสำหรับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	32.81 (83)	31.62 (80)	24.51 (62)	8.30 (21)	2.77 (7)	3.83	1.06	มาก

 $\bar{X} = 4.02$

S.D. = 0.82

จากการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ภาพรวมทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ของหน่วยงาน

แนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.66	มาก
ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน	4.02	0.94	มาก
ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	4.02	0.77	มาก
ด้านสวัสดิการ	4.02	0.82	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

ดังนั้นจากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 จำแนกออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก

2. การสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก

3. การสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินในระดับมาก

4. การสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพทางการศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินในระดับมาก

5. การสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 แสดงว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาด้านสวัสดิการในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ผลปรากฏว่าจากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 253 ชุด มีผู้ตอบในส่วนของการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 35 ชุด คิดเป็นร้อยละ 13.83 ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

ประเด็น	ความถี่ *
1. ควรมีหน่วยงานหรือบุคลากรที่ทำงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะ และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ชัดเจน ต่อเนื่อง ไม่ควรให้อาจารย์มาเป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากหลายคนไม่ได้สนใจ แต่ทำไปตามหน้าที่ หลายคนไม่เห็นด้วยแต่จำต้องทำตามเงื่อนไข	4
2. การให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกสาย เพื่อความสะดวกในการขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล และกำหนดตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพ ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของหน่วยงาน จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำประกันคุณภาพได้มากขึ้น	4
3. หน่วยงานควรเน้นให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ และเข้าใจถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มิใช่ให้มีส่วนร่วมเฉพาะการเก็บข้อมูล หรือแฟ้มงาน เท่านั้น เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งขัดกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	3

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเด็น	ความถี่ *
4. ควรนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำประกันคุณภาพ เพราะสิ่งที่ทำให้งานประกันคุณภาพน่าเบื่อที่สุดคือ เน้นงานเอกสารมากเกินไป ทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนความจำเป็น	3
5. ควรพัฒนาระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างแนวทางการปฏิบัติที่บุคลากรสามารถเข้าใจได้ตรงกัน	2
6. ควรมีการทำประกันคุณภาพในระดับคณะ ไม่ต้องลงย่อยถึงระดับภาควิชา เนื่องจากคณะมีข้อมูลต่างๆ ของระดับภาควิชาอยู่แล้ว หรือหากไม่มีก็ใช้ “ระบบ” เป็นตัวขอข้อมูลได้ เช่น มีบุคลากรด้านนี้คอยตามข้อมูล หรือเก็บข้อมูลจากรายงานภาระงานของคณาจารย์ เป็นต้น	2
7. ควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเอกสารสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสามารถนำไปใช้ถ่ายทอดงานในหน้าที่ของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อบุคลากรท่านอื่นติดภารกิจ	2
8. ควรส่งเสริมให้การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	2
9. ผู้บริหารระดับคณะวิชา ควรมีนโยบายที่ชัดเจน และมอบหมายให้บุคลากรทุกคน มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งให้เห็นคุณค่า และคุณภาพที่ดีขึ้นจากการประกันคุณภาพการศึกษา	2
10. ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญและร่วมกิจกรรมการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นตัวอย่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2
11. เกณฑ์ ตัวชี้วัด ของ กพร. สมศ. และ สกอ. ควรสร้างสมดุลระหว่างการวัดในเชิงปริมาณกับการวัดในเชิงคุณภาพ และให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	2
12. ผู้ตรวจประเมินคุณภาพ ควรยอมรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้กับงานประกัน ไม่ใช่จะตรวจจากเอกสารต้นฉบับจริงเท่านั้น ทำให้เสียพื้นที่จัดเก็บเอกสาร สิ้นเปลืองกระดาษ สิ้นเปลืองงบประมาณ และสิ้นเปลืองเวลา โดยไม่จำเป็น	2

