

RMUTP

# RMUTP

**R2R** วารสารวิจัยสายสนับสนุน  
ราชมณฑลพระนคร

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

# RESEARCH

งานประจำสู่งานวิจัย  
Routine to Research : R2R

<https://ird.rmutp.ac.th>

วารสาร RMUTP R2R Research  
วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชมงคลพระนคร

ที่ปรึกษา

ดร.ณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา บุญเกษม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ดร.ชลากร อุดมรักษาสกุล

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ปาปัดถา

กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา	ธรรมวิภาชน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.นนทลี	พรธาดาวิทย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา	พงศ์กิตติวิบูลย์	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.สุปิน	ยุระรัช	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
คุณภาณภณ	ปภักรกรูรินทร์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทริยา	เห็นกลาง	คณะบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงค์	ไต้วัลย์	คณะบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรีทรงวุฒิ มงคลเลิศมณี		สถาบันวิจัยและพัฒนา
ดร.เชาวลิต	สมบูรณ์พัฒนากิจ	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
นายเชาวฤทธิ์	สุขรัช	กองบริหารงานบุคคล
นางสาวรุ่งฤดี	ตรงต่อศักดิ์	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำรูปเล่มวารสาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา	ปาปัดถา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรีทรงวุฒิ	มงคลเลิศมณี
นางสาววัชรภรณ์	ชัยวรรณ
นางสาวพัชรนันท์	ยังรวริเชียร
นางสาวณัชชา	ดับโหม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินบทความ (Peer Review)  
ประจำฉบับปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์วีร์ พูลพุทธา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกเมศ กาญจนพ่ายัพ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ตันสกุล	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลพร ศรีฟ้า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิมล มั่นสุขผล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิงห์ สิงห์ขจร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์ งามมงคลวงศ์	มหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิจ สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# สารบัญ

วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชมงคลพระนคร

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

---

หน้า

## บทความวิจัย:

- การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาและความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงาน  
ของอาจารย์ที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 1  
The Work Performance of Advisors and the Perceptions of Students  
Regarding Their Work at the Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Rambhaibarni Rajabhat University  
อัจจิมา ธรรมมี ดุษฎี ชลปรีชา และ ชมพูนุช สอนสา  
Audjima Tumme Dutsadee Cholprecha and Chomphunuch Sornsra
- การศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยวิธี Benchmarking 12  
กรณีศึกษา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Study the Issue and Practice of Intern with Benchmarking Case Study:  
Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University  
ดุษฎี ชลปรีชา และ ภรณ์ทิพย์ สุภาภรณ์  
Dutsadee Cholprecha and Phontip Suphaphon
- การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา 26  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
Perceptions and Participation of Support Staff in the Development of the  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) at Rajamangala  
University of Technology Thanyaburi  
สันติ เกษมวัฒนปัญญา และ วีรนุช พานทอง  
Santi Kasemwatanapanya and Weeranuch Panthong

## สารบัญ

วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชมงคลพระนคร

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

---

หน้า

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม  
สำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว

45

Factor Analysis Effecting Interactive of Augmented Reality for Public Relations  
Brochure Media Tourist Attractions

รัตนา สุวรรณทิพย์ ปวีวรรต เพียรภายลุน วิไลวรรณ ไตรยราช ภิรมย์ มงบุญ  
และ ชาคริต จองไว

Rattana Suwannatip Pariwat Pianpailoon Wilaiwan Taiyarach Pirom Mongboon  
and Chacrit Jongwai

การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

58

Perception and Participation of employee through QS Star Rating System  
assessment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ชาวิณี บินกาซีเมน วัลลภา พักประไพ และ สุพัตตรา ศรีนิปกานนท์

Chavinee Binkasemen Wallapa Fakprapai and Suphattra Srinipakanon

# การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาและความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อัจฉิมา ธรรมมี ดุษฎี ชลปรีชา\* และ ชมพูนุช สอนสา

รับบทความ 9 ตุลาคม 2566 แก้ไขบทความ 15 มิถุนายน 2567 ตอรับบทความ 28 มิถุนายน 2567

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ และ 2. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 32 คน และนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 317 คน ได้มาด้วยวิธีการการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และสถิติที่ใช้ในการคำนวณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) โดยมีการแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนต่อนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.69$ ) และ 2. ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) โดยได้รับคำแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.67$ )

**คำสำคัญ:** อาจารย์ที่ปรึกษา; นักศึกษา; ความคาดหวัง; การปฏิบัติงาน

# The Work Performance of Advisors and the Perceptions of Students Regarding Their Work at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhaibarni Rajabhat University

Audjima Tumme Dutsadee Cholprecha\* and Chomphunuch Sornsa

---

*Received 9 October 2023 ; Revised 15 June 2024; Accepted 28 June 2024*

## Abstract

The objectives of this study were to 1. study adviser performance in relation to academic workload and (2) investigate advisor performance as perceived by students. A questionnaire was used in this quantitative study that collected data from 32 advisors and 317 students from the Faculty of Humanities and Social Sciences were selected. The computation included the use of statistics such as mean, standard deviation, frequency distribution, and percentage. The study's findings indicated that 1. advisers' work habits in relation to their heavy academic workload at a high level ( $\bar{x}=3.96$ ). Instructors provide the best possible advice or study methods for their pupils ( $\bar{x}=4.69$ ). 2. The opinions of students regarding the job of their advisors were high level ( $\bar{x}=4.03$ ). Academic advisors provide guidance and strategies for students of the were highest level ( $\bar{x}=4.67$ ).

**Keywords:** Advisor; Student; Expectations; Work Performance

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 กำหนดความหมายของ “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แนวการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินคุณภาพภายใน คือ การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545) และการให้คำปรึกษาให้กับนักศึกษาในสถาบันการศึกษา มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาน่าจะมีบทบาทอย่างยิ่งเข้ามาช่วยป้องกัน แก้ไขปัญหาวัยรุ่น เพราะอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ เรื่องส่วนตัว เรื่องสังคม และสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาซึ่งคณะเกษตรและชีวภาพ (สุรพล พหลภาคย์ และชินกร จิรขจรจิตกุล, 2553)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นคณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ดูแลนักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวให้มีการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ซึ่งอาจารย์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตระหนักในการรับภาระหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและให้คำปรึกษา โดยก่อนเปิดภาคการศึกษาทุกปีการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดำเนินการจัดแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สำหรับในวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ คณะฯ จัดให้นักศึกษาพบอาจารย์ที่ปรึกษาของตนเอง เพื่อทำความรู้จักอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาในที่ปรึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำวิธีการลงทะเบียนตามแผน และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมหลังจากนั้น นอกจากนี้ยังจัดให้มีโครงการอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาในที่ปรึกษาของตนเองระหว่างภาคการศึกษา โดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้การสนับสนุนงบประมาณในการนัดพบกับนักศึกษาในที่ปรึกษาเพื่อพบปะพูดคุยปัญหาอุปสรรคด้านการเรียน และด้านอื่น ๆ เพื่อร่วมปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา ในขณะเดียวกัน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และมีนักศึกษาในสังกัด ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นผู้ประสานงานระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา พบว่าอุปสรรคสำคัญที่ทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่พบหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาก็คือ เรื่องของเวลาที่ว่างไม่ตรงกัน นักศึกษามักพบอาจารย์ที่ปรึกษาในช่วงการเพิ่มถอนรายวิชา การยื่นคำร้องที่เกี่ยวข้องกับการเรียน



เพื่อให้อาจารย์ได้พิจารณาคำร้องต่าง ๆ ซึ่งใกล้หมดกำหนดเวลา หรือหมดกำหนดเวลาไปแล้ว นักศึกษามีปัญหาเรื่องการเรียน จนกระทั่งนักศึกษาประสบปัญหา เช่น นักศึกษาอยู่ในสถานภาพรอพินิจ นักศึกษาที่อยู่ในสถานะพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา นักศึกษาลงทะเบียนเรียนไม่เป็นไปตามแผนการศึกษา นักศึกษาล่าช้าการศึกษา ซึ่งนักศึกษาที่มีปัญหาดังกล่าว อาจารย์ที่ปรึกษาจะทำการลี้ดผ่านระบบสารสนเทศนักศึกษาเพื่อไม่ให้ นักศึกษาลงทะเบียนในระบบได้ นักศึกษาจึงจะต้องมาติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าแต่มีนักศึกษาส่วนหนึ่งมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาโดยไม่ได้นัดหมาย ทำให้ไม่พบอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาได้กำหนดวันเวลาในการพบไว้ล่วงหน้าแล้วก็ตาม แต่นักศึกษาก็ไม่ได้มาพบอาจารย์ตามวันเวลาที่กำหนด

ดังนั้น ความสำคัญของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจจะทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา และความคาดหวังต่อการปฏิบัติจริง กรณีศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งระดับผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสายงานวิชาการ รับรู้บทบาท หน้าที่ และเป้าประสงค์ที่ตรงกัน ทราบระดับความคาดหวัง การปฏิบัติจริง และปัญหาเกี่ยวกับระบบของอาจารย์ที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้เข้มแข็งเป็นระบบนักศึกษามีความมั่นใจและไว้วางใจต่อระบบการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาของตนเอง ทำให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนักศึกษาจะได้สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา และเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 32 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลร้อยละ 100

กลุ่มที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ยังศึกษาอยู่ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,800 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan ทำให้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 317 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน .05% หรือระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนา  
งานกิจการนักศึกษาสถาบันราชภัฏ ฏกรมการฝึกหัดครู (2553) ในเรื่องความสำคัญและภาระกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา  
ในสถาบันอุดมศึกษา 7 ด้าน แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ  
(สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา) และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา  
(สำหรับนักศึกษา) มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกที่สร้างแบบสอบถามตามแนวคิด  
ของ คณะกรรมการพัฒนางานกิจการนักศึกษาสถาบันราชภัฏ ฏกรมการฝึกหัดครู (2553) ในเรื่องความสำคัญและภาระกิจ  
ของอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 7 ด้าน

2.2 สร้างข้อคำถามให้ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.3 ตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความ  
ถูกต้องและสอดคล้องของข้อคำถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ทั้ง 2 กลุ่ม  
โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Google  
Form) แพร่แบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตอบกลับ และขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษาส่งแบบสอบถามดังกล่าว  
ไปยังกลุ่มไลน์นักศึกษาแต่ละชั้นปี ประจำปีการศึกษา 2565

3.2 รวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดวันสิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดสิ้นสุดการตอบ  
แบบสอบถาม สิ้นเดือนกันยายน พ.ศ. 2565

## 4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ด้วยการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาและความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์  
ที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษา

n=32

เพศ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
-	ชาย	10	31.25
-	หญิง	22	68.75

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>สาขาวิชา</b>		
- สาขาวิชาภาษาจีน	4	12.50
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	4	12.50
- สาขาวิชาภาษาไทย	6	18.75
- สาขาวิชาดนตรี	3	9.38
- สาขาวิชารัฐศาสตร์	5	15.63
- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	5	15.63
- สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	5	15.63
<b>ประสบการณ์ปฏิบัติงาน</b>		
- ภาคการศึกษาแรก	5	15.63
- 1-2 ภาคการศึกษา	3	9.38
- 1 ปีการศึกษา ขึ้นไป	24	75.00
<b>ความถี่ในการเข้าพบนักศึกษา</b>		
- เดือนละ 1 ครั้ง	32	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.75 สังกัดสาขาวิชาสาขาวิชาภาษาไทย ร้อยละ 18.75 มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1 ปีการศึกษาขึ้นไป ร้อยละ 75.00 และความถี่ในการเข้าพบนักศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง ร้อยละ 100

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
- มีการช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรต่อนักศึกษา	4.31	0.46	มาก
- มีการแนะนำโครงสร้างหลักสูตรให้นักศึกษาทราบ	4.31	0.95	มาก
- มีการแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา	3.13	0.74	ปานกลาง
- มีการแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนต่อนักศึกษา	4.69	0.46	มากที่สุด
- มีการแนะนำวิธีการวัดผลการเรียนต่อนักศึกษา	3.34	0.47	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนต่อนักศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติระดับมาก ได้แก่ มีการช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรต่อนักศึกษา และการแนะนำโครงสร้างหลักสูตรให้นักศึกษาทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.31 และมีการปฏิบัติระดับ

ปานกลาง ได้แก่ มีการแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.13 และมีการแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษাত่อนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.34

2. ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา n=317

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	101	3.86
- หญิง	216	68.14
<b>สาขาวิชา</b>		
- สาขาวิชาภาษาจีน	31	9.78
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	25	7.89
- สาขาวิชาภาษาไทย	21	6.62
- สาขาวิชาดนตรี	10	3.15
- สาขาวิชารัฐศาสตร์	65	20.50
- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	96	30.28
- สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	69	21.77
<b>ชั้นปีที่</b>		
- ชั้นปีที่ 1	65	20.50
- ชั้นปีที่ 2	31	9.78
- ชั้นปีที่ 3	152	47.95
- ชั้นปีที่ 4	69	21.77
<b>ความถี่ในการเข้าพบนักศึกษา</b>		
- เดือนละ 1 ครั้ง	302	95.27
- ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง	15	4.73

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.14 สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ร้อยละ 30.28 กำลังศึกษาชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 47.95 และความถี่ในการเข้าพบนักศึกษา ร้อยละ 95.27

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร	4.33	0.47	มาก
อาจารย์ที่ปรึกษาเข้าใจและแนะนำโครงสร้างหลักสูตรได้อย่างชัดเจน	4.33	0.94	มาก
อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา	3.48	0.80	ปานกลาง
ได้รับคำแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาต่อนักศึกษา	3.34	0.47	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ภาพรวมอาจารย์ที่ปรึกษามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ได้รับคำแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติระดับมาก ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาเข้าใจและแนะนำโครงสร้างหลักสูตรได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.33 และมีการปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.48 และอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาต่อนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.34

การศึกษาเปรียบเทียบภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษาระหว่างระดับการปฏิบัติงานตามภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษากับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา

ภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา 7 ด้าน	ระดับการปฏิบัติงานตามภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา	ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านวิชาการ	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ มีการแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา และมีการแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาต่อนักศึกษา	มีความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาต่อนักศึกษา	มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสมควรพัฒนาปรับปรุงการให้คำปรึกษา
2. ด้านพัฒนาบุคลิกภาพ	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ มีการสอนเทคนิคการสร้างให้นักศึกษามีความซื่อสัตย์ ความอดทนต่อสถานการณ์ต่อนักศึกษา มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด ได้แก่	มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก	

ภารกิจของอาจารย์ที่ ปรึกษา 7 ด้าน	ระดับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของอาจารย์ที่ปรึกษา	ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อ ภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา	ข้อเสนอแนะ
	มีการแนะนำการแต่งกายที่ถูก ระเบียบเหมาะสมกับโอกาส มีการ แนะนำเรื่องการเข้าสังคม กิจกรรมมารยาท และการวางตัว สถานการณ์ต่าง ๆ		
3. ด้านการทำ กิจกรรมต่าง ๆ	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยรวมในระดับมาก	มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ มากที่สุด	
4. ด้านบริการต่าง ๆ	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยรวมในระดับมาก	ความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ มี การส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ นักศึกษา เช่น บริการจากงาน ทะเบียน และบริการจากฝ่าย เทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น	
5. ด้านการสร้าง ชื่อเสียงให้สถาบัน	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยรวมในระดับมาก	มีความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษานับสนับสนุนให้เข้า ร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬา	
6. ด้านการวางแผน ชีวิตและการเลือก อาชีพ	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยรวมในระดับมากที่สุด	มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ มากที่สุด	
7. ด้านการเป็น สมาชิกที่ดีของสังคม	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยรวมในระดับมากที่สุด	มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ มาก	

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยมีการแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนต่อนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่หลักในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ โดยให้การปรึกษานำนักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือกวิชาเรียน ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนวิชาเรียน ดูแลการลงทะเบียนของนักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและการกำหนดของหลักสูตร คำปรึกษาแก่นักศึกษาเพื่อการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่มีคุณภาพ ให้การแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียน การค้นคว้าและติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ให้การปรึกษาแนะนำ เมื่อผลการเรียน

ของนักศึกษาต่ำลง ให้การปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาในการเรียนวิชาต่าง ๆ ให้ความรู้ความเข้าใจและตรวจสอบเกี่ยวกับการคิดค่าคะแนนระดับเฉลี่ยของนักศึกษา และให้การปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ และด้านการบริการและแนะแนวการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นการให้การแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและบริการต่าง ๆ ของคณะ มหาวิทยาลัย และชุมชน ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ให้การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสังคม ให้การปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ความประพฤติ และจริยธรรม ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านอาชีพ และให้การแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และด้านอื่น ๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2566)

2. ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยได้รับคำแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เป็นทั้งอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาดูแลความประพฤติให้กำลังใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนอย่างเป็นระบบทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมไปถึงปัญหาส่วนตัวและกิจกรรมต่าง ๆ (คณะครุศาสตร์, 2557) สอดคล้องกับ วรินทร์ สีเสียดงาม และสุพัตรา วิไลลักษณ์ (2561) ที่พบว่า บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเสนอแนวทางที่มีต่อหน้าที่บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา 1) ด้านวิชาการอาจารย์ที่ปรึกษาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตร ช่วยให้นิสิตลงเรียนได้ครบถ้วนตามหลักสูตร และแนะนำกำหนดเป้าหมายในการเรียนก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) ด้านการพัฒนาจิต อาจารย์ที่ปรึกษาควรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นิสิต กิริยามารยาท ความรับผิดชอบ การรู้หน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อสาขาและครอบครัว 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับ นิสิต อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีอัธยาศัยดีมีการพบปะสนทนาสร้างความเป็นกันเองให้ความมั่นใจกับ นิสิตเมื่อมาขอคำปรึกษา รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาควรติดตาม นิสิตที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลอย่างใกล้ชิด มีการเรียกพบ นิสิตช่วยเหลือหาข้อมูล หรือแก้ปัญหาให้ นิสิตเมื่อต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 พฤติกรรมปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยมีการแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนต่อนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมาก โดยได้รับคำแนะนำหรือเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามภาระงานด้านวิชาการ พบว่า มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ มีการแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา และมีการแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำการลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำวิธีการวัดผลการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการลงทะเบียนดำเนินการเพียงภาคเรียนละ 1 ครั้ง ดังนั้น คณะควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการลงทะเบียนเรียน ในขณะเดียวกัน การวัดประเมินผล

ไม่ได้อยู่ในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยตรง แต่อยู่ในความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนแต่ละรายวิชาเป็นหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่ให้คำแนะนำตามที่นักศึกษาสอบถาม แต่อาจารย์ก็ต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ที่สามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการดูแลได้

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติจริงของอาจารย์ที่ปรึกษาในมุมมองของนักศึกษา

3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภาระงานของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูล เช่น นักศึกษาชั้นปีที่ 1- 4 และอาจารย์ที่ปรึกษาประจำปีการศึกษา 2565 ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ทุกท่านที่ช่วยให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าวิจัยตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขงานวิจัย จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ให้โอกาสพิจารณาจัดสรรทุนสำหรับการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีงบประมาณ 2565

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนางานกิจการนักศึกษาสถาบันราชภัฏ กรมการฝึกหัดครู. (2553). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏ/สภาสถาบันราชภัฏ กรมการฝึกหัดครู*. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- คณะครุศาสตร์. (2557). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2566). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาประจำปีการศึกษา 2566*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรินทร์ สีเสียดงาม และสุพัตรา วิไลลักษณ์. (2561). ความคิดเห็นของนิสิต และอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาในสาขาวิชาดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารดนตรีรังสิต มหาวิทยาลัยรังสิต*. 13(1), 15-26.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สืบค้นจาก [https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor.\\_2542pdf.pdf](https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf)
- สุรพล พหลภาคย์ และชินกร จิระจรจริตกุล. (2553). การศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงตามทัศนะของนักศึกษา คณะเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารจันทรเกษมสาร*. 16(31), 25-33.



## การศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย วิธี Benchmarking กรณีศึกษา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ศุภฎี ชลปรีชา<sup>1\*</sup> และ ภรณ์ทิพย์ สุภาภรณ์<sup>2</sup>

รับบทความ 3 มกราคม 2567 แก้ไขบทความ 15 มิถุนายน 2567 ตอรับบทความ 28 มิถุนายน 2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นของวิธีการปฏิบัติงาน กรณีศึกษางานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และเปรียบเทียบคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้วยเทคนิค Benchmarking เพื่อคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมในการพัฒนางานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 197 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิค Benchmarking เปรียบเทียบคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ 3 มหาวิทยาลัยคู่มือและวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเด็นการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.02) 2. ด้านการจัดทำคำขอให้ออกหนังสือราชการ เรื่องขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.02) 3. ด้านการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.33) 4. ด้านการรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.11) 5. ด้านการจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.25) 6. ด้านการจัดทำหนังสือขอบคุณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.20) 7. ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.02) และ 8. ด้านการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.93) และ 2) ผลการเปรียบเทียบคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking 3 มหาวิทยาลัย พบว่า 1. มีงานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2. งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3. งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4. งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง มีทั้ง 3 มหาวิทยาลัย 5. งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา มี 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 6. งานจัดทำหนังสือขอบคุณ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 7. งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ 8. งานปัจฉิมนิเทศนักศึกษา หลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่มีการดำเนินการทั้ง 3 มหาวิทยาลัย

**คำสำคัญ:** งานบริหารงานทั่วไป; พนักงานสายสนับสนุน; ผู้รับบริการ; ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

<sup>2</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

\* ผู้ประสานงานหลัก: Dutsadee.c@bru.ac.th

## Study the Issue and Practice of Intern with Benchmarking Case Study : Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University

Dutsadee Cholprecha<sup>1\*</sup> and Phontip Suphaphon<sup>2</sup>

Received 3 January 2024; Revised 15 June 2024; Accepted 28 June 2024

### Abstract

The purposes of this research were to 1. study the issue of work methods: a case study of professional training work for the Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhaibarni Rajabhat University, and to compare the best professional experience training methods for developing the work of Rambhai barni Rajabhat University's Faculty of Humanities and Social Sciences, compare manuals and work methods of other departments using Benchmarking methodologies. This mixed-method study included quantitative research using a questionnaire to gather feedback from 197 fourth-year Faculty of Humanities and Social Sciences students. Data analysis uses statistics such as mean, standard deviation, frequency, and percentage. Comparing the professional experience training manuals and procedures of three institutions through the use of the Benchmarking technique, this study conducted qualitative research including Udon Thani Rajabhat, Maha Sarakham Rajabhat, and Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat. The results of the research found that 1. there were eight elements that make up the problem of professional experience training operations : 1. The availability of training sites for professional experience was high ( $\bar{X}=4.02$ ), 2. in the process of drafting requests for the issuance of formal documentation pertaining to the request for training in professional experience was high ( $\bar{X}=4.02$ ), 3. The degree of preparation of a letter seeking authorization to partake in training for professional experience was high ( $\bar{X}=4.33$ ), 4. Getting admission letters from organizations and letters asking parents for consent was high ( $\bar{X}=4.11$ ), 5. when writing student correspondence was high ( $\bar{X}=4.25$ ), 6. The amount of preparation for writing a thank-you note was high ( $\bar{X}=4.20$ ), 7. Before the professional experience training, student orientation was at a high level ( $\bar{X}=4.02$ ), and 8. in the area of preparing students for professional experience during orientation when the level was high ( $\bar{X}=3.93$ ). 2. Using three colleges as benchmarks, the manuals and work practices of other agencies were compared, and the findings showed that: 1. efforts were made to secure a location for professional experience, 2. put forth effort to submit a letter requesting admission to professional experience training, 3. labor Write a letter asking to be admitted to a professional training program, 4. obtaining letters from all three universities and other authorities confirming acceptance as well as letters asking parents for consent, 5. the task of writing letters of recommendation for students to two universities, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University and Maha Sarakham Rajabhat University, 6. get to work writing letters of gratitude Exclusive to Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, 7. a student orientation prior to training in professional experience Udon Thani Rajabhat University was the only one, and 8. the students' graduation ceremony following their instruction in professional experience. At all three universities, nothing is happening.

**Keywords:** General Management; Support staff; Intern

<sup>1</sup> General Administration Officer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University

<sup>2</sup> General Administration Officer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University

\*Corresponding Author: Dutsadee.c@rbru.ac.th

## บทนำ

ด้วยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้สามารถปรับตัวก้าวตามโลกได้อย่างรู้เท่าทันมากขึ้น เพราะการสร้างและใช้ความรู้จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความรู้ในตัวมนุษย์ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องเร่งปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งหนึ่งในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน คือการจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการทำงานควบคู่กับการเรียน เพราะเป็นจุดร่วมและหลอมรวมระหว่างการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ นับเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพไปใช้ในสถานการณ์จริง อันจะช่วยทำให้ผู้เรียนได้รู้จักชีวิตของการทำงานอย่างแท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา (คณะกรรมการจัดการความรู้คณะมนุษยศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ, 2563) ซึ่งการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันการศึกษาถูกพิจารณาว่าเป็นรากฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนของตนเพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2558)

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนในสาขาการศึกษาตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและสมรรถนะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเข้าไปเป็นทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนการจัดให้มีการฝึกประสบการณ์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตถือเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตรโดยกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ นักศึกษาควรมีโอกาสฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ได้แก่ งานด้านการบริหารจัดการการศึกษาดำเนินชีวิต งานด้านการบริการและประสบการณ์งานการศึกษาดำเนินชีวิต งานพัฒนาโครงการและกิจกรรมการศึกษาดำเนินชีวิตงานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ (นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2560)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กำหนดให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่ 1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย 3. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน 4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี 5. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน 6. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ 7. หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 450 ชั่วโมง โดยก่อนที่นักศึกษาจะสามารถออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ตั้งแต่การหา

สถานที่ฝึกงาน การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การตอบรับจากหน่วยงานสถานประกอบการ การจัดทำหนังสือส่งตัว การปฐมนิเทศก่อนออกฝึกประสบการณ์ และการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งแต่ละขั้นตอนดังกล่าวว่านักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานด้วยตนเองผ่านสาขาวิชา และเสนอข้อมูลต่อคณะ เพื่อจัดทำหนังสือต่าง ๆ

จากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้ทราบถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มติดต่อสถานประกอบการหรือหน่วยงาน การคัดเลือกสถานประกอบการที่เหมาะสม การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดทำหนังสือ ตอบรับ การจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา การจัดทำหนังสือขอยกเลิก กรณีมีเหตุจำเป็นทำให้ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ฯลฯ ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน โดยวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละคณะภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่แตกต่างกันภายใต้โครงสร้างเนื้องานที่เหมือนกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้รับบริการและผู้ให้บริการของแต่ละคณะ ซึ่งคณะใดที่มีจำนวนผู้รับบริการน้อย สามารถบริหารจัดการได้รวดเร็วและคล่องตัวกว่า ในขณะที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผู้รับบริการมาก จึงทำให้ในหลาย ๆ กระบวนการปฏิบัติงานประสบปัญหาที่ควรต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น และผู้วิจัยสังเกตเห็นแล้วว่าหากได้มี การเก็บรวบรวมข้อมูล ประเด็นการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีการบริหารงานและองค์ประกอบของหน่วยงานคล้ายกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ กระบวนการและจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร จะส่งผลดีต่อภาพรวมในระดับมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ลดความผิดพลาดของเนื้องาน และได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประเด็นของวิธีการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อเปรียบเทียบคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking เพื่อคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมในการพัฒนางานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กรอบแนวคิด

การศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยวิธี Benchmarking กรณีศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงกำหนดแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบเอกสาร สามารถกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยได้ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 387 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 197 คน ด้วยวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจาก สูตร Tora Yamane โดยกำหนดความเคลื่อนที่ 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญที่อาศัยการให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ หลักสูตร ประเภทหน่วยงานที่ฝึกประสบการณ์ 2. แบบสอบถามปลายเปิด (questionnaire) ประกอบด้วย จังหวัดที่ฝึกงาน และจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นแบบสอบถามแบบ (Rating Scale) โดยคำถามแบ่งตามประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วย 8 ภาระงานการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2. งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3. งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4. งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสืออนุญาตผู้ปกครอง 5. งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา 6. งานจัดทำหนังสือขอบคุณ 7. งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 8) งานปัจฉิมนักศึกษาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) คำตอบแบบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความพึงพอใจน้อยที่สุด	เทียบเท่ากับ	1
ความพึงพอใจน้อย	เทียบเท่ากับ	2
ความพึงพอใจปานกลาง	เทียบเท่ากับ	3
ความพึงพอใจมาก	เทียบเท่ากับ	4
ความพึงพอใจมากที่สุด	เทียบเท่ากับ	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 อ้างอิงในพัชรินทร์ ไต่บุรินทร์, 2548 : 108) มีรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารข้อมูลเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวกรอบแนวคิด เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และนำแบบสอบถามดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2) เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีความสอดคล้องเฉลี่ยที่ 0.66-1.00 และดำเนินการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้งานได้

3) จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Google form และส่งผ่านไลน์กลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้  
นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ตอบแบบสอบถาม ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการเปรียบเทียบด้วยวิธี Benchmarking วิธีในการวัดและเปรียบเทียบผลผลิต บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่าเพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อมุ่งความเป็นเลิศ ด้วยหลักเกณฑ์การเทียบเคียงจากกระบวนการปฏิบัติงาน / แนวปฏิบัติ (Process) เทียบเคียงกระบวนการปฏิบัติงาน คู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของฝึกประสบการณ์วิชาชีพของหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย 8 กระบวนการ ได้แก่ 1) งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง 5) งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา 6) งานจัดทำหนังสือขอขอบคุณ 7) งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 8) งานปัจฉิมนักศึกษาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำบันทึกข้อความ เพื่อขออนุญาตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยจากกลุ่มนักศึกษา

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษาให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3) ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

4) นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปบันทึกลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพมี ขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยคู่เทียบ อย่างน้อย 3 มหาวิทยาลัย

2) วิเคราะห์เนื้อหาในเล่มคู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของแต่มหาวิทยาลัย ให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ดังนี้

(1) งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(2) งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(3) งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(4) งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง

(5) งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา

(6) งานจัดทำหนังสือขอบคุณ

(7) งานปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(8) งานปัจฉิมนักศึกษาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ หลักสูตร ประเภทหน่วยงาน ที่ฝึกประสบการณ์

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามกระบวนการปฏิบัติงาน 8 ด้าน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) จัดทำตารางเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการปฏิบัติงานของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย
- 2) ดำเนินการวิเคราะห์เทียบเคียงวิธีการปฏิบัติด้วยวิธี Benchmarking

#### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยวิธี Benchmarking กรณีศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

##### 1. ผลการศึกษาประเด็นของวิธีการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 197 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.94 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.06 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.01 รองลงมาคือ สาขาวิชารัฐศาสตร์ จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.80 และสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 ส่วนใหญ่ฝึกงานหน่วยงาน รัฐบาล จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.04 รองลงมาคือ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.38 และหน่วยงานเอกชน จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.21 ตามลำดับ

1.2 ด้านการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะฯ อำนวยความสะดวกในการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.29) ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.12) มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เลือก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.19) และ ขั้นตอนในการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.48)

1.3 ด้านการจัดทำคำขอให้ออกหนังสือราชการ เรื่องขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.34) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.32) มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.26) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.26) และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร



ให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.45$ ) มีขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.42$ )

1.4 ด้านการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ ) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ ) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) มีขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ ) มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ให้บริการ ( $\bar{X}=4.23$ ) และมีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ )

1.5 ด้านการรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสืออนุญาตผู้ปกครอง มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ ) มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ ) มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ ) มีขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.21$ )

1.6 ด้านการจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.28$ ) มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ ) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) และมีขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ )

1.7 ด้านการจัดทำหนังสือขอบคุณ มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) มีขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ )

1.8 ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านกระบวนการบริการ การให้บริการด้านแบบฟอร์มคำขอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ ) การประชาสัมพันธ์การปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ ) การให้บริการตามลำดับก่อนหลัง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ ) การให้บริการชัดเจนไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) ได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) คุณภาพของงานที่ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) ด้านข้อมูลข่าวสาร มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) ขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ ) และมีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ )

1.9 ด้านการปัจจัยนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านกระบวนการบริการได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.09) การให้บริการชัดเจน ไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.07) คุณภาพของงานที่ให้บริการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.00) การให้บริการด้านแบบฟอร์มคำขอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) การประชาสัมพันธ์การปัจจัยนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) และการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.82) ด้านข้อมูลข่าวสาร มีคำชี้แจงสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.07) มีการแจ้งขั้นตอนและเอกสารไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.00) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.93) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้มาใช้บริการทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) กำหนดขั้นตอนการให้บริการเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) ขั้นตอนการให้บริการสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.82)

2. ผลการศึกษาคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking เพื่อคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสม การเปรียบเทียบกระบวนการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน จากคู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 3 แห่ง พบว่า 1) มีงานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงาน และหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง มีทั้ง 3 มหาวิทยาลัย 5) งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา มี 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 6) งานจัดทำหนังสือขอบคุณ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 7) งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ 8) งานปัจจัยนิเทศศึกษาหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่มีการดำเนินการทั้ง 3 มหาวิทยาลัย

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยวิธี Benchmarking กรณีศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประเด็นการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการมีข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เลือก มีการกำหนดระยะเวลาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์ที่ชัดเจน มีการอำนวยความสะดวกในการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์เป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้ฝึกประสบการณ์ 2) ด้านการจัดทำคำขอให้ออกหนังสือราชการเรื่องขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการจัดให้มีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว มีการชี้แจงสำหรับการกรอกแบบฟอร์มให้ผู้ใช้บริการทราบ และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน มีความจำเป็นสำหรับผู้ฝึกประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอวีแอล (2563) องค์การปรับตัวให้ก้าวทัน New Normal เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิด Digital Disruption ขึ้น ทั้งในภาคประชาชนและภาคธุรกิจ วิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงแต่การใช้ชีวิตประจำวันไปจนถึงรูปแบบการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นปัจจัยสนับสนุนทั้งสิ้น โดยสิ่งที่องค์กรต้องปรับตัวให้ก้าวทันสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ได้แก่ (1) การปรับปรุงรูปแบบการทำงาน

และ (2) การปรับปรุงสำนักงาน 3) ด้านการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก 5) ด้านการจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา อยู่ในระดับมาก และ 6) ด้านการจัดทำหนังสือขอบคุณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการจัดให้มีขั้นตอนการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว มีค่าใช้จ่ายสำหรับกรอกแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้ใช้บริการ การกำหนดขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการทราบมีความสำคัญมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิสุตร์เพชรรัตน์ และคนอื่น ๆ (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยสรุปได้ว่า ระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 7) ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และ 8) ด้านการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่ากระบวนการบริการ เช่น การได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ การประชาสัมพันธ์การปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การให้บริการที่ชัดเจนไม่ซับซ้อน มีแบบฟอร์มเพื่อเพิ่มความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสาร มีขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจนสะดวกรวดเร็ว ขั้นตอนเป็นระบบ ทำให้ผู้ออกฝึกประสบการณ์สามารถรับรู้ขั้นตอนและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการออกฝึกประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Deming, W. Edwards (1986) กระบวนการ PDCA หรือที่เรียกว่าวงจรเดมิง (อังกฤษ: Deming Cycle) หรือวงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือวงจรการควบคุมคุณภาพ ได้แก่ 1) Plan: วางแผน คือการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (2) Do: ปฏิบัติตามแผน คือการดำเนินการตามแผนอาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ มีวิธีการดำเนินการ (3) Check: ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน คือการประเมินผล อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และ (4) Act: ปรับปรุงแก้ไข คือการนำผลการประเมินการพัฒนาแผนอาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

2) ผลเปรียบเทียบและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking จำนวน 3 มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 8 ด้าน พบว่า 1) งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง มีการปฏิบัติทั้ง 3 มหาวิทยาลัย 5) งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา มีการปฏิบัติใน 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 6) งานจัดทำหนังสือขอบคุณ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 7) งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ 8) งานปัจฉิมนิเทศนักศึกษา หลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่มีการดำเนินการทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เนื่องมาจาก งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์ งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึก

ประสบการณ์และงานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง เป็นส่วนงานของธุรการซึ่งเป็นงานหลักของเจ้าหน้าที่ภายในคณะ จึงปรากฏอยู่ในเล่มคู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์ของทั้ง 3 คณะ และงานจัดทำหนังสือส่งตัว ไม่พบในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เนื่องจากหากสถานประกอบการยินดียิ่งจะดำเนินการกรอกแบบฟอร์มส่งกลับมา โดยหลักสูตรสรุปในภาพรวมและนักศึกษาสามารถออกฝึกประสบการณ์ได้ โดยไม่ต้องจัดทำหนังสือส่งตัว ซึ่งจะเห็นได้ว่า แต่ละมหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ยังคงซึ่งใจความสำคัญของงานตามกรอบภาระงาน ทั้งนี้เพื่อการอำนวยความสะดวกและการให้บริการต่อผู้รับบริการอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2564) เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2564 สำนักงาน ก.พ.ร. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “ปลดล็อกอุปสรรค สู่บริการภาครัฐยุค New Normal” ประเด็นที่ 2 สำหรับ 5 ปีที่ผ่านมา ภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกในการตอบโจทยยุค New Normal ในหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่การลดสำเนา การลดขั้นตอน การชำระค่าธรรมเนียมแทนการต่ออายุใบอนุญาต การปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเป็น e-service ซึ่งทางหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีตัวอย่างดี ๆ ของการพัฒนางานบริการ เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ศูนย์บริการเทศบาลสงขลา ศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จเทศบาลเมืองแม่เหิยะ อบต.หนองตาแต้ม เป็นต้น

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ประเด็นการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการจัดทำคำขอให้ออกหนังสือราชการ เรื่องขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก 5) ด้านการจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา อยู่ในระดับมาก 6) ด้านการจัดทำหนังสือขอบคุณ อยู่ในระดับมาก 7) ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และ 8) ด้านการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการเปรียบเทียบคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking 3 มหาวิทยาลัย พบว่า 1) มีงานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง มีทั้ง 3 มหาวิทยาลัย 5) งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา มี 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 6) งานจัดทำหนังสือขอบคุณ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 7) งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ 8) งานปัจฉิมนิเทศนักศึกษา หลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่มีการดำเนินการทั้ง 3 มหาวิทยาลัย

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ควรมีการจัดทำแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระดับคณะ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา

2.2 ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องของงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในปรับปรุงกระบวนการบริการสำหรับนักศึกษาที่จะต้องออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยความรวดเร็วและเพียงพอ

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 ผู้ปฏิบัติงานควรจัดทำ Flow Chart พร้อมคำอธิบายกระบวนการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 8 ด้าน ให้ละเอียดและเข้าใจง่ายสำหรับนำไปใช้ให้ปฏิบัติงานแทนกันได้

3.2 ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์อย่างแพร่หลายให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย รวมถึงการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ

### 4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูล เช่น นักศึกษาชั้นปีที่ 1- 4 และอาจารย์ที่ปรึกษาประจำปีการศึกษา 2565 ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ทุกท่านที่ช่วยให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าวิจัยตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขงานวิจัย จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ให้โอกาสพิจารณาจัดสรรทุนสำหรับการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีงบประมาณ 2565

### เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการจัดการความรู้คณะมนุษยศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ. (2563). *การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน : การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสหกิจศึกษา*. สืบค้นจาก <https://arts.payap.ac.th/pyu/uploads/userfiles/file/KM-Coop-63.pdf>

เครือข่ายสถาบันการศึกษาด้านความมั่นคงระดับสูง (2562). *Benchmarking: เครื่องมือพัฒนาองค์กรสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่*. สืบค้นจาก <http://www.thaindc.org/index.php>

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). *ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกคอนซัลแตนท์.

ฐิติกาญจน์ บุญรักษา อินทาปัจ. (2563) กรอบมโนทัศน์ความเครียดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในนักศึกษาวิชาชีพครู. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 4, 147-165.

นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 10(2), 1317-1329.

นิลาวัลย์ สว่างรัตน์. (2561). *การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยเพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้าง สรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน*. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11, 2136-2152.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.

