



การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

สมหมาย ลี้มปีติพานิชย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา



สมหมาย ลี้มปีตพานิชย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ORGANIZATION MANAGEMENT UNDER EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE
EXCELLENCE (EdPEx) ON THE WORK EFFICIENCY OF STAFF AT BURAPHA UNIVERSITY



SOMMINE LIMPITIPANICH

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY
2024
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สมหมาย ลี้มปีดิพานิชย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ
(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิหวัศ แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920628: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
 คำสำคัญ: การบริหารองค์กร, เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ, ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

สมหมาย ลีมีปิตินิชย์ : การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา. (ORGANIZATION MANAGEMENT UNDER EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE (EdPEX) ON THE WORK EFFICIENCY OF STAFF AT BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จินดาภา ลีนิวา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่การมีตำแหน่งบริหารต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวมแตกต่างกัน 4) ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ร่วมกันทำนายตัวแปรระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ที่ร้อยละ 52.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ ตามลำดับ

64920628: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATION MANAGEMENT, WORK EFFICIENCY, BURAPHA UNIVERSITY STAFF, EDUCATIONAL CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE, EDPEX

SOMMINE LIMPITIPANICH : ORGANIZATION MANAGEMENT UNDER EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE (EDPEX) ON THE WORK EFFICIENCY OF STAFF AT BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: JINDAPA LEENIWA, Ph.D. 2024.

This research aims to 1) Study the level of organization management under Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) on the work efficiency of staff at Burapha University. 2) Study the level of work efficiency of staff at Burapha University. 3) Compare level of the work efficiency of staff at Burapha University categorized by personal factors and 4) Study organization management under Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) on the work efficiency of staff at Burapha University by collected data from 358 staff at Burapha University. The research instruments included questionnaires and statistical analysis methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study reveal that 1) the organization management under Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) on the work efficiency of staff at Burapha University in general were at a high level, when descending order are Category 1: Leadership, Category 2: Strategy, Category 3: Customers, Category 4: Measurement, Analysis and Knowledge Management, Category 5: Workforce and Category 6: Operations. 2) The work efficiency of staff at Burapha University in general were at a high level when descending order they are quantity, quality, costs and time. 3) Comparative analysis of the levels of work efficiency of staff at Burapha University categorized by personal factors found that there were no significant differences in general efficiency based on gender, educational level, work experience and types of university personnel. However, there were differences based on managerial positions. 4) organization management under Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) together they predicted the level of the work efficiency variables of staff at Burapha University at 52.10% significantly significant. Statistics at 0.01 and the factors with the highest effect on work efficiency are Workforce, followed by Strategy and Operations System.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จาก ดร.จินตภา ลีนิวา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ดูแลให้คำปรึกษาในกระบวนการของการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานนิพนธ์ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์เหมรัมย์ วีชรหัสตพงศ์ ผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้วิจัย พากเพียรในขณะศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง และส่วนรวม

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณบุคลากรของสำนักหอสมุดทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และกำลังใจตลอดมา รวมถึงขอขอบคุณบุคลากรจากส่วนงานอื่นของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่สละเวลาในการทำแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อนิติพันธ์ เหมรัตน์ คุณแม่สมบัติ เหมรัตน์ และ ครอบครัวของผู้วิจัย รวมทั้งเพื่อนร่วมสาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย รุ่นปี 64 และรุ่นอื่น ๆ ที่คอย สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ประโยชน์และคุณค่าจากงานนิพนธ์ ขอมอบแต่บุพการี และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่มีส่วนในการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย จนประสบผลสำเร็จ

สมหมาย ลิ้มปิติพานิชย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
นิยามศัพท์.....	8
สรุปท้ายบท.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.....	10
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	25
ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยบูรพา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39

สรุปท้ายบท.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
จริยธรรมการวิจัย.....	60
สรุปท้ายบท.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	64
ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	72
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	78
ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	84
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	88
สรุปท้ายบท.....	89
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99

ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย	106
ภาคผนวก ข เอกสารชี้แจงและแสดงความยินยอมผู้เข้าร่วมวิจัย	112
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	117
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	135
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	142



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ของมหาวิทยาลัยบูรพา	44
ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน	49
ตารางที่ 3 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	51
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	62
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	63
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามการมีตำแหน่งบริหาร	64
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	64
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม	65
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการนำองค์กร	66
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดกลยุทธ์	67
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดลูกค้า	68
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	69
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดบุคลากร	70

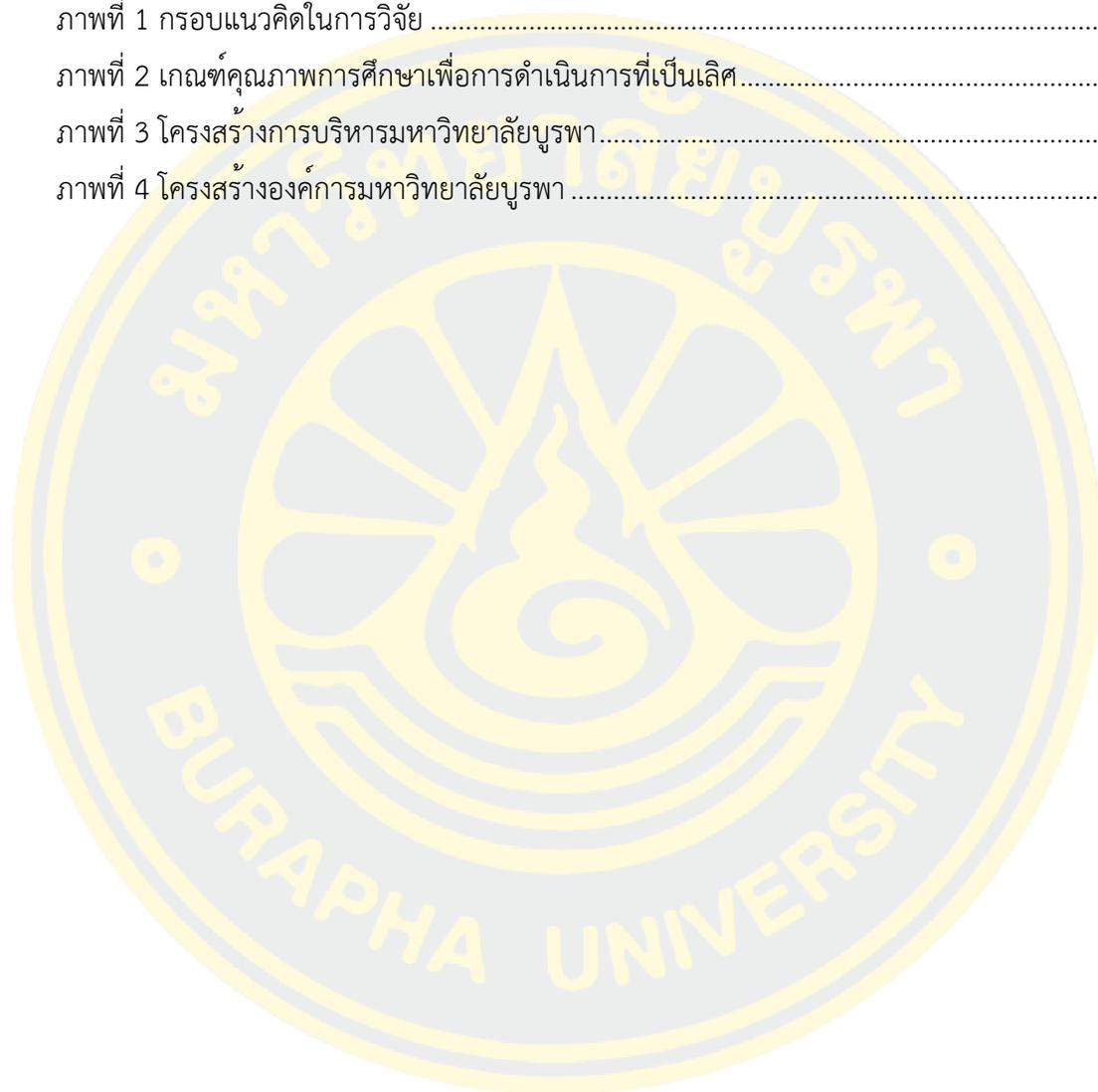
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดระบบปฏิบัติการ.....	71
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม	73
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงาน	74
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน.....	75
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเวลา.....	76
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านค่าใช้จ่าย.....	77
ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ	78
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี LSD	79
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81
ตารางที่ 25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการมีตำแหน่งบริหาร	82
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	83
ตารางที่ 27	แสดงความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter	84
ตารางที่ 28	แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter	85

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 87



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.....	13
ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา.....	37
ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์การมหาวิทยาลัยบูรพา.....	38



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ทำให้ตระหนักถึงบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศและการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับปัจจุบันมีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการจัดการด้านการอุดมศึกษาที่หลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการอุดมศึกษาและการพัฒนาบุคลากรของประเทศเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมนานาชาติ สมควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระทางวิชาการ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีองค์ความรู้ทางวิชาการในแขนงต่าง ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2564) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) โดยคณะกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ฉบับปี 2563-2566 ขึ้น ซึ่งแปลงมาจากเกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2019-2020 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย และสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานระดับคณะ/ วิทยาลัย และระดับสถาบันที่เลือกใช้เกณฑ์ EdPEx สำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และได้แจ้งมายัง สป.อว. แล้ว จำนวน 65 สถาบัน ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 สถาบัน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 21 สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 16 สถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 สถาบัน มหาวิทยาลัยนอกสังกัด จำนวน 5 สถาบัน และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 11 สถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2565)

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEx ช่วยให้สถาบันสามารถตอบคำถามสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1) สถาบันดำเนินการได้ดีอย่างที่ต้งเป็นหรือไม่ 2) สถาบันทราบได้อย่างไรว่าดำเนินการได้ดี และ 3) สถาบันควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไรและอย่างไร นอกจากนี้เกณฑ์ EdPEx ช่วยให้สถาบันบริหารจัดการทุกเรื่อง/ องค์ประกอบของสถาบันให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้บรรลุพันธกิจ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) กรอบของเกณฑ์ EdPEx จะทำให้คนในองค์กรมีมุมมองและ

