

การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

ชาวิณี บินกาซีเมน^{1*} วัลลภา ฟักประไพ¹ และ สุพัตรา ศรีนิปกันนท์²

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

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

²เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ 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^{1*} Wallapa Fakprapai¹ and Suphattra Srinipakanon²

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

¹Expert general administration officer Institute of Research and Development Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

²General 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 การจัดอันดับก็ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงการจัดอันดับมหาวิทยาลัยได้เพราะมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากแหล่งทุนทั้งจากรัฐบาลและแหล่งทุนภายนอก ผู้ใช้บริการจากสถาบันการศึกษาเอง เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือกลุ่มธุรกิจนายจ้าง 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 ด้าน (ผู้จัดการออนไลน์, 2564) ดังนั้น การจัดอันดับมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อยืนยันถึงความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัย และเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ 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) ซึ่งการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลกที่เป็นที่รู้จักมี

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

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane เป็นตารางในการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,155 คน จากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane มีขนาดประชากร 1,000 คน การหาขนาดตัวอย่างโดยความคลาดเคลื่อนที่การวิจัยยอมรับได้เท่ากับ 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) ต่อการรับประเมิน 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 ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่อการรับประเมิน 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 ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องใด ซึ่งเป็นคำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก (Multiple Response Questions) และมีจำนวนตัวเลือกทั้งหมด 11 ตัวเลือก โดยที่จะดูว่ามีตัวเลือกไหนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด

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 เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามและขอบเขตของเนื้อหาให้ตรงประเด็นตามการศึกษาวិชาญครั้งนี้

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) รวมถึงการตรวจสอบด้านภาษา ตรวจสอบความถูกต้องให้ครอบคลุมครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา 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
ภาพรวม		3.48	1.09	มาก

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 ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจสถานะการมีงานทำของบัณฑิตราชมงคลพระนครในภาพรวมทุกสาขาบัณฑิตมีงานทำเพิ่มขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ดี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2566) ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสิ่งที่ก่อให้เกิดการรับรู้ ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เกิดจากปัจจัย โดยผู้รับรู้ (Perceiver) จะมีการรับรู้เมื่อบุคคลมองเป้าหมายและแปลความหมายของสิ่งที่เห็นนั้น การแปลความหมายจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความคาดหวัง ในขณะที่เป้าหมายของการรับรู้ (Target) ลักษณะของเป้าหมายที่ถูกมองจะกระทบกับการรับรู้ของเรา เช่น คนที่เสี่ยงดังจะได้รับความสนใจมากกว่าคนที่เงียบ การที่คนที่ได้รับความสนใจอย่างมากหรือไม่ได้รับความสนใจเลย ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านอารมณ์ เสียง ขนาด และองค์ประกอบอื่น ๆ ของเป้าหมายที่สามารถกระทบต่อการรับรู้ได้ และสถานการณ์ของการรับรู้ (Situation) คือ สิ่งแวดล้อมขณะที่เรามองเห็นภาพหรือเหตุการณ์นั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ผู้รับรู้หรือเป้าหมายจะเป็นสิ่งเดิมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง แต่หากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป จะส่งผลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากสถานที่แล้ว เวลา แสง เสียง อุณหภูมิ หรือสภาวะการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ล้วนเป็นองค์ประกอบในสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภารดี เทพคาย (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีการรับรู้ต่อบริบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน 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 ธีระวิสิทธิ์ (2553) นำเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งในกระบวนการที่ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนานั้น โดยมีหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การสร้างความเป็นเจ้าของงานหรือกิจกรรมการพัฒนา เช่นเดียวกับธรร สุนทรายุทธ (2551) ที่นำเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ในกระบวนการตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ จารุวรรณ รากเงิน สุเทพ เมย์ไธสง และ กุศล ศรีสารคาม (2560) ที่พบว่า รากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

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. ข้อเสนอแนะเพื่อนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

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 ควรวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยวิธี 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>
- จารุวรรณ 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 เทพคายณ. (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 วิทย์อุดม. (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.