- พลสุธิตา ตันตราจิณ และคนอื่นๆ. (2559). ทุมนมนุษย์ : การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสุทธิ ปรีทัศน์*. 30, 117-123.
- พัชรินทร์ รุจิรานุกูล และอัฐฉญา แพทย์ศาสตร์. (2563). สมรรถภาพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีตามความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 8, 1-12.
- วิมล จันท์แก้ว, เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล และสุชิน ม่วงมี. (2563) รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ บริหารการศึกษา ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 11, 133-142.
- วิสูตร เพชรรัตน์ และคนอื่นๆ (2563). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15, 109-123.
- ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2563). *ความหมายและความสำคัญของ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. สืบค้นจาก <https://management.cmru.ac.th/mpec/main/article/4>
- สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง (2561). *PDCA คืออะไร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้เราได้อย่างไร*. สืบค้นจาก <https://www.enttraining.net/article/PDCA/-p0o97uy6e32w1>
- สยามรัฐออนไลน์. (2565). *กสศ.ขับเคลื่อน “ทุนมนุษย์ไทย” พร้อมก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 พัฒนาทักษะ-การเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชากรวัยแรงงานด้อยโอกาส*. สืบค้นจาก <https://siamrath.co.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2564). *แลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่บริการภาครัฐยุค New Normal*. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2558). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th>
- อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2564). *การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. สืบค้นจาก <https://dvec.vec.go.th/>
- เอวีแอล (2563). *New Normal มีอะไรบ้างที่องค์กรต้องปรับตัว เพื่อก้าวทันยุคใหม่*. สืบค้นจาก <https://avl.co.th/blogs/new-normal/>
- AD ADDICT (2563). *รู้จัก SWOT Analysis แบบเข้าใจง่าย วิธีวิเคราะห์เพื่อวางแผนแนวทางธุรกิจอย่างมีหลักการ*. สืบค้นจาก <https://adaddicth.com/Basic-Marketing-SWOT-Analysis>.
- Deming, W. Edwards (1986). *Out of the Crisis*. MIT Center for Advanced Engineering Study. ISBN 0-911379-01-0, 12-20.
- Michaels, E., Helen Handfield-Jones, H. & Beth Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Boston:Harvard Business School Press.

## การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สันติ เกษมวัฒน์ปัญญา<sup>1</sup> และ วีรนุช พานทอง<sup>2\*</sup>

รับบทความ 11 มีนาคม 2567 แก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2567 ตอรับบทความ 28 มิถุนายน 2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX 2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX 3. ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX และ 4. ศึกษาปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุด้วยโปรแกรมทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยส่วนบุคคลสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวพยากรณ์การรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วม ร้อยละ 52.60

**คำสำคัญ :** การรับรู้; การมีส่วนร่วม; บุคลากรสายสนับสนุน; เกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

<sup>1</sup>นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>2</sup>นักวิชาการศึกษานโยบายการ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

\*ผู้ประสานงานหลัก: weeranuch\_p@rmutt.ac.th

**Perceptions and Participation of Support Staff in the Development of the  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)  
at Rajamangala University of Technology Thanyaburi**

**Santi Kasemwatanapanya<sup>1</sup> and Weeranuch Panthong<sup>2\*</sup>**

---

*Received 11 March 2024; Revised 16 June 2024; Accepted 28 June 2024*

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the perceptions and participation of support staff in the development of the EdPEX, 2) to investigate the personal factors of perceptions and participation of support staff in the development of the EdPEX, 3) to investigate the relationship between the perceptions and participation of support staff in the development of the EdPEX, and 4) to study the perceptions factors influencing the participation of support staff in the EdPEX of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT). The research sample consisted of fifty workers that work for support organizations that ensure the quality of education using a questionnaire as a research tool. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics, one-way analysis of variance and testing of differences in pairs by the LSD method. The results of the research as follows: 1) The overall awareness and participation of support personnel in developing towards the EdPEX criteria at Rajamangala University of Technology Thanyaburi was at a high level. 2) The factors of support personnel aged 25-30 years involved in developing towards EdPEX criteria are different from support personnel aged 31-40 years and support personnel aged 31-40 years participated in the development towards EdPEX criteria differently than support personnel aged 50 years and over, with statistical significance at the .05 level. 3) Perception of the EdPEX criteria was significantly related to the participation of support personnel in developing towards the EdPEX criteria, both overall and in each aspect, at the .01 level. 4) Perception elements that influence staff participation in advancing towards the EdPEX standards, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, are present. Participation is positively correlated with perception predictions. 52.60 percent of participants engaged of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

**Keywords:** Perception; Participation; Support Staff; Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX)

---

<sup>1</sup>Educator, Practitioner Level, Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

<sup>2</sup>Educator, Professional Level, Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

\*Corresponding Author: weeranuch\_p@rmutt.ac.th



## บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ปรับปรุงกระบวนการประกันคุณภาพภายใน โดยนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education criteria for performance Excellence : EdPEX) มาเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนและนำร่องในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นให้คณะและมหาวิทยาลัยสามารถยกระดับคุณภาพให้ได้รับความเชื่อมั่น และช่วยให้ค้นพบจุดแข็งที่ให้ประโยชน์กับมหาวิทยาลัยให้สามารถรับมือความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และเป็นการทำให้สมาชิกองค์กรทุกภาคส่วนมุ่งไปในทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเพิ่มขีดศักยภาพและมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สพ.อว.) ที่มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและสากล ด้วยการนำเกณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาใช้เป็นเครื่องมือที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาของการอุดมศึกษาไทย โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพัฒนาเกณฑ์การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแปลและเรียบเรียง 2009-2010 The Baldrige National Quality Program : Education criteria for performance Excellence (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2563) โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งใช้คู่มือเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศและได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับสากล โดยในปีการศึกษา 2563 มหาวิทยาลัยฯ กำหนดนโยบายให้คณะนำร่อง จำนวน 5 คณะ ประกอบด้วย คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ และคณะการแพทย์บูรณาการ นำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้เป็นกรอบตามองค์กรประกอบ 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ โดยมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้ทุกคณะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ระยะเวลา 3 ปี (ปีการศึกษา 2563 - 2565) และแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ระยะ 1 ปี (ปีการศึกษา 2563) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้คณะได้มีการวางแผนและทบทวนแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว วิสัยทัศน์ การวิเคราะห์องค์กร การทบทวนกระบวนการ เป็นระยะเวลา 2 ปี รวมถึงได้มีการถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ให้กับผู้บริหารทุกระดับทราบถึงแนวนโยบายและแผนการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ และให้ทุกหน่วยงานกำหนดแผนการขับเคลื่อนองค์กรตามเกณฑ์ฯ ด้วยการจัดโครงการให้ความรู้กับผู้บริหารและบุคลากรเป็นระยะ และสภาพปัญหาที่พบในปัจจุบันเมื่อทางมหาวิทยาลัยนำระบบเกณฑ์ Education criteria for performance Excellence (EdPEX) มาใช้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX มิได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงที่มีความสนใจจากความรู้อิสระ รวมถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ยังต้องปรับปรุงในการนำเสนอข้อมูลให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทราบ และยังคงขาดการสร้างแรงจูงใจให้มีความสนใจที่จะรับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญ

ทั้งการรับรู้ และการมีส่วนร่วมล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งในหลักการของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนที่ช่วยได้ในหลากหลายช่องทางในการปรับปรุงระบบงานของตนเองให้เป็นระบบงานมากขึ้น เพียงเท่านั้นก็จะทำให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับภาพรวมที่ดี ดังนั้นภาระหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องอาศัยการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

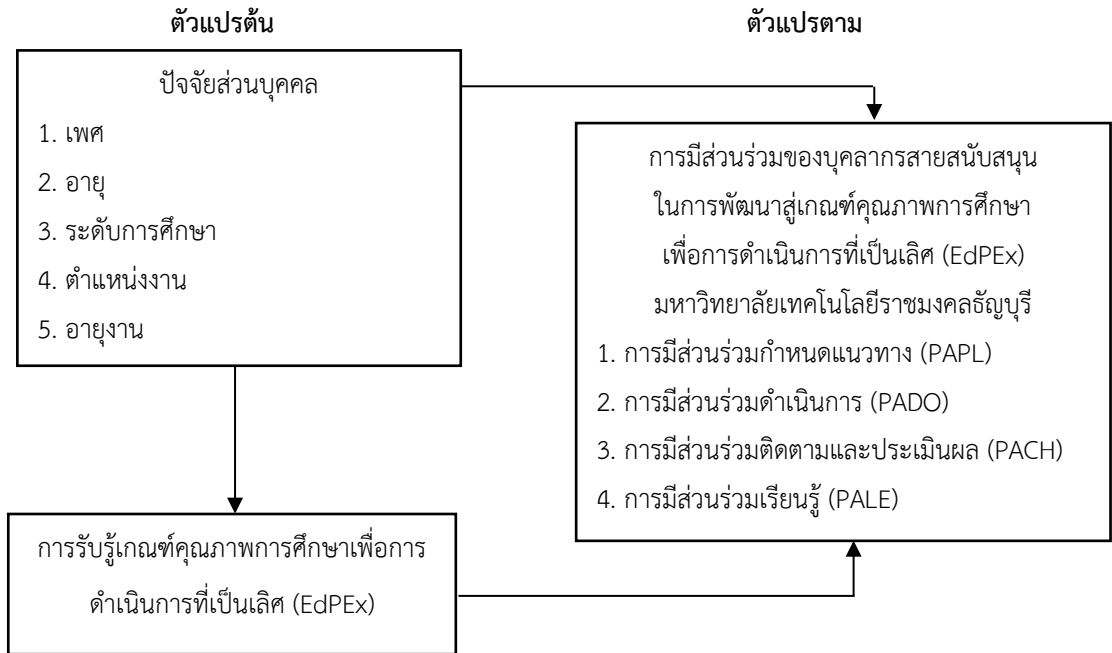
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยทราบถึงปัญหาการดำเนินการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง จะช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงวิธีการและระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพของหน่วยงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน หรือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จาก 10 หน่วยงาน จำนวน 55 คน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการแปลผลการศึกษาวิจัยการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้กำหนดช่วงชั้นของคะแนนออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ \text{ช่วงชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลการศึกษาวิจัยการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

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

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 จัดทำหนังสือถึงผู้วิจัยจัดทำหนังสือหน่วยงานสนับสนุนจำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง กองอาคารสถานที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test กรณีที่ตัวแปร มี 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

5.4 ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Simple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การศึกษาวิจัยการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 50 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=50)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ชาย	17	34.00
หญิง	33	66.00
<b>อายุ</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0
25 – 30 ปี	12	24.00
31 – 40 ปี	13	26.00
41 – 50 ปี	19	38.00
50 ปีขึ้นไป	6	12.00
<b>ระดับการศึกษา</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	14	28.00
ปริญญาโท	36	72.00
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>ตำแหน่งงาน</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
ข้าราชการ	17	34.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	27	54.00
พนักงานราชการ	0	0.00
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	6	12.00
<b>อายุงาน</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
1 – 2 ปี	8	16.00
3 – 4 ปี	9	18.00
5 – 6 ปี	0	0.00
6 ปีขึ้นไป	33	66.00

จากตารางที่ 1 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 66.00 รองลงมาคือเพศชายที่ร้อยละ 34.00 บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีสัดส่วน 38.00% รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีสัดส่วน 26.00% อายุระหว่าง 25-30 ปี มีสัดส่วน 24.00% และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 12.00% และไม่พบว่ามีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สำหรับระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโทมีสัดส่วน 72.00% รองลงมา คือระดับปริญญาตรี มีสัดส่วน 28.00% และไม่พบว่ามีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

และระดับปริญญาเอก ส่วนตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนมากที่สุดคือ 54.00% และรองลงมาคือข้าราชการมีสัดส่วน 34.00% และตำแหน่งงานที่มีน้อยที่สุดคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สัดส่วน 12.00% และไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งพนักงานราชการ และบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี โดยมีสัดส่วน 66.00% รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีสัดส่วน 18.00% และบุคลากรที่มีอายุงาน 1-2 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด มีสัดส่วน 16.00% และไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่อายุงาน 5- 6 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มทร. รัตนบุรี โดยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี

การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	ระดับการรับรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดตามหลักเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 7 หมวด	3.98	1.000	มาก
2. ท่านได้รับความรู้เกณฑ์ EdPEX จากการประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	3.64	1.191	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX	3.20	1.107	ปานกลาง
4. เกณฑ์ EdPEX ทำให้ทราบสถานภาพที่แท้จริงของตนเองและนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ของตนเอง	4.00	0.639	มาก
5. เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	4.38	0.667	มากที่สุด
6. เกณฑ์ EdPEX เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนด	4.40	0.833	มากที่สุด
7. เกณฑ์ EdPEX เป็นการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมตามระบบคุณภาพ	4.24	0.625	มากที่สุด
8. เกณฑ์ EdPEX ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม	4.46	0.579	มากที่สุด
9. เกณฑ์ EdPEX ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	4.46	0.579	มากที่สุด

การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX	ระดับการรับรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. หน่วยงานสนับสนุนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ให้เป็นไปด้วยความคล่องตัว และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ EdPEX	4.14	0.670	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.566</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 แสดงการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.= 0.566) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เกณฑ์ EdPEX ส่งผลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนตามผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX และเกณฑ์ EdPEX ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.= 0.579) รองลงมา คือ เกณฑ์ EdPEX เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D.= 0.833) และพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเพื่อการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์ EdPEX มีค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D.= 1.107)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan)	2.99	0.871	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do)	3.44	0.885	มาก
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check)	3.22	0.943	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act)	3.25	0.939	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.865</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 3 ผลการสอบถามบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D.= 0.865) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.= 0.885) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.= 0.939) และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) มีค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D.= 0.943) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) มีค่าเฉลี่ย 2.99 (S.D.= 0.871)



3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้และการมีส่วนร่วมบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test กรณีที่ตัวแปร มี 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)	ระหว่างกลุ่ม	3	7.352	2.451	3.775	.017*
	ภายในกลุ่ม	46	29.861	.649		
	รวม	49	37.213			
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)	ระหว่างกลุ่ม	3	8.120	2.707	4.114	.011*
	ภายในกลุ่ม	46	30.264	.658		
	รวม	49	38.384			
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH)	ระหว่างกลุ่ม	3	14.366	4.789	7.546	.000*
	ภายในกลุ่ม	46	29.191	.635		
	รวม	49	43.558			
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)	ระหว่างกลุ่ม	3	11.547	3.849	5.598	.002*
	ภายในกลุ่ม	46	31.629	.688		
	รวม	49	43.176			
	ระหว่างกลุ่ม	3	9.507	3.169		
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	46	27.130	.590		
	รวม	49	36.636			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 5 – 9