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเด็น	ความถี่ *
13. เสนอให้มีการนำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา จากหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับการยอมรับว่ามีการดำเนินการได้มาตรฐาน เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่ไม่ดีของบุคลากรที่มีต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา	2
14. ผู้บริหารระดับคณะวิชาควรหาวิธีกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้าน ประกันคุณภาพ อาจเป็นการให้กำลังใจ ให้ความเชื่อมั่น ไม่ดูแคลนและเพิกเฉย ต่อสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติ	1
15. การคิดและมองแยก แตกต่างออกมา อาจทำให้ focus ได้จริง แต่สุดท้ายแล้ว การทำให้เป็นเรื่องปกติและให้มุ่งไปที่ภารกิจมีให้มุ่งไปที่เป้าหมาย การทำประกัน คุณภาพควรมุ่งไปที่ภารกิจไม่มุ่งไปที่ผลลัพธ์อย่างเดียว เพราะงานจะไม่มีวันเสร็จ ไม่มีวันน่าพอใจตลอดเวลา ดังนั้นผลของการดำเนินการประกันคุณภาพจะต้องมี paradigm shift ตลอดทุกปีการศึกษา	1
16. เป็นการศึกษาที่ดีมาก แต่จะต้องจับแก่นแท้ของการประกันคุณภาพ คือ เพื่อ มุ่งมั่นสู่การไม่เพียงแค่รักษามาตรฐานการศึกษา แต่ควรธำรงวัฏจักรของการ ประกันให้เป็นเสมือนขั้นตอนปกติ (protocol) ของการดำเนินการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	1
17. ถ้าทุกคนในองค์กรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนางานที่ทำประจำวันให้มี คุณภาพ องค์กรจะได้ผลงานประกันคุณภาพที่ดีที่สุด	1
18. สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างสรรค์ พัฒนางานประจำให้ได้คุณภาพ นั่นคือ หัวใจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษา	1
19. การประกันคุณภาพ เป็นงานขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่ง งานประกันคุณภาพไม่ใช่งานของเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ แต่เจ้าหน้าที่เป็นผู้ รวบรวมเอกสารผลงาน ไว้เพื่อแสดงให้บุคคลภายนอกได้เห็นผลงานขององค์กร	1
20. ควรลด paper work และกระบวนการที่ยุงยากซับซ้อนลง	1
21. เห็นด้วยในการศึกษาเรื่องนี้ และต้องการให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไข และความสนใจจากผู้บริหารอย่างแท้จริง	1

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเด็น	ความถี่ *
22. ควรพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นผลงาน ตรวจสอบได้ และเป็นรูปธรรม เน้นการประกันคุณภาพแบบก้าวหน้า โปร่งใส ยุติธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และต้องปฏิบัติจริงเป็นระบบ ต่อเนื่อง	1
23. ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย (IT) มาใช้ในงานประกันคุณภาพ เช่น การจัดเก็บฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ ควรมีโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่ออำนวยความสะดวกกับผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพ (พร้อมแนบ file .pdf ต้นฉบับ)	1
24. มหาวิทยาลัยมีจุลสารด้านการประกันคุณภาพทุกเดือน และมีการจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องบ่อยๆ การจะทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงแนวคิดหลักของการประกันคุณภาพได้ ควรเลือกวิธีการที่เหมาะสม เช่น อบรม สัมมนา แทรกในกิจกรรม/รายงานโครงการต่างๆ หรือตั้งชมรม หน่วยงานขนาดเล็กที่มี best practice น่าจะเป็นการเหมาะสมและเป็นภาระทางเอกสารน้อย	1
25. สวัสดิการต่างๆ เช่น บริการสุขภาพอนามัย ค่ารักษาพยาบาล บริการนันทนาการ หรือทุนการศึกษาต่อ ควรมอบให้กับบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่คณะกรรมการไปจนถึงพนักงานขับรถ เพราะทุกคนมีความสำคัญต่อกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น	1
รวม	44

* มีผู้ตอบแบบสอบถามบางท่าน เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มากกว่า 1 ประเด็น

จากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่หน่วยงานควรเร่งปรับปรุง คือ บุคลากรหรือฝ่ายที่ทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ควรมีการสื่อสารข้อมูลให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน โดยอาจจัดการให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการทำงาน เน้นให้บุคลากรทุกส่วนได้เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้านนี้ให้มากขึ้น จะช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน สะดวกต่อ

การจัดเก็บข้อมูล ประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารในระดับคณะวิชา/หน่วยงาน ควรมีนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติตาม ผู้บริหารควรต้องเห็นความสำคัญและร่วมดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการประกันคุณภาพ ควรกระตุ้นใจให้บุคลากรมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะใช้อ้างอิงการทำงานตามภาระงานหลักของตนแล้ว ยังสามารถนำไปถ่ายทอดงานให้บุคลากรอื่นในงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ รวมถึงการใช้เป็นเอกสารอ้างอิงประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