แนวคิดการบริหารองค์กรในเชิงระบบ เป็นการต่อยอดจากการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดำเนินการมาแต่เดิม (ปานทิพย์ ปุณยานนท์, 2559) ดังนั้น บุคลากรทุกคนในองค์กรจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำเกณฑ์ EdPEx มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กรตามบทบาทและภาระหน้าที่ของตนเอง นับตั้งแต่ผู้บริหารทุกระดับไปจนถึงบุคลากร (วรรณภา ตันทีวากร, 2560) ซึ่งเกณฑ์ EdPEx เป็นชุดคำถามเพื่อให้สถาบันได้สำรวจจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาตนเองใน 7 หมวดที่สำคัญเพื่อการบริหารจัดการ ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์

ประสิทธิภาพในการทำงาน นับเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปข้างหน้า มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยประเมินได้จากคุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงตรงตามที่ได้มีการวางแผนไว้ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ด้วยเช่นกัน และเวลาในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามมาตรฐาน (ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562) อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ มีจิตสำนึกในการให้บริการ และนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ได้เป็นผลสำเร็จ (พรธนิดา คำนา, 2563) ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรที่เป็นหน่วยงานและข้าราชการ พนักงานของรัฐ จะเน้นการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2559)

มหาวิทยาลัยบูรพาเล็งเห็นความสำคัญในการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้กำหนดให้ทุกส่วนงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยใช้เกณฑ์ EdPEx ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2561 เป็นต้นมา และตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 ทุกส่วนงานดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEx ฉบับปี 2567-2570 ทั้งระดับส่วนงาน และระดับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567) มหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดแพลตฟอร์มเพื่อใช้สำหรับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ 3 แพลตฟอร์ม ประกอบด้วย 1) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก 2) การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่ยิ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน 3) การพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567), 2565) ซึ่งมหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือ Key Performance Indicator : KPI ของแพลตฟอร์มที่ 3 การพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นคะแนน

การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบันตามเกณฑ์ EdPEX อีกด้วย ซึ่งการที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ที่ดีย่อมส่งผลให้หน่วยงานได้รับผลคะแนนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเพิ่มขึ้นตามไปด้วย อันเป็นส่วนผลักดันให้ตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยบูรพา บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยต่อไป

ความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยบูรพา มีพื้นที่ตั้ง 3 แห่ง ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตจันทบุรี และวิทยาเขตสระแก้ว มีส่วนงาน 32 ส่วนงาน และ 1 โครงการจัดตั้ง มีบุคลากร 3,408 คน ทั้งที่เป็นระดับสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้บริการการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา มีการจัดการศึกษาครอบคลุมทั้งสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ในปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 206 หลักสูตร จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี 106 หลักสูตร ปริญญาโท 66 หลักสูตร และปริญญาเอก 34 หลักสูตร มีจำนวนนิสิตทั้งหมด 29,453 คน มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการศึกษา การพัฒนางานวิจัย และการบริการวิชาการ ครอบคลุมหลากหลายศาสตร์ และมุ่งมั่นจะดำเนินงานตามพันธกิจโดยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักทุกกลุ่มอย่างสมดุล เพื่อเป็นที่พึ่งหลักทางความรู้และปัญญาเพื่อการพัฒนาสังคมในพื้นที่และประเทศชาติในภาพรวม

จากบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยบูรพาที่ได้กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยบูรพาจึงได้ดำเนินการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อให้บรรลุตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง และผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX พบว่าเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ซึ่งการดำเนินงานจะมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จหรือไม่จะต้องมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การติดตามและกำกับดูแล การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง (ธัญญธร พัวพิทยธร, 2565) แต่ก็มักพบปัญหาอยู่หลายประการทั้งด้านผู้บริหาร หรือบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการประกันคุณภาพ การร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้การดำเนินงานต่อเนื่อง และรับการประเมินในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Sabuding, 2008) ตลอดจนส่งผลให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ส่งผลต่อความเครียดและวิตกกังวล ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (Kosatha, 2010) หรืออาจถึงขั้นการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

เกิดทัศนคติต่อการทุ่มเทในการทำงานลดลง (ทิวาพรรณ ศรีสวัสดิ์ และปริญญา เรืองทิพย์, 2563) สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรบางส่วน มีเจตคติต่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยยังมิได้มีการดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาโดยตรง ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” โดยนอกเหนือจากการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว ผู้วิจัยได้คำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาด้วยหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา ในการวางแผนทางในการพัฒนาการบริหารองค์กร ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

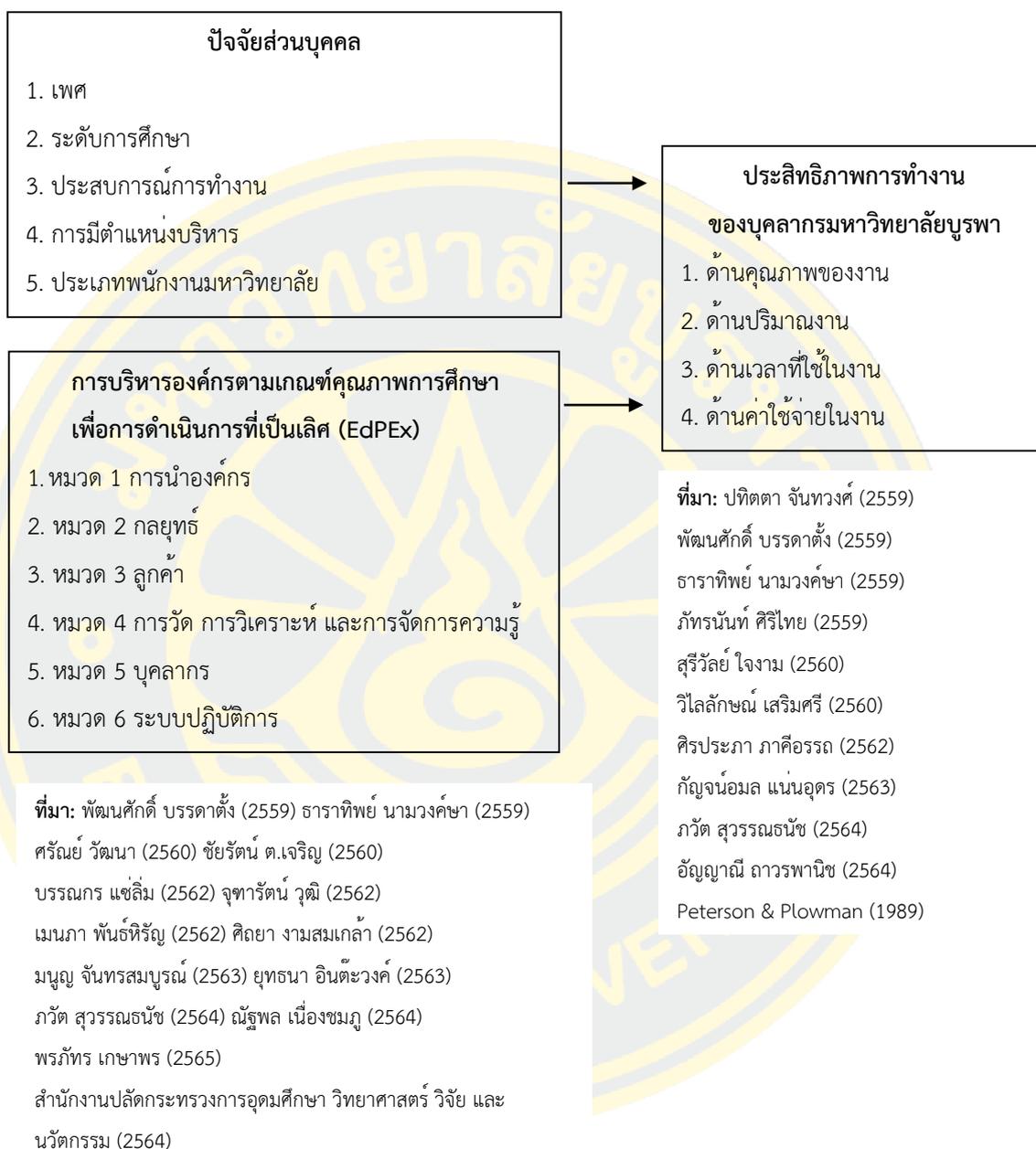
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการนำองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
3. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
4. ปัจจัยด้านลูกค้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
5. ปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
6. ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
7. ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา นี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 3,408 คน (ที่มา : แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567) ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) ในการคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.4 การมีตำแหน่งบริหาร
 - 1.5 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 6 หมวด ได้แก่
 - 2.1 หมวด 1 การนำองค์กร
 - 2.2 หมวด 2 กลยุทธ์
 - 2.3 หมวด 3 ลูกค้า
 - 2.4 หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - 2.5 หมวด 5 บุคลากร
 - 2.6 หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน
4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านช่วงเวลาของการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 25 กันยายน ถึง วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารองค์กร สามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการบริหารองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา สามารถนำผลการวิจัยไปจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมในด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า

นิยามศัพท์

1. ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี คณะ/วิทยาลัย (27 ส่วนงาน) สถาบันและสำนัก (5 ส่วนงาน) และ 1 โครงการจัดตั้ง
2. การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัยบูรพาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตามหมวดกระบวนการสำคัญทั้ง 6 หมวด
3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วัดได้โดยการใช้แบบสอบถาม ตามกรอบทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman (1989) ได้แก่
 - 3.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เกิดประโยชน์กับส่วนงานที่บุคลากรสังกัด และสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ
 - 3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงานที่บุคลากรสังกัด โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้
 - 3.3 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
 - 3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปท้ายบท