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
 สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)  
 จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25-30 ปี	3.38	-			
31-40 ปี	2.44	.939*	-		
41-50 ปี	2.96	.419	.520	-	
50 ปีขึ้นไป	3.50	.125	1.064*	.544	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
 สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)  
 จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25-30 ปี	4.00	-			
31-40 ปี	2.87	1.132*	-		
41-50 ปี	3.43	.571	.560	-	
50 ปีขึ้นไป	3.57	.429	.703	.143	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล  
(PACH) จำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25-30 ปี	4.00	-			
31-40 ปี	2.52	1.484*	-		
41-50 ปี	3.13	.872*	.611	-	
50 ปีขึ้นไป	3.50	.500	.984*	.372	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) จำแนกตาม  
อายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25-30 ปี	3.75	-			
31-40 ปี	2.73	1.025*	-		
41-50 ปี	3.03	.720*	.305	-	
50 ปีขึ้นไป	4.07	.321	1.346*	1.041*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา  
สู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมจำแนกตามอายุต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		25-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
25-30 ปี	3.78	-			
31-40 ปี	2.64	1.145*	-		
41-50 ปี	3.14	.646*	.499	-	
50 ปีขึ้นไป	3.66	.121	1.024*	.525	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 25-30 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตารางความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEx มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

	การรับรู้ เกณฑ์ EdPEx	การมีส่วน ร่วมกำหนด แนวทาง (PAPL)	การมีส่วน ร่วม ดำเนินการ (PADO)	การมีส่วนร่วม ติดตามและ ประเมินผล (PACH)	การมี ส่วนร่วม เรียนรู้ (PALE)	ภาพรวม
การรับรู้เกณฑ์ EdPEx	1.00					
การมีส่วนร่วมกำหนด แนวทาง (PAPL)	.533**	1.00				
การมีส่วนร่วม ดำเนินการ (PADO)	.714**	.797**	1.00			
การมีส่วนร่วมติดตาม และประเมินผล (PACH)	.643**	.901**	.904**	1.00		

	การรับรู้ เกณฑ์ EdPEX	การมีส่วน ร่วมกำหนด แนวทาง (PAPL)	การมีส่วน ร่วม ดำเนินการ (PADO)	การมีส่วนร่วม ติดตามและ ประเมินผล (PACH)	การมี ส่วนร่วม เรียนรู้ (PALE)	ภาพรวม
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)	.591**	.908**	.803**	.910**	1.00	
ภาพรวม	.653**	.948**	.921**	.978**	.954**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่าการรับรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Simple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
Enter	.725	.526	.484	.407

ตัวพยากรณ์การรับรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 52.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .407 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการพยากรณ์มีความแม่นยำสูง ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 12 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

Source of variation	df	SS	MS	F	Sig
Regression	4	8.273	2.068	12.491	.000*
Residual	45	7.452	.122		
Total	49	15.725			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังนั้นจึงสามารถนำมาสร้างเป็นสมการตามตารางที่ 12

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปร	ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	β	t	Sig
การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)	X <sub>1</sub>	-.202	.176	-.310	-1.144	.259
การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)	X <sub>2</sub>	.463	.154	.723	3.000	.004*
การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH)	X <sub>3</sub>	.013	.222	.021	.057	.955
การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)	X <sub>4</sub>	.165	.172	.273	.957	.343

R = .725 R<sup>2</sup> = .526 F=12.491\*  
 SE<sub>est</sub> = .407 R<sub>adj</sub> = .484 a = 2.525

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) (X<sub>2</sub>) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) (X<sub>1</sub>) ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) (X<sub>3</sub>) และด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) (X<sub>4</sub>) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.525 + .463 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .723 (Z_2)$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Do) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (Act) มี และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (Check) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (Plan) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ตนทิวากร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพ

การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) และสอดคล้องกับการศึกษาของภาวานา กิตติวิมลชัย และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การอบรมให้ความรู้ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนผลการวิจัยนี้ จากผลการศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และ อายุงานต่างกัน มีการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน มีการรับรู้เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ดาราพาณิชย์และกฤษมา คำพิทักษ์ (2555) พบว่าการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มอายุ มีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน

2. ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิรุณช พานทอง (2565) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่ EdPEX ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .885 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .783 และสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้ร้อยละ 78.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์พล แก้วยม (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย และความรู้ด้านเกณฑ์ประเมินให้บุคลากรในทุกระดับเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับควรปลูกจิตสำนึกถึงความสำคัญของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

1) การรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.= 0.566) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D.= 0.865)

2) ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และ อายุงานต่างกัน มีการรับรู้และการมีส่วนร่วมเกณฑ์ EdPEX ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่อายุต่างกัน มีการรับรู้เกณฑ์ EdPEX แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ความสัมพันธ์ของการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าการรับรู้เกณฑ์ EdPEX มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ตัวพยากรณ์การรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .725 ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 52.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .407 และผลการพยากรณ์มีความแม่นยำสูง โดยตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาสู่เกณฑ์ EdPEX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2. ข้อเสนอแนะ

1) มหาวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งภายนอกและภายใน ให้กับบุคลากรทุกหน่วยงานทุกระดับ ให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

2) มหาวิทยาลัยควรมีกระบวนการ วิธีการยกระดับความสำคัญให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมในพันธกิจ และภารกิจของมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนสถาบันไปยังทิศทางการศึกษา

3) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- กชกร ดาราพาณิชย์และกุสุมา คำพิทักษ์ . (2555). การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัฒนาพล แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัย.สำนักคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ: พระนครศรีอยุธยา.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย, วรลักษณ์ ศรีอนันต์, สุรีย์รัตน์ โฉ่ห่อภิกษกุล, คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, เอกลักษณ์ ขาวประภาและ สุรจุฑา พุ่มอิม. (2555). การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น : สำนักงานงานประเมินและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณภา ตันทิวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R. 4(2), 160-181.
- วีรนุช พานทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

## การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับ สื่อผ่านพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว

รัตนา สุวรรณทิพย์\* ปวีรบรรต เพียรภาณุณ วิไลวรรณ ไตรยราช ภิรมย์ มงบุญ  
และ ชาคริต จองไว

รับบทความ 1 มิถุนายน 2567 แก้ไขบทความ 18 มิถุนายน 2567 ตอรับบทความ 28 มิถุนายน 2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านเนื้อหาที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม 2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม และ 3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านความละเอียดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แอปพลิเคชัน Artivive และโปรแกรมกราฟิกสำหรับตกแต่งรูปภาพผ่านพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยด้านเนื้อหาที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่า เนื้อหาที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะเนื้อหาที่ส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง 2. ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่า ขนาดรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าขนาดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง และ 3. ปัจจัยด้านความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่า ความละเอียดของรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าความละเอียดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง

**คำสำคัญ:** การปฏิสัมพันธ์; ความเป็นจริงเสริม; สื่อผ่านพับประชาสัมพันธ์; แอปพลิเคชัน

## Factor Analysis Effecting Interactive of Augmented Reality for Public Relations Brochure Media Tourist Attractions

Rattana Suwannatip\* Pariwat Pianpailoon Wilaiwan Taiyarach  
Pirom Mongboon and Chacrit Jongwai

---

*Received 1 June 2024; Revised 18 June 2024; Accepted 28 June 2024*

### Abstract

The purposes of this research were to 1. factor analysis affected the interactivity of augmented reality media, 2. factor analysis the image size factor that affects the interactivity of augmented reality media, and 3) factor analysis the resolution factor Images affecting the interactive interaction of augmented reality media. This research was research and development. Tools used in the study included Artive application and graphic program for editing images of tourist attraction publicity brochures. The results of the study found that 1. shade factors affecting the interactive interaction of augmented reality media. It was found that shades with minimal interactive interaction to no interactive interaction at all. This was caused by the color shades that affect the clarity of the image by making the image less sharp. 2. Image size factors affecting interactive interaction of augmented reality media. It was found that image size affects interactive interaction. It was found that the size of the images with the least interactive interaction to no interactive interaction at all. This was caused by the nature of the image size affecting the clarity of the image by making the image less sharp. 3. The resolution factor of the image that affects the interactive interaction of augmented reality media. It was found that the resolution of the image affects the interactive interaction. It was found that the resolution of images with minimal interactive interaction to no interactive interaction at all. This is caused by the nature of the image size affecting the clarity of the image by making the picture less sharp.

**Keywords:** Interactive; Augmented Reality; Tourist Attractions; Application

## บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อันนำไปสู่การปรับตัวของมนุษย์ในสังคม เพื่อให้สามารถแข่งขันหรืออยู่รอดท่ามกลางกระแส โลกาภิวัตน์ ซึ่งการปรับตัวของมนุษย์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า “สังคมความรู้” (Knowledge Society) ที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ความรู้ และนวัตกรรม เป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการพัฒนา และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในสังคม / เศรษฐกิจแห่งความรู้ (knowledge based economy / society) (ปิยะมาศ และวริศรา, 2559) ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริโภคในยุคปัจจุบันที่มีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และอุปกรณ์ อัจฉริยะ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันกันมากขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560)

เทคโนโลยีสื่ออินเทอร์เน็ต มีความหมายตรงตามชื่อ คือสื่อปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ ที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถ สัมผัส และโต้ตอบกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้าได้โดยตรง ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และได้รับข้อมูลต่าง ๆ ผ่านการนำสื่อข้อความ ภาพ วิดีโอ และเสียง มาปรับใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้ใช้กับระบบโปรแกรม ซึ่งเป็นตัวช่วยให้เกิดเรียนรู้ และตอบกลับในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการมองเห็น หรือการสัมผัส เป็นต้น (any i Media, 2566) เทคโนโลยี ความจริงเสริม เป็นเทคโนโลยีที่ผสมเอาโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเสมือน โดยจะแสดง ภาพหรือวัตถุ ในรูปแบบ 3 มิติ ทำให้ดูสมจริงเหมือนมีชีวิต โดยแสดงผลผ่านหน้าจออุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างกล้องถ่ายภาพ เซ็นเซอร์ และ GPS ปัจจุบันมีการพัฒนามายังอุปกรณ์เคลื่อนที่ต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต ทำให้ผู้คนสามารถใช้ เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ และความบันเทิง โดยเฉพาะการศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีความเป็นจริง เสริมสามารถตอบโต้ได้อย่างดีเป็นองค์ประกอบในการนำมาพัฒนาสื่อต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำเสนอได้ทั้งตัวอักษร เสียง ภาพ วิดีโอ (VDO) ได้เป็นอย่างดี (พันธมิตร ถือชาติ, 2560) ด้วยจุดเด่นของสื่ออินเทอร์เน็ต คือการที่ผู้ใช้สามารถปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือตอบโต้กับสื่อเพื่อการเข้าถึงเนื้อหา หรือในการรับรู้ข้อมูลได้ เป็นการรับรู้ข้อมูลด้วยการมีส่วนร่วม ที่สามารถสร้างให้เกิดประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience) ที่ดี (ณัฐกมล ณัฐสุวรรณ, 2561)

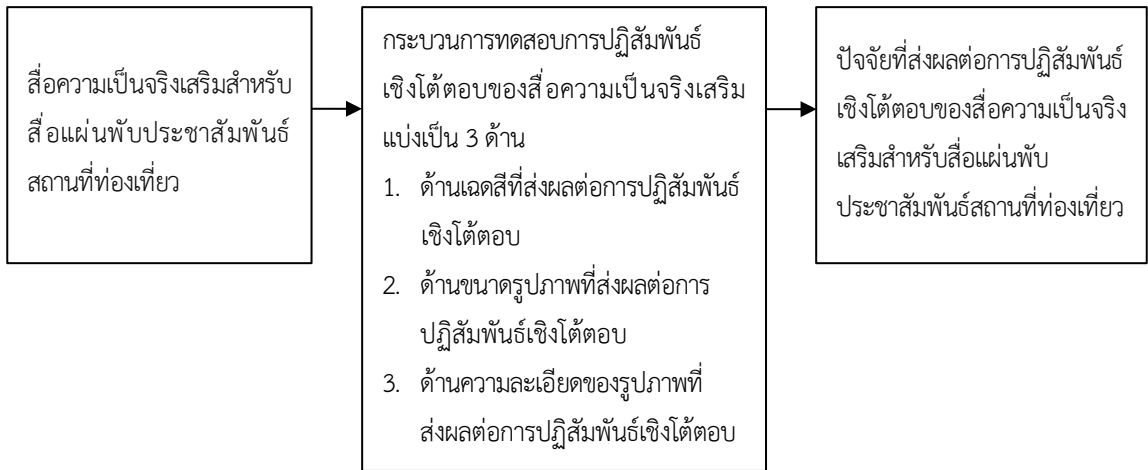
จากที่มาและความสำคัญข้างต้นนี้ เพื่อการสร้างสรรคสื่อประชาสัมพันธ์ที่เป็นการใช้งานร่วมกันระหว่างสื่อดั้งเดิม คือแผ่นพับ และสื่อใหม่ คือสื่ออินเทอร์เน็ตในรูปแบบของสื่อความเป็นจริงเสริม ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงนำเสนอการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านเนื้อหาที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านความละเอียดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม

## กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อ แผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. การออกแบบ

#### 1.1 ขั้นตอนการออกแบบแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว

1.1.1 จัดและแบ่งหน้ากระดาษ โดยแบ่งหน้ากระดาษออกเป็น 3 แถวทั้งสองด้าน

1.1.2 ใส่ข้อมูลและออกแบบให้ตรงกับการเรียงลำดับหน้า

#### 1.2 ขั้นตอนการเพิ่มคลิป์วิดีโอโปรแกรมสำเร็จ Artive

1.2.1 เข้าเว็บไซต์ Artive เลือกที่เมนู Register เพื่อทำการสมัครเข้าใช้งาน

1.2.2 เลือกรูปภาพและวิดีโอที่ต้องการใช้สแกน

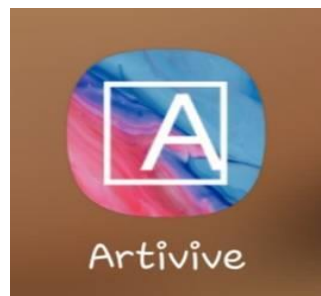
1.2.3 เมื่อใส่รูปภาพและคลิป์วิดีโอแล้วก็จะแสดงตัวอย่างในโปรแกรม จากนั้นกดบันทึกชิ้นงาน