เรื่องกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด และการนิยามตัวชี้วัดให้ชัดเจน ควรกำหนดให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ และธรรมชาติของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ส่งเสริมการประกันคุณภาพ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการดำเนินการได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานประจำให้มีคุณภาพ ลดกระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการกับระบบเอกสาร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงควรจัดให้แก่บุคลากรที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ คือการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยนำคุณภาพของงานมาประกอบการพิจารณาด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รวมไปถึงการจัดระบบสวัสดิการที่มั่นคงเพื่อมอบให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมุติฐานในการศึกษาไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร และกลุ่มสาขาวิชา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
3. อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สถานภาพทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร และกลุ่มสาขาวิชา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Chi-square) ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. สถานภาพทางเพศกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

- เพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig. = 0.740) แสดงว่าเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อจำแนกออกเป็นด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 (sig. = 0.009) แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	31.041**	0.009
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	19.197	0.317
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	17.584	0.285
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา	12.546	0.403
รวม	176.152	0.740

- เพศมีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.541) แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ	43.168	0.192
2. อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ	37.394	0.712
3. อุปสรรคด้านบุคลากร	24.058	0.769
รวม	219.167	0.541

- เพศมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.491) แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจ
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษา

ทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. แรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	23.074	0.398
2. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18.144	0.513

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ทักษะต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน	5.450	0.941
4. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	16.882	0.326
5. แรงจูงใจด้านสวัสดิการ	19.549	0.422
รวม	210.791	0.491

2. สถานภาพทางประเภทยุทธศาสตร์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

- ประเภทยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.534) แสดงว่าประเภทยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อจำแนกออกเป็นด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig. = 0.033) แสดงว่า ประเภทยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างประเภทยุทธศาสตร์กับการมีส่วนร่วม
ของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	10.758	0.770
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	22.505	0.166
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	26.473*	0.033
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา	17.152	0.144
รวม	186.687	0.534

- ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.456) แสดงว่าประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างประเภทบุคลากรกับอุปสรรค
ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ	25.509	0.903
2. อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ	53.968	0.122
3. อุปสรรคด้านบุคลากร	35.576	0.222
รวม	223.686	0.456

- ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.517) แสดงว่า ประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างประเภทบุคลากรกับทัศนคติต่อแนวทาง
สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษา

ทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. แรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	23.450	0.377
2. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14.124	0.776
3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน	7.474	0.825
4. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	17.021	0.318
5. แรงจูงใจด้านสวัสดิการ	9.197	0.970
รวม	209.474	0.517

3. สถานภาพทางกลุ่มสาขาวิชากับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

- กลุ่มสาขาวิชามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.466) แสดงว่ากลุ่มสาขาวิชาไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อจำแนกออกเป็นด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (sig.= 0.004) แสดงว่ากลุ่มสาขาวิชามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสาขาวิชากับการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	164.837**	0.004
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	143.108	0.321
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	122.590	0.417
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา	113.288	0.110
รวม	1515.977	0.466

- กลุ่มสาขาวิชามีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.618) แสดงว่า กลุ่มสาขาวิชาไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อจำแนกออกเป็นด้าน พบว่า อุปสรรคด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.=0.012) แสดงว่า กลุ่มสาขาวิชามีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบุคลากร (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสาขาวิชากับอุปสรรคต่อการ
มีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ	311.126	0.167
2. อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ	345.266	0.471
3. อุปสรรคด้านบุคลากร	291.934*	0.012
รวม	1757.452	0.618

- กลุ่มสาขาวิชามีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (sig.= 0.616) แสดงว่า กลุ่มสาขาวิชาไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสาขาวิชากับทัศนะต่อแนวทาง
สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษา

ทัศนะต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	χ^2	Sig.
1. แรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	162.925	0.752
2. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	140.773	0.733
3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน	100.961	0.345
4. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	123.092	0.405
5. แรงจูงใจด้านสวัสดิการ	153.967	0.440
รวม	1670.212	0.616

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังนี้ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม
ของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กับ
ทัศนคติของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจ
ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