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกดำเนินการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) ในการคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
 - 1.2 องค์ประกอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยบูรพา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
 - 4.3 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
5. สรุปท้ายบท

แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

1. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

สุดใจ ธนไพศาล (2556) กล่าวว่า เกณฑ์ EdPEX เสมือนเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่จัดทำขึ้นสำหรับองค์กรทางการศึกษา มีสถาบันการศึกษาให้ความสนใจนำเกณฑ์นี้ไปใช้กันมากขึ้น นอกเหนือจากระดับมหาวิทยาลัย ยังมีการนำเกณฑ์นี้ไปใช้กับหน่วยงานระดับโรงเรียนด้วย ซึ่งการนำ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในองค์กรด้านการศึกษาจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนำเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติมาใช้กับทุกองค์กรนั้น แสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพการณ์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างแท้จริง

สุภาวดี ดวงศิริ (2561) กล่าวว่า เกณฑ์ EdPEX ได้รับการยอมรับในสากลว่าเป็นเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำมาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย

นิเวศน์ นันทจิต (2564) กล่าวว่า เราไม่ได้ทำ EdPEX เราไม่ได้ใช้ EdPEX แต่เราทำงานที่เราทำอยู่ให้ดีขึ้น EdPEX เป็นการปรับวิธีการทำงานให้ชัดเจน เป็นระบบเพื่อที่จะส่งผลลัพธ์ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วันชัย ตรียะประเสริฐ (2565) กล่าวว่า EdPEX ทำให้เกิดมุมมองแนวคิดการบริหารองค์กรในเชิงระบบทุกระบบเชื่อมโยงถึงกันหมด และช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืนจากจุดเน้น พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่จะต้องไปให้ชัดเจนร่วมกันและเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารไปตามวาระก็ตาม แต่เป้าหมายก็ต้องชัดเจน

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2565) กล่าวว่าเกณฑ์ EdPEX ใช้สำหรับการประเมินองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรต้องใช้บริบทขององค์กรเป็นพื้นฐาน แล้วใช้ EdPEX ช่วยดูว่าจะมีเรื่องใดที่เก่ง เรื่องใดที่ต้องปรับปรุง จะปรับปรุงอย่างไร หากไปแก้ปัญหาก็เพื่อตอบสนองเกณฑ์ จะแก้ได้เพียงจุดๆ ไม่เกิดการพัฒนาแต่อย่างใด

ปรียานุช แยมวงษ์ (2565) กล่าวว่า กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจเกณฑ์ EdPEX ก็คือการดึงคนที่ดีเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินหรือเป็นผู้ประเมิน ซึ่งพบว่าทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจมากขึ้น และสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นมุมมองจากผู้บริหารระดับสูงได้ รวมทั้งผลักดันคนในคณะวิชาต่อไปอีกด้วย

กุลพัทธ์ กุลชาติดีติก, อมรรัตน์ พันธงาม และสมใจ สืบเสาะ (2566) กล่าวว่า การนำเกณฑ์ EdPEX มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา สามารถพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาด้วยเกณฑ์คุณภาพดังกล่าว โดยเริ่มจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อนักศึกษา มีการใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูล มีการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีระบบปฏิบัติการหรือระบบการทำงานที่รวดเร็วและทันสมัยจนเกิดเป็นผลลัพธ์นวัตกรรม

อุษณีย์ คำประกอบ (2567) กล่าวว่า EdPEX เป็นการบริหารคุณภาพองค์กร เป็นการเดินทางขององค์กรสู่ความเป็นเลิศที่ไม่มีวันสิ้นสุด

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวคิดที่เกณฑ์ EdPEX เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ ทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร

2. องค์ประกอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) โดยคณะกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ฉบับปี 2563-2566 ขึ้น (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566, 2564) และมหาวิทยาลัยบูรพาได้นำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการบริหารองค์กร สำหรับในปัจจุบัน สป.อว. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำเกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2567-2570 เมื่อเกณฑ์ดังกล่าวได้เผยแพร่ต่อสถาบันศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยบูรพาจะดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2567-2570 ทั้งระดับส่วนงาน และระดับมหาวิทยาลัยต่อไป โดยผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของเกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563-2566 นำเสนอดังนี้

เกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้สถาบันตอบคำถามสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) สถาบันของท่านดำเนินการได้ดีอย่างที่ต้งเป็นหรือไม่ 2) สถาบันทราบได้อย่างไร 3) สถาบันของท่านควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไรและอย่างไร

องค์ประกอบและกลไกที่บูรณาการในเกณฑ์ ได้แก่ ค่านิยมและแนวคิดหลัก เกณฑ์ 7 หมวดที่มีความเชื่อมโยงกัน

ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์ EdPEX มีฐานคิดมาจากความเชื่อและพฤติกรรมที่พบในองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดี 11 ด้าน ดังนี้

- มุมมองเชิงระบบ (Systems perspective)
- การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)
- ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น (Student- and customer-centered Excellence)
- การให้ความสำคัญกับคน (Valuing people)
- การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational learning and agility)
- การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on success)
- การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation)
- การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by fact)

- การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal contributions)
- จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and transparency)
- การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering value and results)

ระบบการดำเนินการที่เป็นเลิศประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวด ที่ส่วนกลางของภาพซึ่งระบุกระบวนการ และผลลัพธ์ตามที่สถาบันกำหนดไว้

การดำเนินการที่เป็นเลิศต้องอาศัยการนำองค์กรที่เข้มแข็ง และแสดงให้เห็นได้จากผลลัพธ์ที่โดดเด่น คำว่า “บูรณาการ” ตรงกลางภาพ แสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบของระบบมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน

ลูกศรแนวนอนตรงกลางภาพ แสดงความเชื่อมโยงที่สำคัญในกลุ่มการนำองค์กร (หมวด 1-3 ทางด้านซ้าย) และในกลุ่มผลลัพธ์ (หมวด 5-7 ทางด้านขวา) ทั้งยังแสดงถึงความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มการนำองค์กร และกลุ่มผลลัพธ์

หัวลูกศรแนวตั้งตรงกลางภาพ ชี้ไปที่โครงสร้างองค์กรและฐานหลักของระบบที่จะให้สารสนเทศและข้อมูลสะท้อนกลับแก่กระบวนการที่สำคัญและสถานะแวดล้อมขององค์กร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564)

มหาวิทยาลัยบูรพาดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งสามารถสะท้อนภาพรวมของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบูรพาได้อย่างครบถ้วน รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร

ส่วนที่ 2 สถานการณ์ขององค์กร

หมวด 1 การนำองค์กร

- 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง
- 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

หมวด 2 กลยุทธ์

- 2.1 การจัดทำกลยุทธ์
- 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

หมวด 3 ลูกค้า

- 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า
- 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

- 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน
- 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

หมวด 5 บุคลากร

- 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
- 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

- 6.1 กระบวนการทำงาน
- 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

หมวด 7 ผลลัพธ์

- 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้าน

กระบวนการ

- 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
- 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
- 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร
- 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ

1. การนำองค์กร (Leadership)

- 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership): ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values)

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values)

ผู้นำระดับสูง (Senior Leaders) ดำเนินการอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and Ethical Behavior)

การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร

ข. การสื่อสาร (Communication)

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร (WORKFORCE) ทั้งทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (Mission and Organizational Performance)

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a Focus on Action)

ผู้นำระดับสูง ดำเนินการอย่างไรในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System)

สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ามีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุม และรอบด้าน

(2) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

สถาบันประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior)

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ (Legal, Regulatory, and Accreditation Compliance)

สถาบันดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชน ที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา บริการฯ และการปฏิบัติการอย่างไร

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being)

สถาบันคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร

(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (KEY communities) ของสถาบัน

2. กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process)

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Process)

(2) นวัตกรรม (Innovation)

กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของสถาบันกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมได้อย่างไร

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก (Work Systems and Core Competencies)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic Objectives)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของสถาบันมีอะไรบ้าง

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective Considerations)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation): สถาบันนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action Plan Development and Deployment)

(1) แผนปฏิบัติการ (Action Plans)

แผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้นของสถาบันมีอะไรบ้าง

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (Action Plan Implementation)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

สถาบันทำอย่างไรให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน

(4) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans)

แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้น และระยะที่ยาวขึ้นมีอะไรบ้าง

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures)

ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการมีอะไรบ้าง

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นของสถาบันมีอะไรบ้าง

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Action Plan Modification)

สถาบันรับรู้และตอบสนองอย่างไร ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

3. ลูกค้า (CUSTOMERS)

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other Customers)

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other Customers)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other Customers)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้
สารสนเทศที่นำไปใช้ได้

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และ
บริการฯ (Student and Other Customer Segmentation, and Program and Service
Offerings)

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other customer
Segmentation)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด

(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ (Program and Service Offerings)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้าง
ความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ (Student and Other
Customer Relationships and Support)

(1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other
Customer Access and Support)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศ
และรับการสนับสนุนจากสถาบัน

(3) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination
of Student and Other Customer Satisfaction and Engagement)

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction, and
Engagement)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน
ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Satisfaction Relative to Other Organizations)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด (Use of Voice-of-the-customer and Market Data)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement)

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures)

สถาบันมีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน (Organizational Performance) และการดำเนินการโดยรวมของสถาบันอย่างไร

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

สถาบันมีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)

สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของสถาบันสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (Performance Analysis and Review)

สถาบันมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบันอย่างไร

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement)

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future Performance)

สถาบันคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างไร

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม (Continuous Improvement and Innovation)

สถาบันใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management) :สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ (Data and Information)

(1) คุณภาพ (Quality)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ

(2) ความพร้อมใช้ (Availability)

สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้

ข. ความรู้ของสถาบัน (Organizational Knowledge)

(1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน (Organizational Learning)

สถาบันใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน

5. บุคลากร (Workforce)

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่สถาบันจำเป็นต้องมี

(2) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

(4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

สถาบันดำเนินการอย่างไรเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (Workforce Benefits and Policies)

สถาบันสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายอย่างไร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

(2) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement)

สถาบันประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (Performance Management and Development)

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีอย่างไร

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development)

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบันอย่างไร

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Effectiveness)

สถาบันมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไร

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Development)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตของสถาบัน

6. ระบบปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes): สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ อย่างไร

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ (Program, Service, and Process Design)

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ (Determination of Program, Service, and Process Requirements)

สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ

(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Key Work Processes)

กระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กรมีอะไรบ้าง

(3) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process Management and Improvement)

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation)

สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

(2) กระบวนการสนับสนุน (Support Processes)

สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ (Program, Service, and Processes Improvement)

สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของสถาบัน และลดความแปรปรวนของกระบวนการ

ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management)

สถาบันมีการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างไร

ง. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)

สถาบันมีการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness): สถาบันทำให้มั่นใจได้
อย่างไรว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness)

สถาบันมีการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการอย่างไร

ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cybersecurity)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ (Privilege) และสินทรัพย์ที่สำคัญมีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

(1) ความปลอดภัย (Safety)

สถาบันดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยได้อย่างไร

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)

สถาบันมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่า มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน

7. ผลลัพธ์ (Results)

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้าน
กระบวนการ (Student Learning, Customer-Focused Service Results, Process Results):
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านประสิทธิภาพของ
กระบวนการเป็นอย่างไร

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Student Learning and Customer-Focused Service Results)

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นคืออะไร

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน (Work Process Effectiveness Results)

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness and Efficiency)

ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการคืออะไร

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างไร

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management Results)

ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานเป็นอย่างไร

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results): ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customer-Focused RESULTS)

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customer Satisfaction)

ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นคืออะไร

(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customer Engagement)

ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นคืออะไร

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results): ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีอะไรบ้าง

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce - Focused Results)

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ผลลัพธ์ด้านชิตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรมีอะไรบ้าง

(2) บรรยากาศการทำงาน (Workforce Climate)

ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานมีอะไรบ้าง

(3) ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรมีอะไรบ้าง

(4) การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรมีอะไรบ้าง

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results): ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรการกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership, Governance, and Societal Contribution Results)

(1) การนำองค์กร (Leadership)

ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นมีอะไรบ้าง

(2) การกำกับดูแลองค์กร (Governance)

ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรมีอะไรบ้าง

(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (Law, Regulation, and Accreditation)

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ มีอะไรบ้าง

(4) จริยธรรม (Ethics) ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมมีอะไรบ้าง

(5) สังคม (Society) ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญมีอะไรบ้าง

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Budgetary, Financial, Market, and Strategy Results): ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความมั่นคงทางการเงินและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นอย่างไร

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (Budgetary, Financial, and Market Results)

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน (Budgetary and Financial Performance)

ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินคืออะไร

(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด (Market Performance)

ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาด

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation Results)

ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถาบันมีอะไรบ้าง

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยไม่นำผลลัพธ์หมวด 7 มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยเล็งเห็นความจำเป็นในการเชื่อมโยงด้านหมวดกระบวนการ ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาโดยตรง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าแต่ละผลงานให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และค่าการปฏิบัติงาน หมายถึงการ ดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ

Herbert A. Simon (1960) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Certo (2000) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึงวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า และได้ผลงานออกมามากที่สุด รวมทั้งให้เกิดประโยชน์และตอบสนองความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด โดยไม่แสวงหาผลกำไร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่าประสิทธิภาพ สามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ ในมุมมองเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิต ที่ได้รับ หากใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อย และระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใด ย่อมแสดงถึง

ประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น แต่ถ้ามองในแง่ของการปฏิบัติงาน “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ หรือผู้บังคับบัญชา และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุข ความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภวัต สุวรรณธนะช (2564) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้มีคุณภาพมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนต่ำมากที่สุดให้เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

อัญญาณี ถาวรพานิช (2564) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ อย่างมีคุณธรรม ถูกต้องและครบถ้วน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย/ต้นทุน ด้านกระบวนการบริหาร/คุณภาพ ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน และมีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ด้วยเทคนิควิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

Harrington Emerson (1931) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีอยู่ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3. ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. ควรมีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Ryan and Smith (1954) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน นั้น

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงาน ความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989, p. 56) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ

ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีม จะต้องมีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีม เป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Dalton et al. (2000, p. 19) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างทีมที่มีประสิทธิผล (Characteristics of Effective Team) ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้นำทีมจะต้องมีความรับผิดชอบ และมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มอบหมายงานให้ถูกคนหรือจัดคนให้เหมาะสมกับงาน
2. ทำให้ความคาดหวังชัดเจน
3. กระตุ้นผู้ร่วมทีมโดยผลักดัน มอบหมาย สอน ช่วยเหลือ และตอบคำถาม
4. มองให้เห็นภาพใหม่ หรือมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่และชัดเจน
5. มีการวางแผนที่ดี
6. นำพนักงานใหม่เข้าไปในทีม เพื่อทำให้เกิดวิธีการหรือภาพใหม่ ๆ ที่สดชื่น
7. ให้การกระตุ้น จูงใจ และมุ่งมั่น
8. ให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงาน ให้แรงเสริมทางบวก และเห็นคุณค่าของการให้

การสนับสนุน

9. เคลื่อนย้ายอุปสรรคที่ทำให้ทีมไม่บรรลุเป้าหมาย
 10. มุ่งมั่นกับสิ่งซึ่งเป็นวิถีทางที่จะนำทีมไปสู่ความก้าวหน้า
- นอกจากตัวผู้นำทีมแล้วสมาชิกในทีมที่ดียังคงมีลักษณะดังต่อไปนี้
1. คิดถึงคำว่า “เราหรือพวกเรา” แทนที่จะเป็น “ฉัน”
 2. ยืดหยุ่น
 3. พอใจที่จะแบ่งปันข้อมูล ความคิด และการยอมรับ เห็นคุณค่า
 4. ประสบความสำเร็จร่วมกับคนอื่น
 5. แสดงความสนใจ และความกระตือรือร้น
 6. รักษาความจงรักภักดีต่อเป้าหมายของทีม และสมาชิกในทีม

นอกจากนี้ สมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. รู้บทบาทของตนเอง และเป้าหมายของกลุ่ม
2. พอใจที่จะเป็นสมาชิกทีม
3. ทำงานร่วมกัน และประสานกับสมาชิกในทีม
4. สนับสนุนสมาชิกในทีม โดยการกระตุ้น และสนับสนุน
5. แบ่งปัน ยกย่อง ชมเชย
6. เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น ยอมรับและเปลี่ยนให้เป็นการประสพการณ์ทางบวก

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานของทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นำทีมที่ต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และสมาชิกในทีมที่จะต้องมีความรู้ลักษณะที่สำคัญ เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

สนใจ ลักษณะ (2547) กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ

4 ประการคือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ
2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ
3. บัณฑิตขององค์การ
4. กระบวนการขององค์การ

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้ มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การ ก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

บัณฑิตขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบของตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาและอุดมการณ์
2. บุคลิกภาพ
3. ความต้องการ
4. ค่านิยม
5. การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
6. ความสามารถในการสำรวจตนเอง
7. ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
8. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านความรู้ความคิด 2. ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ 3. ด้านการวางแผนและการจัดการ 4. ด้านการบริหารทรัพยากร 5. ด้านการนำความรู้ไปใช้ และ 6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ธราทิพย์ นามวงศ์ษา (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. ด้านค่าใช้จ่าย 2. ด้านกระบวนการบริหาร 3. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย

วิไลลักษณ์ เสริมศรี (2560)) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2. การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน 3. การวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน และ 4. การบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

สุรีวัลย์ ใจงาม (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน 2. ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก 3. ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และ 4. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

ศิริประภา ภาค็อรธ (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย

กัญจน์อมล แนนอุดร (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน และ 3. ด้านเวลา

3. ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) กล่าวว่า ในปัจจุบันมีประชาชนสนใจเข้ามาศึกษาในวิทยาลัย ชุมชนเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการ ทางการศึกษาของประชาชนได้

ธราทิพย์ นามวงศ์ษา (2559) กล่าวว่า หลักสำคัญของการบริหารงานของกระทรวงพลังงาน ประการหนึ่งคือ การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูลให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาลูกจ้างทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ ยกระดับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับคู่แข่ง และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้รับบริการ

สุริวัลย์ ใจงาม (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในองค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และผลงานขององค์กรที่มีคุณภาพ

เชษฐิดา กุศลไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และนริگانต์ อินทปัทย์ (2564) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่ ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1989) ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน มาใช้ในการศึกษา การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพาพัฒนาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2498 ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ในปี พ.ศ. 2517 ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา ในปี พ.ศ. 2533 และเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในปี พ.ศ. 2551

ปัจจุบันมี มีพื้นที่ตั้ง 3 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตจันทบุรี และ วิทยาเขตสระแก้ว

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive university) มีการจัดการศึกษา การพัฒนางานวิจัย และการบริการวิชาการ ครอบคลุมหลากหลายศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2562 ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็น “มหาวิทยาลัยหลักใน EEC” มหาวิทยาลัยบูรพามุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญ หลากหลายศาสตร์ ดำเนินงานตามพันธกิจโดยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล เพื่อเป็นที่พึ่งหลักทางความรู้และปัญญาเพื่อการพัฒนา สังคมในพื้นที่และประเทศชาติในภาพรวมอย่างยั่งยืนต่อไป

(1) การจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (comprehensive university) จัดการศึกษาครอบคลุมทั้งสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ในปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยบูรพามีการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 206 หลักสูตร จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี 106 หลักสูตร ปริญญาโท 66 หลักสูตร และปริญญาเอก 34 หลักสูตร โดยเป็นกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 49.51 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 32.52 และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 17.96

(2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยบูรพา ชุมปัญญาตะวันออก”

W.E. BURAPHA (Wisdom of the East)