### 2. ติดตั้งระบบ โดยผู้ใช้งานสามารถใช้สมาร์ตโฟนในการติดตั้งแอปพลิเคชันเพื่อใช้งานเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม

(AR: Augmented Reality) ดังภาพ



1



2

ภาพที่ 2 ดาวโหลดและติดตั้งแอปพลิเคชันเพื่อใช้งาน AR

จากภาพที่ 2 ผู้ใช้สามารถสแกนคิวอาร์โค้ด (หมายเลข 1) เพื่อติดตั้งแอปพลิเคชัน Artivive จากนั้นจะเปิดขึ้นมาแล้วสแกนสัญลักษณ์ Artivive (หมายเลข 2) รายละเอียดผลการพัฒนา ดังนี้

สื่อสิ่งพิมพ์แผ่นพับ ผลการพัฒนา ดังภาพที่ 3 พบว่าลักษณะของแผ่นพับเป็นแบบ 3 พับ แบ่งออกเป็น 6 ช่อง มี 2 ด้าน ประกอบด้วย (ก) สื่อสิ่งพิมพ์แผ่นพับด้านหน้าเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว งานประเพณี และ (ข) สื่อสิ่งพิมพ์แผ่นพับด้านหลังเกี่ยวกับข้อมูลงานประเพณีมหรหรรเทศกาลงานปลา พิพิธภัณฑ์หลวงปู่ตื้อ คิวอาร์โค้ดสแกนสำหรับดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน Artivive และรูปภาพสำหรับสแกนเพื่อดูสื่อความเป็นจริงเสริมที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับจุดเด่นของอำเภอศรีสงคราม



(ก) สื่อสิ่งพิมพ์แผ่นพับ ด้านหน้า

(ข) สื่อสิ่งพิมพ์แผ่นพับ ด้านหลัง

### ภาพที่ 3 สื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว

#### 2. กระบวนการทดสอบ ขั้นตอนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเจดสีที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม แบ่งเป็น 12 เจดสี ขนาดภาพเท่ากัน คือ 1.11 x 1.85 cm. ใช้แอปพลิเคชัน Artivive สแกนรูปภาพ แล้วทำการบันทึกข้อมูล รายการรูป ผลการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ และระยะเวลาการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ

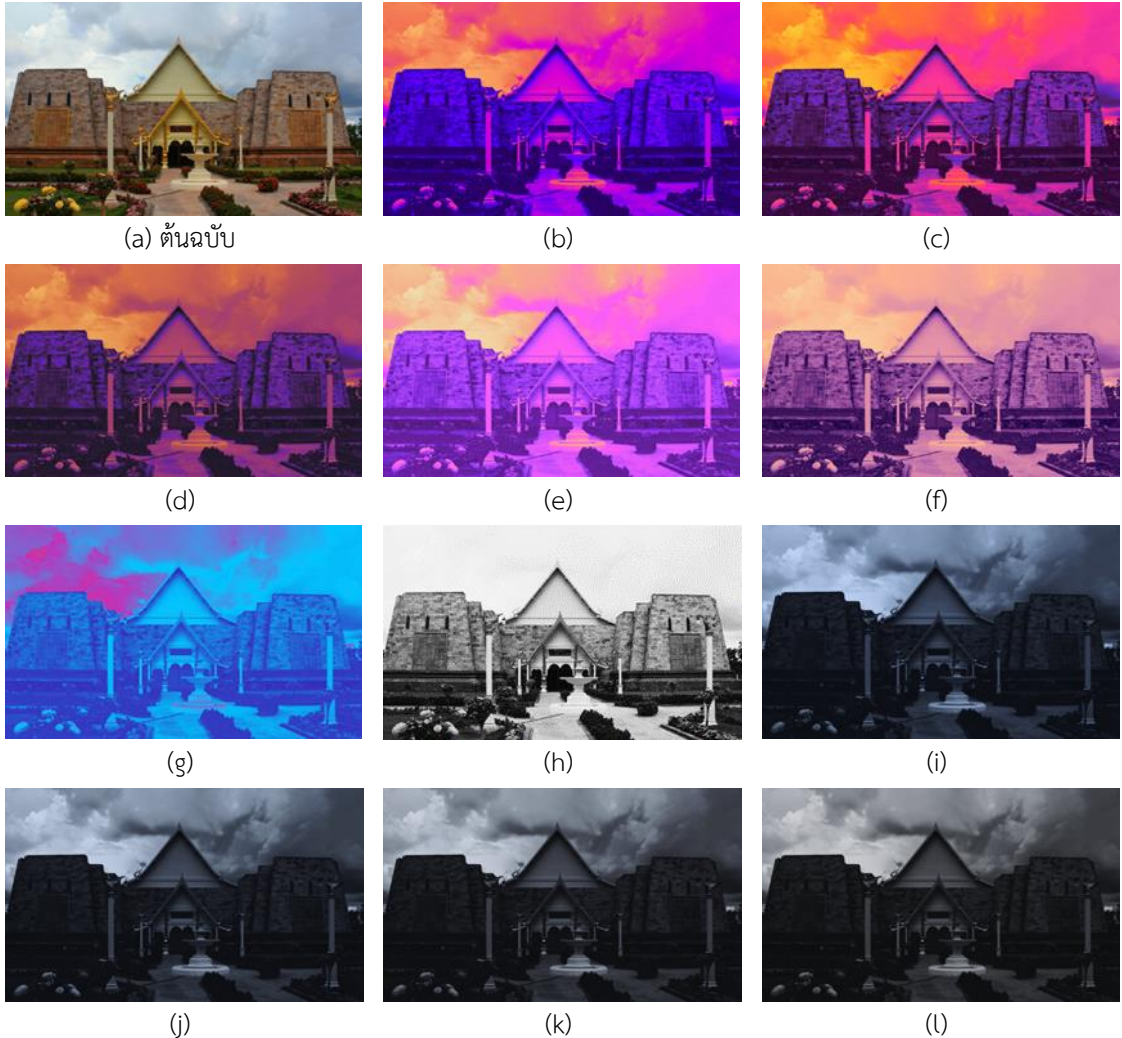
2.2 ด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม แบ่งเป็น 9 ขนาด ได้แก่ รูป (a) มีขนาด 0.2x0.34 inch., รูป (b) มีขนาด 0.4x0.67 inch., รูป (c) มีขนาด 0.6x1 inch., รูป (d) มีขนาด 0.8x1.34 inch., รูป (e) มี 1x1.67 inch., รูป (f) มีขนาด 1.2x2.01 inch., รูป (g) มีขนาด 1.4x2.34 inch., รูป (h) 1.6x2.68 inch. และรูป (i) มี 1.8x3.01 inch. ใช้แอปพลิเคชัน Artivive สแกนรูปภาพ แล้วทำการบันทึกข้อมูล รายการรูป ผลการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ และระยะเวลาการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ

2.3 ด้านความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม แบ่งเป็น 9 ความละเอียด ได้แก่ รูป (a) มีความละเอียด 18x12 Pixel รูป (b) มีความละเอียด 37x25 Pixel, รูป (c) มีความละเอียด 55x38 Pixel, รูป (d) มีความละเอียด 80x55 Pixel, รูป (e) 105x72 Pixel, รูป (f) มีความละเอียด 124x85 Pixel รูป (g) มีความละเอียด 142x97 Pixel รูป (h) มีความละเอียด 161x110 Pixel และรูป (i) มีความละเอียด 496x340 Pixel

## ผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยด้านเฉดสีที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม

ในการทดสอบเฉดสีที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม จะดำเนินการโดยใช้รูปต้นฉบับ ดังแสดงในรูปที่ 4 (a) นำมาปรับเฉดสีให้มีความแตกต่างกันจำนวน 9 เฉดสี โดยมีขนาดรูปภาพเท่ากัน คือ 1.1x1.85 นิ้ว แล้วทำการทดสอบโดยใช้ใช้สมาร์ทโฟน รุ่นซัมซุง A51 ในการติดตั้งแอปพลิเคชัน Artivive ทำการบันทึกผลระยะห่างที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ



ภาพที่ 4 แสดงรูปที่ใช้ในการทดสอบเฉดสีที่แตกต่างกัน โดยรูป (a) คือรูปต้นฉบับ

จากผลการทดสอบ พบว่า รูป (a), (b), (c), (d), (e), (f) และ (h) มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพิจารณาจากระยะห่างระหว่างสมาร์ทโฟนกับระยะห่างจากรูปภาพในคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีรูปที่ใช้เป็นสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว คือ รูป (a) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 32 cm. ยิ่งรูปที่มีระยะห่างไกลยิ่งดี

รองลงมา คือ รูป (h) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 27 cm. และรูป (e), (c), (b), (f) และ (d) ตามลำดับ ที่ระยะห่าง 26 cm., 25 cm., 20 cm., 16 cm., 15 cm. ตามลำดับ และรูป (g), (i), (j), (k) และ (l) ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ ซึ่งสรุปได้ว่าเจดีย์ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าเจดีย์ที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะเจดีย์ที่ส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการรูปที่ใช้ในการทดสอบเจดีย์รูปภาพ

รายการรูป	ผลการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	ระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ
(a) ต้นฉบับ	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	32 cm.
(b)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	20 cm.
(c)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	25 cm.
(d)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	15 cm.
(e)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	26 cm.
(f)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	16 cm.
(g)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(h)	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	27 cm.
(i)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(j)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(k)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(l)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-

## 2. ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม

ในการทดสอบขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม จะดำเนินการโดยใช้รูปต้นฉบับ ดังแสดงในรูปที่ 5 (a) นำมาปรับขนาดรูปภาพให้มีความแตกต่างกันจำนวน 9 ขนาด โดยมีขนาดรูปภาพแตกต่างกัน คือ ขนาด 0.2x0.34 นิ้ว, 0.4x0.67 นิ้ว, 0.6x1 นิ้ว, 0.8x1.34 นิ้ว, 1x1.67 นิ้ว, 1.2x2.01 นิ้ว, 1.4x2.34 นิ้ว, 1.6x2.68 นิ้ว และ 1.8x3.01 นิ้ว แล้วทำการทดสอบโดยใช้ใช้สมาร์ทโฟน รุ่นซัมซุง A51 ในการติดตั้งแอปพลิเคชัน Artivive ทำการบันทึกผลระยะห่างที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ



(a) 0.2x0.34 inch.



(b) 0.4x0.67 inch.



(c) 0.6x1 inch.





(d) 0.8x1.34 inch.



(e) 1x1.67 inch.



(f) 1.2x2.01 inch.



(g) 1.4x2.34 inch.



(h) 1.6x2.68 inch.



(i) 1.8x3.01 inch.

### ภาพที่ 5 แสดงรูปที่ใช้ในการทดสอบขนาดรูปภาพที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบ พบว่า รูป (d), (e), (f), (g), (h) และ (i) มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพิจารณาจากระยะห่าง ระหว่างสมาร์ทโฟนกับระยะห่างจากรูปภาพในคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีรูปที่ใช้เป็นสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว คือ รูป (i) และ (h) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 10 cm. ยิ่งรูปที่มีระยะห่างไกลยิ่งดี รองลงมา คือ รูป (g) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 9 cm. และรูป (f), (e) และ (d) ตามลำดับ ที่ระยะห่าง 8 cm. และ 6 cm. ตามลำดับ และรูป (a), (b) และ (c) ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ ซึ่งสรุปได้ว่าขนาดรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าขนาดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายการรูปที่ใช้ในการทดสอบขนาดรูปภาพ

รายการรูป	ผลการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	ระยะทางการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ
(a) 0.2x0.34 inch.	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(b) 0.4x0.67 inch.	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(c) 0.6x1 inch.	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(d) 0.8x1.34 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	6 cm.
(e) 1x1.67 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	6 cm.
(f) 1.2x2.01 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	8 cm.
(g) 1.4x2.34 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	9 cm.
(h) 1.6x2.68 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	10 cm.
(i) 1.8x3.01 inch.	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	10 cm.

3. ปัจจัยด้านความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม

ในการทดสอบความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม จะดำเนินการโดยใช้รูปต้นฉบับ ดังแสดงในรูปที่ 6 (a) นำมาปรับขนาดรูปภาพให้มีความแตกต่างกันจำนวน 9 ขนาด โดยมีขนาดรูปภาพแตกต่างกัน คือ ขนาด 18x12 พิกเซล, 37x25 พิกเซล, 55x38 พิกเซล, 80x55 พิกเซล, 105x72 พิกเซล, 124x85 พิกเซล, 142x97 พิกเซล, 161x110 พิกเซล และ 496x340 พิกเซล แล้วทำการทดสอบโดยใช้ใช้สมาร์ทโฟน รุ่นซัมซุง A51 ในการติดตั้งแอปพลิเคชัน Artivive ทำการบันทึกผลระยะห่างที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ



(a) 18x12 Pixel



(b) 37x25 Pixel



(c) 55x38 Pixel



(d) 80x55 Pixel



(e) 105x72 Pixel



(f) 124x85 Pixel



(g) 142x97 Pixel



(h) 161x110 Pixel



(i) 496x340 Pixel

ภาพที่ 6 แสดงรูปที่ใช้ในการทดสอบความละเอียดที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบ พบว่า รูป (c), (d), (e), (f), (g), (h) และ (i) มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพิจารณาจากระยะห่าง ระหว่างสมาร์ทโฟนกับระยะห่างจากรูปภาพในคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีรูปที่ใช้เป็นสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว คือ รูป (i) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 32 cm. ยิ่งรูปที่มีระยะห่างไกลยิ่งดี รองลงมา คือ รูป (h) และ (g) ซึ่งมีระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ 30 cm. และรูป (f), (e), (d) และ (c) ตามลำดับ ที่ระยะห่าง 27 cm., 25 cm. และ 20 cm. ตามลำดับ และรูป (a) และ (b) ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ ซึ่งสรุปได้ว่าความละเอียดของรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าความละเอียดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายการรูปที่ใช้ในการทดสอบความละเอียดรูปภาพ

รายการรูป	ผลการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	ระยะห่างการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ
(a) 18x12 Pixel	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(b) 37x25 Pixel	ไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	-
(c) 55X38 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	20 cm.
(d) 80x55 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	25 cm.
(e) 105x72 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	27 cm.
(f) 124x85 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	27 cm.
(g) 142x97 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	30 cm.
(h) 161x110 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	30 cm.
(i) 496x340 Pixel	มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ	32 cm.