ทัศนคติของบุคลากร ต่อแนวทางการ สร้างแรงจูงใจ	งานที่ ได้รับมอบ หมาย	สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	ผล ตอบแทน ที่เป็นเงิน	ผล ตอบแทน ที่ไม่ใช่ เงิน	สวัสดิการ	ภาพรวม ของทัศนคติ ของ บุคลากร ต่อแนว ทางการ สร้าง แรงจูงใจ
การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ ประกันคุณภาพ การศึกษา						
การวางแผน	0.138 * (P=.028)	0.092 (P=.146)	0.065 (P=.303)	0.204 ** (P=.001)	0.112 (P=.077)	0.143 * (P=.022)
การดำเนินงาน	0.098 (P=.120)	0.106 (P=.092)	0.098 (P=.121)	0.210 ** (P=.001)	0.106 (P=.091)	0.149 * (P=.018)
การตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน	0.127 * (P=.043)	0.059 (P=.348)	0.109 (P=.083)	0.120 (P=.056)	0.127 * (P=.043)	0.132 * (P=.036)
การปรับปรุงและ พัฒนา	0.091 (P=.149)	0.181 ** (P=.004)	0.008 (P=.900)	0.209 ** (P=.001)	0.024 (P=.709)	0.115 (P=.069)
ภาพรวมของการมี ส่วนร่วมในการ ดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา	* 0.135 (P=.032)	* 0.124 (P=.050)	0.081 (P=.197)	** 0.214 (P=.001)	0.109 (P=.083)	* 0.156 (P=.013)

* มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญยิ่ง ทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.27 จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ

การมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.138 และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.204 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน และสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.143

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.210 แต่ไม่มีผลต่องานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน และสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.149

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมายและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.127 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.132

การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา พบว่า การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.181 และ 0.209 ตามลำดับ แต่ไม่มีผลต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทนที่เป็นเงิน และสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.115

สรุปการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษากับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยภาพรวมพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.135 และ 0.124 ตามลำดับ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.214 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่เป็นเงิน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.081 และ 0.109

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อพิสูจน์ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.156

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.28

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กับทัศนะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

ทัศนคติของบุคลากร ในแนวทางการ สร้างแรงจูงใจ	งานที่ ได้รับมอบ หมาย	สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	ผล ตอบแทน ที่เป็นเงิน	ผล ตอบแทน ที่ไม่ใช่ เงิน	สวัสดิการ	ภาพรวม ของทัศนะ ของ บุคลากร ต่อแนว ทางการ สร้าง แรงจูงใจ
อุปสรรค ต่อการมี ส่วนร่วมใน การดำเนินการ ประกันคุณภาพ การศึกษา						
ลักษณะองค์การ	** 0.289 (P=.000)	** 0.192 (P=.002)	** 0.312 (P=.000)	** 0.225 (P=.000)	** 0.301 (P=.000)	** 0.321 (P=.000)
การบริหารจัดการ	** 0.257 (P=.000)	** 0.238 (P=.000)	** 0.310 (P=.000)	** 0.217 (P=.001)	** 0.286 (P=.000)	** 0.318 (P=.000)
บุคลากร	** 0.286 (P=.000)	** 0.201 (P=.001)	** 0.339 (P=.000)	** 0.228 (P=.000)	** 0.257 (P=.000)	** 0.320 (P=.000)

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ทักษะของบุคลากร ในแนวทางการ สร้างแรงจูงใจ	งานที่ ได้รับมอบ หมาย	สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	ผล ตอบแทน ที่เป็นเงิน	ผล ตอบแทน ที่ไม่ใช่ เงิน	สวัสดิการ	ภาพรวม ของทักษะ ของ บุคลากร ต่อแนว ทางการ สร้าง แรงจูงใจ
อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา						
ภาพรวมของอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการฯ	** 0.306 (P=.000)	** 0.234 (P=.000)	** 0.354 (P=.000)	** 0.247 (P=.000)	** 0.310 (P=.000)	** 0.353 (P=.000)

* มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญยิ่ง ทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.28 จะเห็นได้ว่า อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ

อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ พบว่า อุปสรรคด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.289, 0.192, 0.312, 0.225 และ 0.301 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อุปสรรคด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.321

อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ พบว่า อุปสรรคด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.257, 0.238, 0.310, 0.217 และ 0.286 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อุปสรรคด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.318

อุปสรรคด้านบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.286, 0.201, 0.339, 0.228 และ 0.257 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อุปสรรคด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.320

สรุปการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษากับทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยภาพรวมพบว่าอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.306, 0.234, 0.354, 0.247 และ 0.310 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อพิสูจน์ว่าอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และทักษะของบุคลากรในแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะของบุคลากรในแนวทาง

การสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.353

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.29

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ ประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา	ลักษณะ องค์การ	การบริหาร จัดการ	บุคลากร	ภาพรวมของ อุปสรรคต่อการ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ ประกันคุณภาพ การศึกษา
การวางแผน	0.004 (P=.950)	-0.005 (P=.386)	0.064 (P=.309)	0.003 (P=.956)
การดำเนินงาน	0.055 (P=.385)	0.038 (P=.543)	0.073 (P=.248)	0.061 (P=.336)

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ ประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา	ลักษณะ องค์การ	การบริหาร จัดการ	บุคลากร	ภาพรวมของ อุปสรรคต่อการ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ ประกันคุณภาพ การศึกษา
การตรวจสอบผลการดำเนินงาน	* 0.139 (P=.027)	0.096 (P=.127)	** 0.208 (P=.001)	** 0.162 (P=.010)
การปรับปรุงและพัฒนา	0.079 (P=.211)	0.029 (P=.643)	0.091 (P=.149)	0.072 (P=.254)
ภาพรวมของการมีส่วนร่วมใน การดำเนินการประกันคุณภาพ	0.077 (P=.223)	0.026 (P=.677)	* 0.126 (P=.045)	0.083 (P=.187)

* มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญยิ่ง ทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.29 จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ

การมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.004, -0.055 และ 0.064 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.003

โดยภาพรวมพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคด้านบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.126 แต่ไม่มี

ความสัมพันธ์กับอุปสรรคด้านลักษณะองค์การ และด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.077 และ 0.026 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อพิสูจน์ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.083

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร” เป็นการศึกษาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปพิจารณาประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพแก่นักเรียน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลจากการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

การมีส่วนร่วมในการวางแผน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนดำเนินการประกันคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่ได้มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น อาจไม่ได้อยู่ในกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานระดับคณะวิชา/กลุ่มสาขาวิชา ไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้รับผิดชอบประสานงานเรื่องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

เป็นต้น อย่างไรก็ตามการวางแผนเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญสามารถบอกถึงกระบวนการในงานจนถึงเป้าหมายที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนแรกให้มากที่สุด เพื่อให้ผลของการประกันคุณภาพการศึกษาตรงตามเป้าหมายของการดำเนินการอย่างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติหรือผลักดันการดำเนินงานตามระบบหรือแนวทางที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย รวมถึงการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการดำเนินงานในการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในระดับมาก คือมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกครั้ง ได้แก่ การให้ความร่วมมือจัดส่งข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้น และการปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทางการปฏิบัติตามแผนประกันคุณภาพของหน่วยงาน ส่วนกระบวนการดำเนินงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง คือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นบางครั้ง ได้แก่ การร่วมดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน การร่วมดำเนินการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเป็นเอกสารสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ได้นำแนวคิดพื้นฐานของระบบการประกันคุณภาพที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2551)

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังปฏิบัติว่าได้ดำเนินงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมาก ในประเด็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา การร่วมตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของเอกสารประเมินตนเองกับเอกสารหลักฐานอ้างอิงในหน่วยงาน การร่วมประชุมเพื่อวางแผน/วิธีการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน และการร่วมประชุมหารือเพื่อเตรียมการและลงมติสรุปผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน แต่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงานค่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในได้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นตรวจสอบโดยหน่วยงานนั้นๆ ยังมีจำนวนไม่มาก เช่น กรรมการตรวจประเมินระดับภาควิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่า ควรมีกรรมการอย่างน้อย 3 คน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาดของภาควิชาหรือหน่วยงาน

เทียบเท่า (ร้อยละ 50 ของกรรมการสามารถเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรขยายผลหลักสูตร 3 ของมหาวิทยาลัย และยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนของ สกอ.) หรือ กรรมการตรวจประเมินระดับหน่วยงาน ต้องเป็นผู้ประเมินจากภายในสถาบันที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประเมินของ สกอ. หรือสถาบัน จัดฝึกอบรมให้ (ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรขยายผลหลักสูตร 3 ของมหาวิทยาลัยสามารถเป็น กรรมการประเมินได้) เป็นต้น (มหาวิทยาลัยศิลปากร, สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา, สืบค้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2552)

การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน หรือข้อกำหนดจากผลการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคต จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการนำผลจากการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนา วิธีการทำงานของตนเองในระดับมาก คือ มีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้มีการนำผลการประเมิน มาปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงานสำหรับการประกันคุณภาพ การศึกษาในระยะต่อไป ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของงานในความรับผิดชอบของตนเองทันทีเมื่อ ทราบผลการตรวจสอบประเมิน และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินการของ หน่วยงาน ตามองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมปฏิบัติเป็น บางครั้ง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน/เกี่ยวข้องยังไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตรงกับมาตรฐานที่วางไว้

2. อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรและ ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการบริหารการศึกษาและการบริหารคุณภาพ โดยแบ่ง การศึกษาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะองค์การ ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร ในภาพรวมพบว่า มีอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

อุปสรรคด้านลักษณะองค์การ อาทิ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายด้านการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรม องค์การและการสื่อสารภายในองค์การ ผลจากการศึกษาในภาพรวม พบว่า เป็นอุปสรรคต่อการมี ส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการ ขาดระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง โครงสร้าง การบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี เป็นอุปสรรคต่อการร่วมคิด ร่วมทำและการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรมี

การปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกื้อวงศ์ (2546, น. 347-349) พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำงาน ขาดความร่วมมือ การแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในโรงเรียนมีลักษณะแข่งขัน ไม่ให้เกียรติ ไม่มีความไว้วางใจกัน การขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครู และ แบบแผนการทำงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดการทำงานแบบเก่า ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานขาดการประสานงานที่ดี การขาดระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และการขาดการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่บุคลากร และมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน

อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ อาทิ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การกำกับติดตามและการวัดประเมินผล บทบาทภาวะผู้นำ จากการศึกษา ในภาพรวม พบว่า เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ประเด็นที่บุคลากรเห็นว่าเป็นอุปสรรคมาก ได้แก่ ขาดการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่บุคลากรเข้าใจตรงกัน ไม่มีการจัดฝึกอบรม/บรรยายทางวิชาการเพื่อให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ขาดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ และไม่มี การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารหลายชุดในช่วงระยะเวลาอันสั้น ทำให้นโยบายการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง กอปรกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2550 (ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2550 – 31 พฤษภาคม 2551) ซึ่งได้ดำเนินการประเมินคุณภาพ ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม - วันที่ 3 กันยายน 2551 คณะกรรมการประเมินคุณภาพได้มีข้อเสนอแนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาหลายประเด็น อาทิ ควรจัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่สนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้องและสามารถใช้ร่วมกันได้ทั้งระดับบุคคล ภาควิชา คณะวิชา และมหาวิทยาลัย ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปสู่ นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงาน

ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา ในเรื่อง การประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างบุคลากรในคณะต่างๆ กับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และการบูรณาการผลการดำเนินงานร่วมกันตามรายงาน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ของ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2550 วันที่ 21 สิงหาคม ถึง วันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2551 (มหาวิทยาลัยศิลปากร, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2551) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศิริ ทานให้ (2544) ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนกเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาการดำเนินการประกัน คุณภาพด้านการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ วางแผนและกำหนดนโยบายในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาโดยบุคลากรมีส่วนร่วม จัดการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน การสอนและจัดหาตำรา สื่อ และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ บุคลากรและนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้รับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคด้านบุคลากร อาทิ ทักษะ ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร แรงจูงใจ จากการศึกษา ในภาพรวม พบว่า เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ประเด็นที่ บุคลากรเห็นว่าเป็นอุปสรรคมาก ได้แก่ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น เป็นการเพิ่มภาระงาน สิ้นเปลืองเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษา บุคลากรไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงผู้ที่ รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต้องทำทุกชั้นตนเอง ขาดความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศิริ ทานให้ (2544) ศึกษาการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเครือข่ายภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพด้านบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง และผลการศึกษาของ สายชนม์ สัจจานิตย์ (2546, น. 67-68) ศึกษาวิจัยเรื่อง

การประเมินระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคระดับปานกลาง โดยปัญหาอุปสรรคที่มีคะแนนการประเมินสูงสุดคือ มีภาระงานเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ สิ้นเปลืองเวลา และบุคลากรไม่เห็นความสำคัญ โดยผู้ประเมินให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า แนวการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยชัดเจนดีแล้ว แต่ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจถึงหัวใจสำคัญของงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วม เป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ฝ่ายบริหารดำเนินการจัดทำเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไปเท่านั้น แต่บุคคลที่รับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องทำทุกขั้นตอนของกระบวนการเอง โดยไม่มีผู้ใดให้ความสนใจขาดความร่วมมืออย่างมาก เจ้าหน้าที่และคณาจารย์ขาดความเข้าใจ ขาดแรงจูงใจ มีภาระงานมากเกินไป รวมไปถึงบุคลากรหรือกรรมการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบกับมีงานประจำอื่นจึงไม่สามารถทำงานประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

3. ทักษะของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

การจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความสนใจและการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเป็นอันมาก ผู้บริหารทุกองค์การจะใช้หลักการจูงใจเป็นแรงผลักดันเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอยาก ความต้องการและแรงปรารถนาในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง จากการศึกษา ทักษะของบุคลากรต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งการศึกษาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน ด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และด้านสวัสดิการ ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีทักษะต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีทักษะต่อแนวทางในการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นแรงจูงใจซึ่งบุคลากรมีความต้องการเป็นอย่างมาก รายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีทักษะต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจด้านงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร

จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาให้กับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงจะทำให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรมอบหมายงานที่น่าสนใจและมีโอกาสได้รับความสำเร็จให้กับบุคลากร ควรกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรแต่ละบุคคล ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บริหาร ส่วนประเด็นการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนงานให้บุคลากรที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน มีโอกาสรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เพื่อลดความจำเจในงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและรู้สึกว่าการงานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เกิดความพยายามทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษา พบข้อมูลสำคัญว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศ/สัมพันธภาพที่ดีในหมู่บุคลากร การที่ผู้ร่วมงานสนใจข้อมูลข่าวสารพร้อมที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเสียสละอุทิศเวลาแรงกายแรงใจในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และผู้บริหารเห็นความสำคัญ เข้าร่วมกิจกรรม เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกื้อจนก เอื้อวงศ์ (2546, น. 345 – 347) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง และการนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมด้านสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความเป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น และมีความปลอดภัย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 160) ว่าการมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสม สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึงบรรยากาศการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีในหมู่พนักงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายและใจ

แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงิน ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล การนำผลประโยชน์คุณภาพของหน่วยงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากร รวมถึงการจัดให้มีเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมาก จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ผลตอบแทนที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงานโดยตรง เพราะสามารถสร้างความพอใจให้กับพนักงานได้ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 157-158) นอกจากนี้เงินยังเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นเทคนิคจูงใจในการทำงาน โดยอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วย ตลอดจนโบนัส ประกัน และอื่นๆ ที่มอบให้กับพนักงาน และมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้น เพื่อให้บรรลุมาตรฐานการครองชีพ และเป็นตัวกระตุ้นการจูงใจในการทำงานกับองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545, น. 226-227)

แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินในระดับมาก ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้คำกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ควรมีการประกาศเกียรติคุณประชาสัมพันธ์ในข่าวสารของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านการประกันคุณภาพ ให้ความเอาใจใส่และให้อิสระในการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณภาพของงานที่ปรากฏ จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 159) และ สมยศ นาวิกาน (2536, น. 395) ว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นสิ่งซึ่งผู้บริหารควรเลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม ได้แก่ การยกย่อง-ชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคงปลอดภัย การให้ความใส่ใจ และความเป็นมิตร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั่นเอง

แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อแนวทางสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการในระดับมาก การอำนวยความสะดวกทั่วไปในช่วงปฏิบัติงานเร่งด่วน

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น การบริการด้านอาหาร รถรับส่ง สถานที่พักผ่อน บริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อให้ความรู้ เสริมประสบการณ์/ปรับปรุงทัศนคติในการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร เป็นสิ่งซึ่งบุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การจูงใจด้วยสวัสดิการ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 160-161) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ รู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคง ปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ($P=0.013$) และความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ($P=0.000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($P=0.187$) นั่นแสดงว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษากับอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมไม่มีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นจากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับดำเนินการประกันคุณภาพจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรกของการประกันคุณภาพการศึกษาจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจักได้ทราบถึงข้อกำหนด วิธีการ กระบวนการ รวมถึงรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อจะได้ร่วมแก้ไขปัญหา ปรับปรุงได้อย่างทันทั่วถึง จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาได้ข้อมูลที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากร มาใช้เพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน

การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการเตรียมการที่เหมาะสม มีการกระตุ้น จูงใจ การสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญ มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เสริมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรในที่สุด