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านเจดสีที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่า เจดสีที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะเจดสีที่ส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง เนื่องจากเจดสีของรูปภาพมีผลต่อการประมวลผลภาพถ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิตติ โสภาสพ (2560) เรื่อง การพัฒนาเทคนิคการตรวจจับพื้นที่ใบหน้าและวัตถุบริเวณดวงตา โดยใช้การประมวลผลภาพถ่าย พบว่า พื้นหลังแบบไม่มีลวดลายสามารถหาค่าตำแหน่งของใบหน้าได้ 96% หาค่าตำแหน่งของสิ่งบดบังดวงตาได้ 91% สำหรับภาพพื้นหลังที่มีลวดลายสามารถหาค่าตำแหน่งของใบหน้าได้ 86% และหาค่าตำแหน่งของสิ่งบดบังดวงตาได้ 82% ความผิดพลาดเกิดจากส่วนของใบหน้ามีความสว่างน้อยหรือมากเกินไป และสีของลวดลายพื้นหลังมีสีที่ใกล้เคียงกับสีผิวของคน

2. ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่า ขนาดรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าขนาดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง เนื่องจากขนาดรูปภาพมีผลต่อการประมวลผลภาพถ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองนภา ขอไชยทิศ

และคณะ (2564) เรื่อง การพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีความจริงเสริมเรื่องแนะนำการใช้บริการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีความจริงเสริมเรื่องแนะนำการใช้บริการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับบริการที่มีในสำนักหอสมุดกลางโดยนำเสนอข้อมูลเรียงตามแต่ละชั้นของตัวอาคารทั้ง 6 ชั้น ซึ่งแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบภาพกราฟิกและวีดีโอ มีความแปลกตาน่าสนใจ และดูทันสมัย ทั้งนี้การนำเทคโนโลยีความจริงเสริมมาใช้ในการประชาสัมพันธ์แนะนำบริการต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่ เพราะผู้ใช้บริการสามารถสแกนผ่านรูปบริการที่จัดเตรียมไว้ เพื่อเชื่อมต่อไปสู่วีดิทัศน์แนะนำบริการในทันที ซึ่งจะมีทั้ง ภาพและเสียง เช่นเดียวกันกับ QR Code มาใช้ในการประชาสัมพันธ์แนะนำบริการต่าง ๆ ของห้องสมุด ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่มีความยุ่งยากเพียงแค่สแกน QR Code ของบริการที่ได้จัดเตรียมไว้ ผ่านโปรแกรมสแกน QR Code เพื่อเชื่อมโยงไปสู่วีดิทัศน์ของบริการนั้นเช่นเดียวกัน ซึ่งทำให้การประชาสัมพันธ์มีชีวิตชีวามากขึ้น มีความน่าสนใจ เพราะสามารถเพิ่มรายละเอียดได้มากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะแค่ตัวอักษร สามารถมีเสียง ภาพเคลื่อนไหว และข้อมูลเพิ่มเติมได้ เหมาะกับผู้ใช้บริการในยุคปัจจุบันที่อยู่กับสภาพแวดล้อมที่เป็นเทคโนโลยี

3. ปัจจัยด้านความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่าความละเอียดของรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าความละเอียดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากความละเอียดของรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง เนื่องจากความละเอียดของรูปภาพมีผลต่อการประมวลผลภาพถ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน พลอยงาม และศุภพัทธ์ จารุเศรษฐ์ (2561) เรื่อง สื่อโฆษณาบนแผ่นพับเสมือน 3 มิติ ผ่านทางสมาร์ทโฟนสำหรับจัดแสดงในนิทรรศการท่องเที่ยว เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ทางการตลาด สร้างจุดดึงดูดที่นาสนใจ และกระตุ้นการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Augmented Reality (AR) มานำเสนอในรูปแบบแผ่นพับเสมือน 3 มิติ แสดงรายละเอียดที่พิกทั้งภายในและภายนอกตัวบ้านที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด ซึ่งจากการนำงานวิจัยนี้ไปใช้งาน สามารถช่วยลดปัญหาการได้ห้องพักของนักท่องเที่ยวที่ไม่ตรงกับความต้องการ และช่วยให้การตัดสินใจของนักท่องเที่ยวขึ้นต้องคำนึงถึงคุณภาพ ความละเอียด สดสวย ความเข้มของสี รายละเอียดภาพ เนื่องจากจะทำให้กล้องที่ส่องไปบน Image target นั้นตรวจสอบภาพ และจดจำภาพได้ง่าย ส่งผลให้การแสดงผลลัพท์รวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว เพื่อสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ที่เป็นการใช้งานร่วมกันระหว่างสื่อดั้งเดิมคือแผ่นพับ และสื่อใหม่ คือสื่ออินเทอร์แอคทีฟในรูปแบบของสื่อความเป็นจริงเสริม ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริม พบว่าเฉลี่ยที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะเฉลี่ยที่ส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านขนาดรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมพบว่า ขนาดรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าขนาดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความละเอียดของรูปภาพที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมพบว่า ความละเอียดของรูปภาพส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ โดยพบว่าความละเอียดรูปภาพที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบน้อยที่สุดจนไปถึงไม่มีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบเลย เกิดจากลักษณะขนาดรูปภาพส่งผลต่อความชัดเจนของรูปภาพ โดยทำให้รูปภาพมีความคมชัดน้อยลง

## 2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยพบว่า เฉดสี ขนาดรูปภาพ และความละเอียดของรูปภาพ มีผลต่อการสแกนสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ควรจัดทำสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้มีเฉดสี ขนาดรูปภาพ และความละเอียดของรูปภาพความชัดมากขึ้น

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควมวิเคราะห์เพิ่มเติมในเรื่องของการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว เพื่อให้สามารถทราบความต้องการของผู้ใช้นมากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบของสื่อความเป็นจริงเสริมสำหรับสื่อแผ่นพับประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ได้รับคำแนะนำและสนับสนุนจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ศรีสงคราม มหาวิทยาลัยนครพนม

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกมล ถุงสุวรรณ. (2561). การสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ร่วมกับสื่ออินเทอร์เน็ตแควทิฟ กรณีศึกษา: สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบเกม AR สำหรับสาขาการออกแบบอินเทอร์เน็ตแควทิฟและเกม. *วารสารศิลปกรรมบูรพา*. 21(1-2). 229-247.
- ปิยะมาศ แก้วเจริญ และวริศรา ชีร์ธัญปิยสุภกร. (2559). การพัฒนาเทคโนโลยีเสมือนจริงในสื่อแผ่นพับเรื่อง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 5(1). 68-81.
- พันธมิตร ถือชาติ. (2560). *การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริมบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ เรื่อง ระบบสุริยะ*. (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สืบค้นจาก <https://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/5>
- เรืองณา ขอไชยทิศ ศุภรัชตรา แสนวา และ ดุขฎี สิวังคำ. (2564). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีความจริงเสริม เรื่องแนะนำการใช้บริการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*. 14(2). 60-75.

- วงเดือน พลอยงาม และศุภพัทธ์ จารุเศรษฐี. (2561). สื่อโฆษณาบนแผ่นเสมือน 3 มิติ ผ่านทางสมาร์ทโฟนสำหรับจัดแสดง  
ในนิทรรศการท่องเที่ยว. *วารสารวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ*. 8(2). 37-45.
- ศุภกิตติ โสภาสพ. (2560). *การพัฒนาเทคนิคการตรวจจับพื้นที่ใบหน้าและวัตถุบริเวณดวงตาโดยใช้การประมวลผลภาพ*  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/3132/1/RMUTT-156711.pdf>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). *เทคโนโลยีช่วย SME โตไม่หยุด ยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.kasikombank.com/th/business/sme/KSMEknowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/Technology-helps-SME-in-digital-age.pdf>
- any i Media. (2566). *เทคโนโลยี Interactive คืออะไร เมื่อ สื่อปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ' เข้ามามีบทบาทในการศึกษา และการจัดอีเวนต์มากยิ่งขึ้น*. สืบค้นจาก <https://anyimedia.com/what-is-interactive-technology-when-it-becomes-more-important-in-education-and-events>

## การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

ชาวิณี บินกาซีเมน<sup>1\*</sup> วัลลภา พักประไพ<sup>1</sup> และ สุพัตรา ศรีนิปกานนท์<sup>2</sup>

รับบทความ 5 มิถุนายน 2567 แก้ไขบทความ 20 มิถุนายน 2567 ตอรับบทความ 28 มิถุนายน 2567

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการรับประเมิน QS Star Rating System และ 2. ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร คิดเป็น 74.67% และมีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องในการประเมินกับหน่วยงานของตนเอง คิดเป็น 74.67% โดยมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System ระดับการรับรู้มาก ( $\bar{X}$ =3.56) และ 2. บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการประเมินในด้านต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านนวัตกรรม ด้านความเป็นสากล ด้านการจ้างงาน และด้านความเท่าเทียม ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การรับรู้; การมีส่วนร่วม; QS Stars University Rating System

<sup>1</sup>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

<sup>2</sup>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

\* ผู้ประสานงานหลัก: chavinee.b@rmutp.ac.th

## Perception and Participation of employee through QS Star Rating System assessment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Chavinee Binkasemen<sup>1\*</sup> Wallapa Fakprapai<sup>1</sup> and Suphattra Srinipakanon<sup>2</sup>

---

Received 5 June 2024.; Revised 20 June 2024; Accepted 28 June 2024

### Abstract

The objectives of this research were to study perception of personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon to receive the QS Star Rating System evaluation and study participation of personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon to receive the QS Star Rating System evaluation. This research was quantitative Research using questionnaires as a tool to collect data from 300 Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results found that 1. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel There was awareness of what the QS Star Rating System evaluation, representing 74.67%, perceived that the QS Star Rating System evaluation was important to the development of the university, representing 74.67%, and had awareness that the evaluation of the QS Star Rating System was involved in the evaluation with their own agency, accounting for 74.67%. The level of awareness regarding the overall evaluation of the QS Star Rating System, the level of awareness was at high lever ( $\bar{x}=3.56$ ). 2. Personnel participate in various aspects of evaluation, with the most participation in research, followed by teaching, and facilities. Academic development social responsibility, innovation, internationalization Employment and equality, respectively.

**Keywords:** Perception; Participation; Personal factors; QS Stars University Rating System; Data Analytics

---

<sup>1</sup>Expert general administration officer Institute of Research and Development Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

<sup>2</sup>General Administration Officer Operations Institute of Research and Development Rajamangala University of Technology PhraNakhon

\* Corresponding Author: chavinee.b@rmutp.ac.th



## บทนำ

การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (World Class University Rankings) เป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากทั่วโลก ใช้เกณฑ์การประเมินที่ตั้งขึ้นมาโดยองค์กรชั้นนำระดับโลกด้านการศึกษา มีการเรียงลำดับจากลำดับที่ดีที่สุดซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มหาวิทยาลัยที่ได้คะแนนสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ส่วนมหาวิทยาลัยที่ได้ลำดับต่ำกว่าจะได้รับการจัดอันดับว่าอยู่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด ทั้งนี้ พบว่าหลักการสำคัญ ในการพิจารณาอันดับมหาวิทยาลัยโลกนั้น มุ่งเน้นงานวิจัยเป็นหลักมากกว่าคุณภาพการสอนการที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและผลงานของมหาวิทยาลัย ที่ได้ดำเนินงานในแต่ละปี การจัดอันดับก็ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงการจัดอันดับมหาวิทยาลัยได้เพราะมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากแหล่งทุน ทั้งจากรัฐบาลและแหล่งทุนภายนอก ผู้ใช้บริการจากสถาบันการศึกษาเอง เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือกลุ่มธุรกิจ นายจ้าง ต้องการจะทราบว่า มหาวิทยาลัยใดเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีกว่าเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยหรือเลือกบุคลากรมาทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มหาวิทยาลัยมีการแข่งขันกันสูง และข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ (Harzelkorn, 2014) การจัดอันดับโดย Quacquarelli Symonds Ltd หรือ QS จากสหราชอาณาจักร ซึ่งในส่วนของประเทศไทย โดย สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปอว.) ได้สนับสนุนให้มีการใช้เกณฑ์ "QS Stars University Rating System" เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของไทยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมในระดับสากล ซึ่ง QS Stars University Rating System ถือเป็นระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาที่ทั่วโลกให้การยอมรับ พร้อมก้าวสู่การพลิกโฉมระบบอุดมศึกษา ในโครงการ Reinventing University ต่อไป โดยมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถผ่านการประเมินจาก QS Stars University Rating System ในระดับ 5 ดาว ถึง 7 ดาว (ผู้จัดการออนไลน์, 2564) ดังนั้น การจัดอันดับมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อยืนยันถึงความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัย และเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาในแต่ละประเทศ ทั้งในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ มาตรฐานของอาจารย์ คุณภาพของนักศึกษาที่จบออกมาในแต่ละปี ซึ่งการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีการจัดอันดับจากหลายหน่วยงาน ทำให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาสามารถทราบว่าอยู่ในระดับใด เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน สร้างสรรค์ และพัฒนาสู่สิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับโลก คือ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (World Class University Rankings) ทำให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้รู้ว่าตัวเองกำลังอยู่ ณ จุดใด เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน สร้างสรรค์ และพัฒนาสู่สิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งหนึ่งในกระดานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก

แนวทางสำหรับการดำเนินการยกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากลผ่านระบบการประเมินคุณภาพ โดยสถาบันจัดอันดับชั้นนำของโลก (QS Stars Rating) ซึ่งเป็นระบบที่สามารถส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของไทยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมในระดับสากล โดย QS Stars Rating ถือเป็นระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาที่ทั่วโลกให้การยอมรับ ซึ่งมีตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพในด้านต่างๆ เช่น ด้านการวิจัย (Research) ด้านการเรียนการสอน (Teaching) ด้านการมีงานทำของบัณฑิต (Employability) ด้านความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ด้านนวัตกรรม (Innovation) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) ซึ่งการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลกที่เป็นที่รู้จักก็มี

2 ค่ายผ่านสื่อโซเซียลมีเดีย คือ Times Higher Education World University Rankings (THE) และ QS World University Rankings (QS) ซึ่งการเข้ารับจัดอันดับมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยสนใจการจัดอันดับ และใช้การจัดอันดับเป็นเครื่องมือในการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmark) สิ่งที่ต้องไม่ได้แต่มีความสำคัญที่ต้องตรวจวัดและประเมิน ระหว่างสถาบันด้วยกัน เช่น เพื่อสื่อสารผลงานหรือศักยภาพแก่ผู้ที่กำลังมองหาสถานที่ศึกษาต่อและผู้ปกครอง นักวิจัย ผู้กำหนดนโยบาย เป็นต้น ซึ่งการจัดอันดับทั้ง 2 ค่าย ต่างได้ข้อมูลเพื่อนำมาคำนวณการจัดอันดับจากที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ ฐานข้อมูลรายการบรรณานุกรมและการอ้างอิง (Citation indexing databases) สถาบันการศึกษา (เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายการเงิน เป็นต้น) และแบบสำรวจ (เช่น Academic survey, employer survey และ reputation survey เป็นต้น) ซึ่งมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้กำหนดความต้องการในการประเมินเพื่อรับการจัดอันดับ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมินมาตรฐานในการยกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสู่ระดับสากลตามเกณฑ์ "QS Stars University Rating System" โดยการมีส่วนร่วมทั้งมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษา หากผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความน่าเชื่อถือในคุณภาพของสถาบันการศึกษา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่เคยได้รับการประเมินดังกล่าว จึงมีนโยบายผลักดันการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมินรวมถึงการให้บุคลากรได้รับรู้และมีส่วนร่วมเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เกี่ยวกับ QS Stars University Rating System เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายในการรองรับการประเมิน QS Stars University Rating System ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการจำนวน 519 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 636 คน รวมจำนวน 1,155 คน (งานบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane เป็นตารางในการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยคั้งนี้มีประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,155 คน จากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane มีขนาดประชากร 1,000 คน การหากกลุ่มตัวอย่างโดยความคลาดเคลื่อนที่การวิจัยยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 286 คน

แต่ในการวิจัยนี้มีจำนวนประชากร 1,155 คน ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (check list) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มทร.พระนคร) ต่อการรับประกัน QS Star Rating System ประกอบด้วยคำถาม 2 ลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ของบุคลากร แบ่งเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ และคำถามใช้แบบมาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}\end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่อการรับประกัน QS Star Rating System

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประกัน QS Star Rating System หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องใด ซึ่งเป็นคำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก (Multiple Response Questions) และมีจำนวนตัวเลือกทั้งหมด 11 ตัวเลือก โดยที่จะดูว่ามีตัวเลือกไหนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของผู้วิจัย

### 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ 1 ชุดเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรที่ศึกษา

3.2 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน QS Star Rating System

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามและขอบเขตของเนื้อหาให้ตรงประเด็นตามการศึกษาวិชาลัยครั้งนี้

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) รวมถึงการตรวจสอบด้านภาษา ตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเพื่อนำไปใช้ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ด้วยการแนบเอกสาร QR-Code เพื่อแสกนแบบสอบถามออนไลน์

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามออนไลน์ และรวบรวมให้ครบ 300 ชุด

### 5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.00 มีอายุระหว่าง 25-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท 54.33 มีตำแหน่งบุคลากร 71.00 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นบุคลากร ร้อยละ 71.00 ทำในหน่วยงาน 9 คณะ ร้อยละ 47.67

2. การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System พบว่า 1) ทราบการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร ร้อยละ 74.67 2) ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System

มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย และ 3) ทราบว่า การประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน

นอกจากนี้ยังสามารถนำเสนอการรับประเมิน QS Star Rating System ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับประเมิน QS Star Rating System ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำถามท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน	ระดับการรับรู้			
	QS Star Rating System	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
- การประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System		3.56	1.11	มาก
- การสอน		3.42	1.05	มาก
- การจ้างงาน		3.31	1.07	ปานกลาง
- ความเป็นสากล		3.54	1.10	มาก
- การวิจัย		3.58	1.10	มาก
- การพัฒนาด้านวิชาการ		3.53	1.07	มาก
- สิ่งอำนวยความสะดวก		3.49	1.12	มาก
- จุดแข็งของหลักสูตร		3.44	1.05	มาก
- ศิลปและวัฒนธรรม		3.45	1.11	มาก
- นวัตกรรม		3.51	1.07	มาก
- ความรับผิดชอบต่อสังคม		3.50	1.10	มาก
- ความเท่าเทียม		3.40	1.11	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>3.48</b>	<b>1.09</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับประเมิน QS Star Rating System ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ภาพรวมมีการรับรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกที่มีการรับรู้มาก ได้แก่ การวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ ความเป็นสากล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 และการพัฒนาด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนข้อที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ได้แก่ การจ้างงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31

3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการประเมิน QS Star Rating System สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
n=300

การมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
1. การสอน	129	43.00
2. การจ้างงาน	57	19.00
3. ความเป็นสากล	61	20.33
4. การวิจัย	143	47.67
5. การพัฒนาด้านวิชาการ	105	35.00
6. สิ่งอำนวยความสะดวก	110	36.67
7. จุดแข็งของหลักสูตร	51	17.00
8. ศิลปและวัฒนธรรม	53	17.67
9. นวัตกรรม	75	25.00
10. ความรับผิดชอบต่อสังคม	81	27.00
11. ความเท่าเทียม	54	18.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมมากที่สุด ด้านการวิจัย ร้อยละ 47.67 รองลงมา คือ ด้านการสอน ร้อยละ 43.00 สิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 36.67 การพัฒนาด้านวิชาการ ร้อยละ 35.00 ความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 27.00 นวัตกรรม ร้อยละ 25.00 ความเป็นสากล ร้อยละ 20.33 การจ้างงาน ร้อยละ 19.00 ความเท่าเทียม ร้อยละ 18.00 ศิลปและวัฒนธรรม ร้อยละ 17.67 และจุดแข็งของหลักสูตร ร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร ร้อยละ 74.67 อยู่ในระดับมาก มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย ร้อยละ 74.67 อยู่ในระดับมาก และมีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องในการประเมินกับหน่วยงานของตนเอง ร้อยละ 74.67 อยู่ในระดับมาก และมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System ระดับการรับรู้มาก เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมิน QS Star Rating System เพื่อนำมหาวิทยาลัยเข้าสู่ Ranking ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการถ่ายทอดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการประเมิน

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งของมหาวิทยาลัยด้านการผลิตบัณฑิตที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยนอกเหนือจากการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ในช่วงก่อนจบการศึกษามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษาและเพิ่มโอกาสก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ การฝึกอบรมเขียนเรซูเม่ กิจกรรมนัดพบสถานประกอบการ หรือ RMUTP Job Fair ผ่านความร่วมมือทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยในแต่ละปีบัณฑิตที่จบการศึกษามีงานทำทันที ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจสถานะการมีงานทำของบัณฑิตราชมงคลพระนครในภาพรวมทุกสาขาบัณฑิตมีงานทำเพิ่มขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างดี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2566) ดังที่ วิเชียร วิทยอุดม (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสิ่งที่ก่อให้เกิดการรับรู้ ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เกิดจากปัจจัย โดยผู้รับรู้ (Perceiver) จะมีการรับรู้เมื่อบุคคลมองเป้าหมายและแปลความหมายของสิ่งที่เห็นนั้น การแปลความหมายจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมา และความคาดหวัง ในขณะที่เป้าหมายของการรับรู้ (Target) ลักษณะของเป้าหมายที่ถูกมองจะกระทบกับการรับรู้ของเรา เช่น คนที่ส่งเสียงดังจะได้รับความสนใจมากกว่าคนที่เงียบ การที่คนที่ได้รับความสนใจอย่างมากหรือไม่ได้รับความสนใจเลย ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านอารมณ์ เสียง ขนาด และองค์ประกอบอื่น ๆ ของเป้าหมายที่สามารถกระทบต่อการรับรู้ได้ และสถานการณ์ของการรับรู้ (Situation) คือ สิ่งแวดล้อมขณะที่เรามองเห็นภาพหรือเหตุการณ์นั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ผู้รับรู้หรือเป้าหมายจะเป็นสิ่งเดิมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง แต่หากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป จะส่งผลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากสถานที่แล้ว เวลา แสง เสียง อุณหภูมิ หรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ล้วนเป็นองค์ประกอบในสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภารดี เทพคายณ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีการรับรู้ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการประเมินในด้านต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านนวัตกรรม ด้านความเป็นสากล ด้านการจ้างงาน และด้านความเท่าเทียม ตามลำดับ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ถึงร้อยละ 50 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างกระชั้นชิด และถึงแม้จะมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปยังบุคลากรส่วนต่าง ๆ ได้รับทราบนโยบาย แต่การจัดเตรียมข้อมูล และการพัฒนาในแต่ละด้านต้องใช้เวลาในการพัฒนา ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2553) นำเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งในกระบวนการที่ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนานั้น โดยมีหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การสร้างความเป็นเจ้าของงานหรือกิจกรรมการพัฒนา เช่นเดียวกับธรร สุนทรายุทธ (2551) ที่นำเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ในกระบวนการตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ จารุวรรณ รากเงิน สุเทพ เมย์ไธสง และ กุศล ศรีสารคาม (2560) ที่พบว่า รการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับพิมพ์แพร่ ศรีสวัสดิ์ (2563) ที่สรุปไว้ว่า หลักการสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาอันดับมหาวิทยาลัยโลกตามหลักการของ Academic Ranking of World University, Times Higher Education และ Quacquarelli Symonds คือมุ่งเน้นงานวิจัยเป็นหลักมากกว่าคุณภาพการสอน และได้เสนอแนะแนวทางในการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไทย 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านการจัดการของมหาวิทยาลัย ด้านคุณภาพบุคลากร และด้านความเป็นนานาชาติและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากลได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นไปได้จริงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์คือคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกกระดับ และเพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยโดยรวม

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% และมีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องในการประเมินกับหน่วยงานของตนเอง จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% โดยมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System ระดับการรับรู้มาก

1.2 บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการประเมินในด้านต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากที่สุด รองลงมา เป็นด้านการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านนวัตกรรม ด้านความเป็นสากล ด้านการจ้างงาน และด้านความเท่าเทียม ตามลำดับ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้ไม่ได้สูงมาก ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการดำเนินงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรสร้างการรับรู้ และความตระหนักร่วมกันเพื่อผลักดันนโยบายการนำมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมิน QS Star Rating System ในระดับที่สูงขึ้น และพัฒนาให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมิน QS Star Rating System เพื่อให้มหาวิทยาลัยพร้อมในทุกด้านสำหรับการประเมิน ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านต่าง ๆ ยังไม่สูงมาก ซึ่งความร่วมมือที่มากที่สุดคือการวิจัย แต่ยังไม่ถึงร้อยละ 50 ดังนั้น มหาวิทยาลัย สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมิน QS Star Rating System ทุกพื้นที่ โดยอาจนำไปใช้กำหนดเป็น KPI ของมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมทุกต้นของการประเมิน

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อยอด

3.1 ควรศึกษาถึงกระบวนการให้ได้มาซึ่งคะแนนระดับห้าดาว และสื่อสารให้บุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยเข้าใจให้ตรงกันเพื่อร่วมช่วยกันพัฒนามหาวิทยาลัย

3.2 ควรวิเคราะห์เปรียบเทียบกับวิธี Benchmarking เพื่อหาจุดปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรมสำหรับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมิน QS Star Rating System ในระดับที่สูงขึ้น



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน) ประจำปีงบประมาณ 2566 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จนทำให้สามารถดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งานบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2566). *ตารางสรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนประกอบการจัดทำข้อมูล SAR ประจำปีการศึกษา 2565*. สืบค้นจาก <https://hrm.offpre.rmutp.ac.th/wordpress/?p=9500>
- จากรุวรรณ รากเงิน, สุเทพ เมยไธสง และกุศล ศรีสารคาม. (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 6(2), 174-186.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- พิมพ์แพรว ศรีสวัสดิ์. (2563). การจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติและกลยุทธ์การปรับตัวของมหาวิทยาลัยไทย. *วารสารวารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*. 15(1), 1-12.
- ภารดี เทพคายน. (2564). *การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน*. สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก <http://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research /paradeere134.pdf>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2566). *ราชชมงคลพระนคร รับ 3 ดาวคุณภาพ จาก QS stars ratings*. สืบค้นจาก <https://www.rmutp.ac.th/qsstars2023>
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2564). *ม.มหิดล ผ่านการประเมิน QS Stars University Rating System ในระดับ 5 ดาว*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/qol/detail/9640000042440>
- อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. (2553). การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. 27(1), 1-27.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *อว. จัด MOU ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา 14 แห่ง ผ่านระบบ QS Stars Rating*. สืบค้นจาก <https://reinventing.mhesi.go.th/>
- Hazelkorn, E. (2014). *Rankings and the global reputation race. New Directions for Higher Education*. No.168.

RMUTP

R2R

RESEARCH