โดย “ชุมปัญญาตะวันออก” หรือ W.E. (Wisdom of the East) หมายถึงการเป็น มหาวิทยาลัยหลักในภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่เป็นที่พึ่งเพื่อการพัฒนาประเทศแบบมีส่วนร่วม กับทุกภาคส่วนด้วยองค์ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นกลไกหลักในการ ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายในภาคตะวันออก และมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชนอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยบูรพากำหนดพันธกิจไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ควบคู่กับการเสริมสร้างเสรีภาพทางวิชาการและการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ และดำเนินการให้บริการทางวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนสังคมชุมชน ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความเป็นพลวัตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนาชุมชน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ โดยครอบคลุมการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา รวมทั้งแสดงบทบาทนำในการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน

ค่านิยม (Value)

“B-U-R-A-P-H-A” ซึ่งมีนิยามและความหมายของแต่ละตัวอักษรย่อ ดังนี้

B= Benevolence - สำนึกดี

U = Unity - มีใจเป็นหนึ่ง

R = Responsibility - คิดถึงสังคม

A = Active - ทำตนไม่เรื้อรัง

P = Participation - อยู่อย่างมีส่วนร่วม

H = Happiness - ครอบคลุมความสุข

A = Agility - พร้อมปรับตัวทุกสถานการณ์

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

“ONE” ซึ่งมีนิยามและความหมายของแต่ละตัวอักษรย่อ ดังนี้

O = Oneness - ความเป็นหนึ่งเดียว

N = Network - สร้างเครือข่าย

E = Excellent - ความเป็นเลิศ

เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 คือ “มหาวิทยาลัยบูรพา ชุมปัญญา ตะวันออก” W.E. (Wisdom of the East) BURAPHA มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ค่านิยมองค์กร เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายด้วย BUU Strategic Objectives ของแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

BUU Strategic Objectives

1. แสดงบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยหลักใน EEC และภาคตะวันออก
2. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยสู่มาตรฐานระดับสากล
3. ผลิตุบุคลากรคุณภาพสูงและผู้ประกอบการ Startup สนองความต้องการพื้นที่ภาคตะวันออก

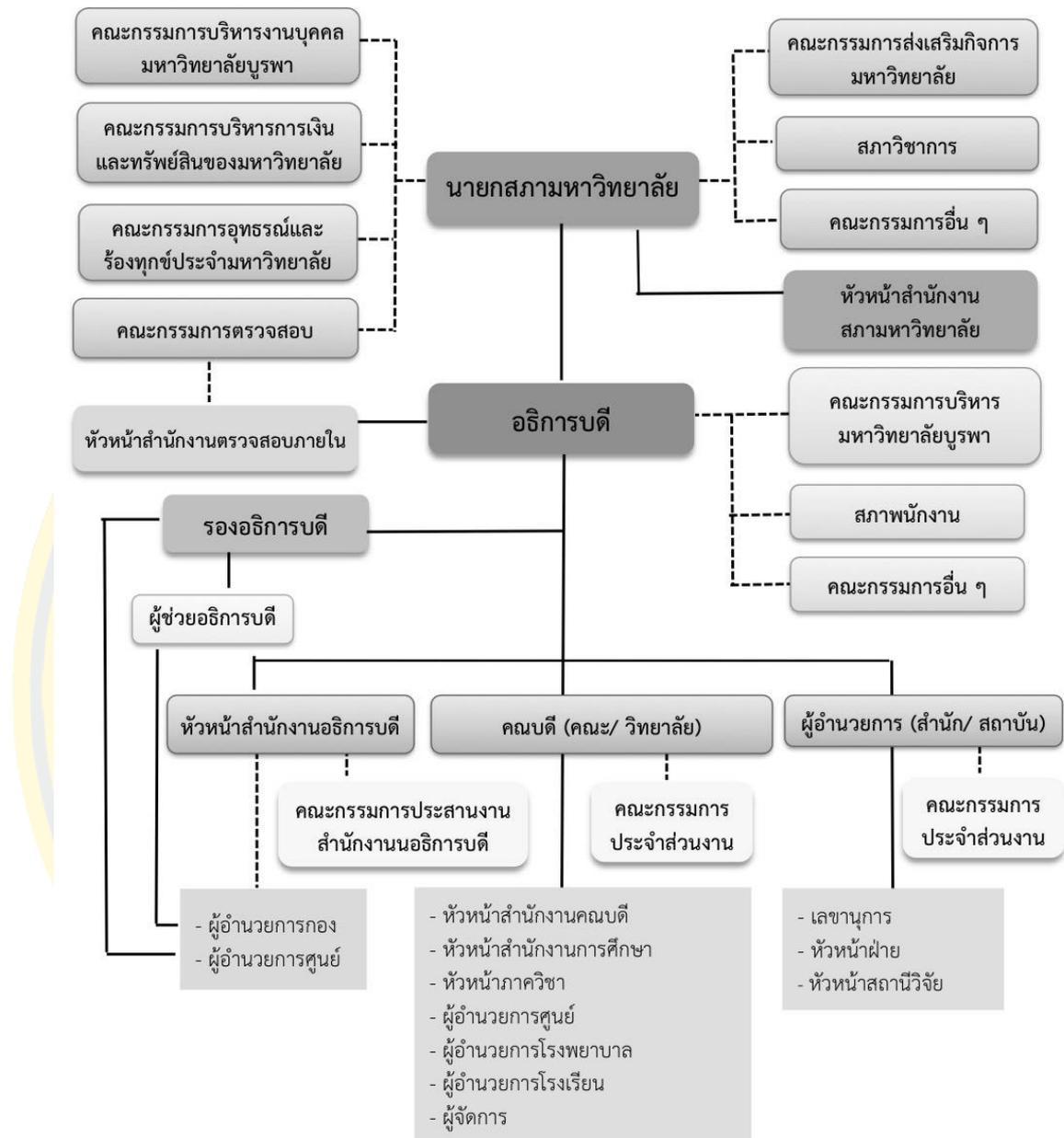
4. เป็นศูนย์กลางขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรยั่งยืน

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยบูรพา มีพนักงานมหาวิทยาลัย 3,408 คน จำแนกเป็น คณาจารย์ 1,439 คน (ร้อยละ 42.22) และสนับสนุนวิชาการ 1,969 คน (ร้อยละ 57.78)

(4) โครงสร้างองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพามีอธิการบดีเป็นผู้นำสูงสุด และมอบหมายรองอธิการบดีเป็นผู้กำกับดูแลภารกิจในด้านต่างๆ และดูแลวิทยาเขตภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เช่น สภาวิชาการ คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี คณะ/วิทยาลัย (27 ส่วนงาน) สถาบันและสำนัก (5 ส่วนงาน) และ 1 โครงการจัดตั้ง ดังภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา และภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน



หมายเหตุ : เส้นทึบ (—) แทนสายบังคับบัญชา เส้นประ (---) แทนสายงานที่ปรึกษาหรือสายประสานงาน

ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา

(แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567), 2565)



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์การมหาวิทยาลัยบูรพา

(แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567), 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

บุษบา นครินทร์สาคร, เพชรไพโรจน์ อุปปิง, จักรเศก เมตตะธำรงค์ และ ชารินี ไชยชนะ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือตัวแทนระดับคณะที่ได้รับรางวัลเกณฑ์คุณภาพ EdPEX200 จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และความสำเร็จของการดำเนินการที่เป็นเลิศ พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและปัจจัยด้านการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จโดยผ่านปัจจัยด้านการบริหาร

พรภัทร เกษาพร (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 3) เพื่อสร้างสมการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยหรือ รองคณบดีระดับคณะ/วิทยาลัย หรือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 127 คน จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและ

งบประมาณ การมีส่วนร่วมและทัศนคติของบุคลากร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ซึ่งส่งผลทางบวกทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ณัฐพล เนื่องชมภู (2564) บัณฑิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยทองสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยทองสุข (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยทองสุขและ (3) นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการต่อยอดในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยทองสุขให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ คณาจารย์ จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหารและนโยบาย ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการ ลำดับที่ 3 คือ ด้านบุคลากร ลำดับที่ 4 คือ ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนและลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วิทยาลัยทองสุข ด้านการวางแผนการดำเนินงาน แตกต่างกัน ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยทองสุขด้านการวางแผนการดำเนินงาน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (Do) และการติดตามตรวจสอบ (Check) แตกต่างกัน นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการและด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วิทยาลัยทองสุขในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง ตามลำดับ คือ ด้านผู้บริหารและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร

ชัยอนันต์ มั่นคง (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีการศึกษา 2564 จาก 5 คณะนาร่องที่ได้ดำเนินการตาม

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย การนำองค์กร ลูกค้ำ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ บุคลากร กลยุทธ์ การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการนำองค์กร ลูกค้ำ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และบุคลากร เป็นตัวแปรสาเหตุ กลยุทธ์ และการปฏิบัติการ เป็นตัวแปรสื่อ และมีผลลัพธ์เป็นตัวแปรตาม 3) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีตัวแปรการนำองค์กร ตัวแปรลูกค้ำ ตัวแปรการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และตัวแปรบุคลากร เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรกลยุทธ์ และตัวแปรการปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการนำองค์กร ตัวแปรลูกค้ำ ตัวแปรการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และตัวแปรบุคลากรไปยังตัวแปรผลลัพธ์ ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังค่าสถิติ (X^2/df) = 2.81, IFI = .98, NFI = .97, TLI = .97, CFI = .98, GFI = .88 และ RMSEA = .08

ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ศิลยา งามสมเกล้า (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน) (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน) (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งหมด 305 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยองค์การของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน)” ในทางบวกระดับสูง (3) ปัจจัยองค์การด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน)

บรรณกร แซ่ลิ่ม (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 97 คน ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด คือ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษารองลงมา คือ คุณภาพของข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพการศึกษา และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

นางสาวจุฑารัตน์ วุฒิ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบถึงสภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 3) เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ได้กำหนดตัวอย่างจาก ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 224 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามระบบกลไก PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จ กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยในทิศทางเดียวกัน

นางเมณฑา พันธุ์หิรัญ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร 2) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อบริการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 219 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของ สจล. โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นต่อบริการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของ สจล. ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ทรัพยากรการบริหาร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และการพัฒนาบุคลากร

ชัยรัตน์ ต.เจริญ, จินตนา จันทร์เจริญ, เฉลิมศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัย เชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัย เชียงราย และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัย เชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของวิทยาลัยเชียงราย ปีการศึกษา 2557 จำนวน 85 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย ในภาพรวมระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะผู้บริหาร 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผล และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และด้านลักษณะทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย โดยภาพรวม

ภิกคค์ กัลยาณมิตร (2021) ทำการวิจัยเรื่อง The Causal Relationship Model of Factors Affecting the Availability of Central Rajabhat University towards Access to the Education Quality Criteria for Excellence มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาความพร้อมของการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX 2) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ดูแลหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมของการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก เมื่อดูเป็นรายข้อเรียงตามลำดับมากไปน้อยคือ ด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านการวัดวิเคราะห์ และจัดการความรู้ ด้านผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านระบบปฏิบัติการ และด้านกลยุทธ์ 2) ปัจจัยด้านการนำองค์กรแบบสมัยใหม่ และโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ส่งผลต่อการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถแสดงตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดังตารางที่ 1
ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัย	ชัยรัตน์ ต.เจริญ (2560)	บรรณกร แซ่ลิ้ม (2562)	จุฑารัตน์ วุฒิ (2562)	แมนภา พันธุ์ธีรัญญ์ (2562)	ศศิญา งามสมเกล้า (2562)	ยุทธนา อินทร์วงค์ (2563)	ณัฐพล เนื่องขมณู (2564)	พรภัทร เกษภาพร (2565)	ความถี่
ด้านโครงสร้างองค์กร				✓	✓	✓			3
ด้านภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ด้านการบริหารจัดการและงบประมาณ	✓	✓	✓			✓		✓	5
ด้านบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์		✓						✓	2
ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพ		✓							1
ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓		✓			✓	✓	✓	5
ด้านการจูงใจ						✓			1
ด้านการสื่อสาร						✓			1
ด้านสภาพแวดล้อม					✓				1

จากตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการและงบประมาณ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร

ซึ่งจากการทบทวนแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวดต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 7 หมวด ประกอบด้วย หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 กลยุทธ์ หมวดที่ 3 ลูกค้า หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 บุคลากร หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวดที่ 7 ผลลัพธ์ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยึดกรอบแนวคิดปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยนำปัจจัยด้านกระบวนการในหมวดที่ 1 – หมวดที่ 6 เป็นตัวแปรต้น สำหรับในหมวดที่ 7 ผลลัพธ์ ผู้วิจัยไม่ได้นำมากำหนดในกรอบแนวคิด เนื่องจากหากมหาวิทยาลัยบูรพาสามารถดำเนินการในหมวดกระบวนการ 1 – 6 ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลลัพธ์ที่ดีในหมวดที่ 7 ด้วย

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

กัญจน์อมล แนนอุดร (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วน

บุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรีวัลย์ ใจงาม (2560) ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ ในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล มีด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการได้รับการยอมรับ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57

วิไลลักษณ์ เสริมศรี (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการ จัดการในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยด้าน นโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 35.30

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .001 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพด้านเวลาด้านปริมาณของงาน ด้านคุณภาพ และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม พบว่า พนักงานเทศบาลที่อายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันที่จบปริญญาตรี ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีการฝึกอบรม 1 ครั้งต่อปี และ 2 ครั้งต่อปี มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานเทศบาลกลุ่มอื่น ๆ

ธาราทิพย์ นามวงศ์ษา (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานส่วนปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากและทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านสถานะของอาชีพ (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านค่าใช้จ่าย และ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถแสดงตารางวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัย	ปัทมา จันทวงศ์ (2559)	พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559)	ธราทิพย์ นามวงค์ษา (2559)	ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559)	ศุวิชัย โจงาม (2560)	วิไลลักษณ์ เสริมศรี (2560)	ศิริประภา ภาคีอรุณ (2562)	กัญจน์อมล แนนอุดร (2563)	ภวัต สุวรรณธนะ (2564)	อัญญาณี การพานิช (2564)	ความถี่
ด้านคุณภาพงาน	✓	✓					✓	✓	✓	✓	6
ด้านปริมาณงาน	✓	✓					✓	✓	✓		5
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	✓	✓					✓	✓	✓		5
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	✓	✓	✓				✓		✓	✓	6
ด้านความรู้ความคิด				✓		✓					2
ด้านการใช้ดุลยพินิจ และ การตัดสินใจ				✓		✓					2
ด้านการวางแผนและการจัดการ				✓		✓					2
ด้านการบริหารทรัพยากร				✓		✓					2
ด้านการนำความรู้ไปใช้				✓							1
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน				✓							1
ด้านกระบวนการบริหาร			✓							✓	2
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์			✓							✓	2
ด้านความรู้ความสามารถในงาน					✓						1
ด้านการให้บริการ					✓						1
ด้านความรับผิดชอบ					✓						1
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร					✓						1

จากตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยึดกรอบทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน มาเป็นตัวแปรตาม

3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลงานของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ภวัต สุวรรณธนะช (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยกำหนดปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

มนูญ จันทรมบูรณ์ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์

ศรัณย์ วัฒนา (2560) กล่าวว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) กล่าวว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้

ธราทิพย์ นามวงศ์ษา (2559) กำหนดปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถแสดงตารางวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัย	พัฒนาสังคม (2559)	การศึกษา นามวงศ์ (2559)	ศรัณย์ วัฒนา (2560)	มัญญ์ จันทร์สมบูรณ์ (2563)	ภักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2564)	ความถี่
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	5
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	5
สถานภาพสมรส	✓	✓				2
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓		✓	4
รายได้	✓					1
ตำแหน่งงาน		✓	✓	✓	✓	4
ประสบการณ์การทำงาน		✓	✓	✓	✓	4
ความรู้ความชำนาญ				✓		1

จากการศึกษาแนวคิด ของนักวิชาการข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แต่จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทางวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านอายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การมีตำแหน่งบริหาร และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

สรุปท้ายบท

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา ทั้งที่บริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หรือเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย 3) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี 4) ด้านการบริหารจัดการและงบประมาณ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 6) ด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่กล่าวมานั้น เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ในหมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 กลยุทธ์ หมวดที่ 3 ลูกค้า หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และ
การจัดการความรู้ หมวดที่ 5 บุคลากร และหมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

สำหรับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยพบว่าประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่
1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในงาน
ซึ่งเป็นแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบและกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. จริยธรรมการวิจัย
7. สรุปท้ายบท

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะ/วิทยาลัย และสถาบัน/สำนักของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 3,408 คน (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2567), 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะ/วิทยาลัย และสถาบัน/สำนักของมหาวิทยาลัยบูรพา คำนวณโดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตร ดังนี้

$$n = \frac{3,408}{1 + 3,408(0.05)^2} = 358 \text{ คน}$$

และคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

โดยภายหลังกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้บริหารส่วนงาน และบุคลากรในสังกัด

ภายหลังกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยมีเกณฑ์การคัดเลือก - คัดออกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา แบบเต็มเวลา

เกณฑ์การคัดออก คือ มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา เช่น อาจารย์พิเศษ หรือลูกจ้างโครงการ เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สพ.อว.) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ โดยแบบสอบถามมีข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำนวน 28 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 12 ข้อ รวมคำถามทั้งสิ้น 45 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การมีตำแหน่งบริหาร และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's scale)

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 ซึ่งใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยในแต่ละช่วงจะประกอบด้วยระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับการแสดงความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คำถามเกี่ยวกับการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างไร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's scale)

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 ซึ่งใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยในแต่ละช่วงจะประกอบด้วยระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับการแสดงความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การศึกษาส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นำมาหาค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552)

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้สอบถามไว้

2. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. จัดทำแบบสอบถามโดยเรียงลำดับคำถาม

4. นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index objective congruence) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$IOC = \text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง แนใจว่าสอดคล้อง

ค่า 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าสอดคล้อง

ค่า -1 หมายถึง แนใจว่าไม่สอดคล้อง

หากค่า IOC ที่ได้ มีค่ามากกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ แต่หากค่า IOC ที่ได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 ให้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ส่วนที่ 2 การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรียบร้อยแล้ว

2. การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับประชากรที่มีสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละส่วนงาน จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค α (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อทดสอบว่าแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์คที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณี que ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง และค่อนข้างสูงถ้าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลาง หรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อย ตามลำดับ (ศิริรัตน์ ชุนทคล้าย, 2546) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ซึ่งผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 ($\alpha = 0.980$) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เป็นดังนี้

ส่วนที่ 2 การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 ($\alpha = 0.974$)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 ($\alpha = 0.954$)

จากนั้นนำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

1. จัดทำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ถึงการดำเนินการสำคัญ ๆ ดังนี้
 - 1.1 วิธีการเก็บรักษาข้อมูล เก็บข้อมูลที่เครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้วิจัย และที่ google drive ของผู้วิจัย
 - 1.2 ระยะเวลาของการเก็บข้อมูล เก็บเป็นระยะเวลา 5 ปี
 - 1.3 การทำลายทิ้ง ดำเนินการลบไฟล์ข้อมูลจากเครื่องคอมพิวเตอร์ และ google drive ของผู้วิจัย
2. ผู้วิจัยขอออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งไปยังส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพา และมีบางส่วนที่เก็บออนไลน์ ผ่าน Google Form โดยชี้แจงรายละเอียดการส่งแบบสอบถาม และวิธีส่งกลับแบบสอบถามใน 2 ช่องทาง ดังนี้
 - 3.1 จัดพิมพ์แบบสอบถามพร้อมทั้งใส่ซองเอกสาร ถึงหัวหน้าส่วนงานของคณะ/วิทยาลัย และสถาบัน/สำนักของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 32 ส่วนงาน โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าจำนวน 1 ซอง จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยโดยตรง เพื่อให้ผู้รวบรวมแบบสอบถามของส่วนงานนั้นนำแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ใส่ซองและปิดผนึกเพื่อส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ
 - 3.2 จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ Google Form โดยผู้วิจัยจะส่งต่อแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน application line หรือทาง e-mail ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละส่วนงาน
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามเวลาที่นัดหมาย และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม รวมถึงข้อมูลการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ ผ่าน Google Form เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การมีตำแหน่งบริหาร และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้ำหมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติดังนี้

ใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 ค่า ได้แก่ การมีตำแหน่งบริหาร และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test หรือ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่ค่ามากกว่า 2 ค่าขึ้นไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เปรียบเทียบกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD

2.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ถึงสมมติฐานที่ 7 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการในการยื่นจริยธรรมการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เข้าเว็บไซต์ e-ethics.buu.ac.th และเลือกเมนูขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และทำตามขั้นตอนการยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการทบทวนจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
2. ติดตามสถานะของผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และปรับแก้ไขเอกสารหลังการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เมื่อประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ลงนามรับรองจริยธรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดาวน์โหลดเอกสารรับรองจริยธรรม เพื่อเป็นเอกสารประกอบการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้รับเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ IRB4-233/2566

สรุปท้ายบท

วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการในการยื่นจริยธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยได้รับเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ IRB4-233/2566 และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารส่วนงาน และบุคลากรในสังกัด จำนวน 358 คน ซึ่งแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาร์ค α รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 ($\alpha = 0.980$) ผู้วิจัยจัดทำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยถึงวิธีการเก็บรักษาข้อมูล ระยะเวลาของการเก็บข้อมูล และการทำลายข้อมูลทุกอย่างชัดเจน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย และมีบางส่วนที่เก็บออนไลน์ (Google Form) โดยเก็บข้อมูลทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับประชากรที่มีสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละส่วนงาน จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2566 และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่วันที่ 5 ตุลาคม ถึง 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 37 วัน แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 358 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
7. สรุปท้ายบท

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of squares)
- df แทน ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
- MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean square)
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

R^2 Adj แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย

Std.error แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

B, β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การมีตำแหน่งบริหาร และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	99	27.7
หญิง	247	69.0
ไม่ประสงค์ระบุ	12	3.4
รวม	358	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และไม่ประสงค์ระบุ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	8.1
ปริญญาตรี	142	39.7
ปริญญาโท	132	36.9
ปริญญาเอก	55	15.4
รวม	358	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	12	3.4
1 - น้อยกว่า 5 ปี	52	14.5
5 - น้อยกว่า 10 ปี	62	17.3
10 ปี ขึ้นไป	232	64.8
รวม	358	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5 - น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 มีประสบการณ์การทำงาน 1 - น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามการมีตำแหน่งบริหาร

การมีตำแหน่งบริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	56	15.6
ไม่มี	302	84.4
รวม	358	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และมีตำแหน่งบริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	65	18.2
สายสนับสนุน	293	81.8
รวม	358	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 หมวด ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
หมวด 1 การนำองค์กร	4.13	0.69	มาก	1
หมวด 2 กลยุทธ์	4.04	0.71	มาก	2
หมวด 3 ลูกค้า	4.00	0.65	มาก	3
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.98	0.68	มาก	4
หมวด 5 บุคลากร	3.98	0.72	มาก	5
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	3.91	0.70	มาก	6
รวม	4.01	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด
โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. =
0.69) หมวด 2 กลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) หมวด 3 ลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.00, S.D. = 0.65) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$,
S.D. = 0.68) หมวด 5 บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.72) และหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นรายหมวด ดังแสดงใน
ตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการนำองค์กร

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนด วิสัยทัศน์ และค่านิยม	4.19	0.82	มาก	1
1.2 ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ให้บริการ	4.12	0.80	มาก	3
1.3 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม และทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อให้ บรรลุพันธกิจของส่วนงาน	4.11	0.76	มาก	4
1.4 ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม	4.12	0.75	มาก	2
รวม	4.13	0.69	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตาม
เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. =
0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.19, S.D. = 0.82) ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และ
สร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. 0.80) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบและมี
จริยธรรม และทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดกลยุทธ์

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 ผู้บริหารของส่วนงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์	4.05	0.83	มาก	2
2.2 ผู้บริหารของส่วนงานท่านดำเนินการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ	4.06	0.79	มาก	1
2.3 ผู้บริหารของส่วนงานท่านพิจารณาทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากร ในการสนับสนุนแผนการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.05	0.83	มาก	3
2.4 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ	4.04	0.79	มาก	4
2.5 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์	3.98	0.81	มาก	5
รวม	4.04	0.71	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของส่วนงานท่านดำเนินการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารของส่วนงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารของส่วนงานท่านพิจารณาทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากร ในการสนับสนุนแผนการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดลูกค้า

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ให้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการของส่วนงาน	4.00	0.75	มาก	3
3.2 ส่วนงานของท่านมีวิธีการสื่อสาร และจัดบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่ม	3.98	0.74	มาก	4
3.3 ส่วนงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้ใช้บริการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.04	0.75	มาก	1
3.4 ส่วนงานของท่านมีระบบจัดการข้อร้องเรียน สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของผู้ร้องเรียนได้อย่างทันที่	3.95	0.81	มาก	5
3.5 ส่วนงานของท่านมีวิธีการช่วยให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงและรับการสนับสนุนจากส่วนงาน	4.02	0.73	มาก	2
รวม	4.00	0.65	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดลูกค้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้ใช้บริการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) ส่วนงานของท่านมีวิธีการช่วยให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงและรับการสนับสนุนจากส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.73) ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ให้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีระบบจัดการข้อร้องเรียน

สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 ส่วนงานของท่านมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน	4.01	0.76	มาก	3
4.2 ส่วนงานของท่านมีข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย	4.02	0.79	มาก	2
4.3 ส่วนงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส หรือตามรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.05	0.79	มาก	1
4.4 ส่วนงานของท่านสร้างและจัดการความรู้โดยการรวบรวม การแบ่งปัน และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและผู้สนใจทั่วไป	3.91	0.79	มาก	4
4.5 ส่วนงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดยได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ภายในส่วนงาน	3.91	0.83	มาก	5
รวม	3.98	0.68	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส หรือตามรอบระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.79) ส่วนงานของท่านมีข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79) ส่วนงานของท่านมีตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.01$, S.D. 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดยได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ภายในส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดบุคลากร

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 ส่วนงานของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนงาน	3.98	0.81	มาก	3
5.2 ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร	3.97	0.79	มาก	4
5.3 ส่วนงานของท่านมีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.01	0.83	มาก	2
5.4 ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	3.89	0.87	มาก	5
5.5 ส่วนงานของท่านมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ชัดเจนและโปร่งใส	4.04	0.87	มาก	1
รวม	3.98	0.72	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ชัดเจนและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87) ส่วนงานของท่านมีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.83) ส่วนงานของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดระบบปฏิบัติการ

การบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ				
6.1 ส่วนงานของท่านออกแบบการให้บริการ สอดคล้องกับพันธกิจวิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานสำคัญของส่วนงาน	3.99	0.73	มาก	1
6.2 ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน	3.82	0.84	มาก	4
6.3 ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริการอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.75	มาก	2
6.4 ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้	3.87	0.78	มาก	3
รวม	3.91	0.70	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา หมวดระบบปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านออกแบบการให้บริการ สอดคล้องกับพันธกิจวิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานสำคัญของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.73) ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีระบบ

ในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.84)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ รวมทั้ง 6 หมวด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น
3 อันดับแรก อยู่ในหมวดการนำองค์กร ได้แก่ 1) ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการ
กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) 2) ผู้บริหารของส่วนงาน
ท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) และ 3)
ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร
และผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 5 บุคลากร
ได้แก่ 1) ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.84) 2) ส่วนงานของท่านมีการจัดการ
เครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่
ผู้ให้บริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.78) และ 3) ส่วนงานของท่านมีการประเมิน
ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87)

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน
ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านคุณภาพงาน	4.16	0.58	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	4.16	0.58	มาก	1
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.13	0.60	มาก	4
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	4.15	0.66	มาก	3
รวม	4.15	0.53	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) ด้านค่าใช้จ่ายในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 17 ถึง ตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านคุณภาพงาน				
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพ	4.07	0.65	มาก	3
1.2 ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน	4.24	0.66	มาก	1
1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ส่วนงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.17	0.64	มาก	2
รวม	4.16	0.58	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ส่วนงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านปริมาณงาน				
2.1 ท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน	4.14	0.66	มาก	3
2.2 ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามแผนที่วางไว้	4.20	0.66	มาก	1
2.3 ท่านสามารถหาสาเหตุข้อผิดพลาดและมีการป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำ เพื่อบริหารจัดการปริมาณงาน	4.16	0.63	มาก	2
รวม	4.16	0.58	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) ท่านสามารถหาสาเหตุข้อผิดพลาดและมีการป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำ เพื่อบริหารจัดการปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) ท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเวลา

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านเวลา				
3.1 ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน	4.24	0.62	มาก	1
3.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.69	มาก	2
3.3 ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ	4.02	0.74	มาก	3
รวม	4.13	0.60	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านค่าใช้จ่าย				
4.1 ส่วนงานของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้	4.12	0.73	มาก	2
4.2 ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	4.12	0.74	มาก	3
4.3 ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	0.67	มาก	1
รวม	4.15	0.66	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) ส่วนงานของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รวมทั้ง 4 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) 2) ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) และ 3) ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่

1) ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) และ 3) ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น เพศ มี 3 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.080	3.194	0.042*
	ภายในกลุ่ม	120.006	355	0.338		
	รวม	122.165	357			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.020	2	0.010	0.028	0.972
	ภายในกลุ่ม	124.146	355	0.350		
	รวม	124.165	357			
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	0.292	0.747
	ภายในกลุ่ม	128.396	355	0.362		
	รวม	128.607	357			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.446	2	0.223	0.507	0.603
	ภายในกลุ่ม	156.134	355	0.440		
	รวม	156.580	357			
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.454	2	0.227	0.793	0.453
	ภายในกลุ่ม	101.585	355	0.286		
	รวม	102.039	357			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ พบว่า ที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณภาพงานที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD เพิ่มเติม ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี LSD

เพศ	\bar{x}	ชาย	หญิง	ไม่ประสงค์ระบุ
ชาย	4.1212	-	-.19	.20
หญิง	4.3117		-	.39
ไม่ประสงค์ระบุ	3.9167			-

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพงานในเรื่อง ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน จำแนกตามเพศ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน
 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ระดับการศึกษา มี 4 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.238	3	0.746	2.202	0.087
	ภายในกลุ่ม	119.927	354	0.339		
	รวม	122.165	357			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.979	3	0.326	0.938	0.422
	ภายในกลุ่ม	123.186	354	0.348		
	รวม	124.165	357			
ด้านเวลาที่ใชในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.195	3	0.065	0.179	0.911
	ภายในกลุ่ม	128.413	354	.363		
	รวม	128.607	357			
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.727	3	0.576	1.316	0.269
	ภายในกลุ่ม	154.853	354	0.437		
	รวม	156.580	357			
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.935	3	0.312	1.092	0.353
	ภายในกลุ่ม	101.103	354	0.286		
	รวม	102.039	357			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 การมีตำแหน่งบริหาร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยแสดงตามตารางที่ 25 ดังนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการมีตำแหน่งบริหาร

รายการ	การมีตำแหน่งบริหาร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านคุณภาพงาน	มี	56	4.38	.49	3.131	.002*
	ไม่มี	302	4.12	.59	3.536	
ด้านปริมาณงาน	มี	56	4.38	.51	2.967	.003*
	ไม่มี	302	4.12	.59	3.261	
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	มี	56	4.25	.51	1.615	.107
	ไม่มี	302	4.10	.61	1.813	
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	มี	56	4.36	.60	2.551	.011*
	ไม่มี	302	4.11	.66	2.729	
ประสิทธิภาพการทำงาน	มี	56	4.34	.44	2.922	.004*
	ไม่มี	302	4.12	.54	3.327	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการมีตำแหน่งบริหาร พบว่า ที่มีการมีตำแหน่งบริหาร ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเวลาที่ใช้ในงาน ที่มีการมีตำแหน่งบริหารต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง
กลุ่มประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample
t-test) โดยแสดงตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

รายการ	ประเภทพนักงาน มหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ด้านคุณภาพงาน	สายวิชาการ	65	4.15	.54	-.089	.929
	สายสนับสนุน วิชาการ	293	4.16	.59		
ด้านปริมาณงาน	สายวิชาการ	65	4.17	.51	.165	.869
	สายสนับสนุน วิชาการ	293	4.16	.60		
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	สายวิชาการ	65	4.06	.52	-1.036	.301
	สายสนับสนุน วิชาการ	293	4.14	.61		
ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	สายวิชาการ	65	4.12	.66	-.392	.695
	สายสนับสนุน วิชาการ	293	4.16	.66		
ประสิทธิภาพการ ทำงาน	สายวิชาการ	65	4.13	.47	-.390	.697
	สายสนับสนุน วิชาการ	293	4.16	.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ที่มีประเภทพนักงาน
มหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่าง
กัน

ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรวมดังแสดงในตารางที่ 27 ถึงตารางที่ 28

ตารางที่ 27 แสดงความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	53.202	6	8.867	63.728	.000 ^p
Residual	48.837	351	.139		
Total	102.039	357			
	R=.722	R ² =.521	R ² Adj=.513		

ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

** p < .01

จากตารางที่ 27 ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ร่วมกันทำนายตัวแปรระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ที่ร้อยละ 52.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 28 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธี Enter

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.672	.135		12.395	.000**
ปัจจัยด้านการนำองค์กร	.079	.048	.102	1.633	.103
ปัจจัยด้านกลยุทธ์	.175	.052	.235	3.336	.001**
ปัจจัยด้านลูกค้า	.063	.054	.076	1.156	.248
ปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	-.009	.060	-.011	-.147	.883
ปัจจัยด้านบุคลากร	.181	.051	.245	3.550	.000**
ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ	.131	.055	.172	2.376	.018*

* p < .05

** p < .01

จากตารางที่ 28 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\beta = .245$, $p < .01$) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ($\beta = .235$, $p < .01$) ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ ($\beta = .172$, $p < .05$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ได้ดังนี้

สัญลักษณ์ของตัวแปร

$$Y = c + Bx$$

เมื่อ

Y = คะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ

x = คะแนนดิบ

c = ค่าคงที่

X5 = ปัจจัยด้านบุคลากร

X2 = ปัจจัยด้านกลยุทธ์

X6 = ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ

ดังนั้นจึงได้ค่า

$$Y = 1.672 + .181(X5) + .175(X2) + .131(X6)$$

$$R^2 = 0.521 \text{ หรือ ร้อยละ } 52.10$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) ได้ดังนี้
สัญลักษณ์ของตัวแปร

$$Z = \beta x$$

เมื่อ

Z = คะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา

β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

x = คะแนนมาตรฐาน

X5 = ปัจจัยด้านบุคลากร

X2 = ปัจจัยด้านกลยุทธ์

X6 = ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ

ดังนั้นจึงได้ค่า

$$Z = .245(X5) + .235(X2) + .172(X6)$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 21 ถึงตารางที่ 28 แสดงสรุปผลการทดสอบ
สมมติฐาน ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาแตกต่างกัน	
1.1 เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 ระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 ประสบการณ์การทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 การมีตำแหน่งบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน
1.5 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านการนำองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ยอมรับสมมติฐาน
4. ปัจจัยด้านลูกค้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ยอมรับสมมติฐาน
7. ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา	ยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในสำนักงาน อยากให้มหาวิทยาลัยจัดการอบรม (อาจจะเป็นออนไลน์) โดยอนุญาตให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้เรียนรู้เกณฑ์ EdPEX ทั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์กับทั้งส่วนงานในด้านการดำเนินการและการรายงานผลการดำเนินงาน
2. EdPEX เป็นระบบบริหารจัดการที่ดี ถ้าบุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจเกณฑ์อย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้การจัดการระบบงานดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรถ่ายทอดสาระสำคัญหรือแปลงเกณฑ์ EdPEX ให้เป็นแนวปฏิบัติง่ายๆ ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ได้เข้าใจและนำไปใช้ได้ด้วย
3. นำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการ ทุกเรื่องภายในองค์กรที่จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลอย่างยั่งยืน โดยเริ่มจากให้บุคลากรมีส่วนร่วมและขยายผลสู่องค์กร
4. มีการพัฒนากระบวนการ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX และได้ข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนด จะทำให้กระบวนการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ
5. การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของตนเอง ในการปฏิบัติงาน ภายในมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นไปตามสมควร และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
6. การเก็บข้อมูลประกันคุณภาพหมวดผลลัพธ์ ควรมีระบบการเก็บข้อมูลจากส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินการ และส่งผลให้ทุกคณะหรือหน่วยงานมีมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย
7. โครงการวิจัยนี้ควรเป็นการศึกษาในเชิงลึก คือ องค์กรประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ EdPEX เนื่องจากมีองค์ประกอบภายนอกที่มีอิทธิพลต่อระดับคะแนน เช่น การดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติ หรือแม้แต่กระทั่งคณะกรรมการผู้ตรวจประเมิน อย่างไรก็ตาม โครงการวิจัยนี้ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ EdPEX
8. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร
9. ควรศึกษาข้อมูล เครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วย

สรุปท้ายบท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรวมทั้ง 6 หมวด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในหมวดการนำองค์กร ได้แก่ 1) ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) 2) ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) และ 3) ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 5 บุคลากรได้แก่ 1) ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.84) 2) ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ให้บริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.78) และ 3) ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรวมทั้ง 4 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) 2) ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) และ 3) ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) และ 3) ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74)

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- เพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณภาพงานที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ต่างกัน

- ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

- ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

- การมีตำแหน่งบริหาร ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านเวลาที่ใช้ในงาน ที่มีกรรมการมีตำแหน่งบริหารต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน

- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ร่วมกันทำนายตัวแปรระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ที่ร้อยละ 52.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\beta = .245, p < .01$) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ($\beta = .235, p < .01$) ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ ($\beta = .172, p < .05$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
4. เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 232 คน ไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และ

การจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับผลการวิจัย แต่ละหมวดสรุปได้ ดังนี้

2.1 หมวดการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม รองลงมา ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม และผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้ใช้บริการ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบและมีจริยธรรม และทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 หมวดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของส่วนงานท่านดำเนินการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา ผู้บริหารของส่วนงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ และผู้บริหารของส่วนงานท่านพิจารณาทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากร ในการสนับสนุนแผนการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก

2.3 หมวดลูกค้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้ใช้บริการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา ส่วนงานของท่านมีวิธีการช่วยให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงและรับการสนับสนุนจากส่วนงาน และส่วนงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ใช้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการของส่วนงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีระบบจัดการข้อร้องเรียน สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับมาก

2.4 หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส หรือตามรอบระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา ส่วนงานของท่านมีข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย และส่วนงานของท่านมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดยได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ภายในส่วนงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 หมวดบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ชัดเจนและโปร่งใส รองลงมา ส่วนงานของท่านมีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และส่วนงานของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2.6 หมวดระบบปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานของท่านออกแบบการให้บริการ สอดคล้องกับพันธกิจวิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานสำคัญของส่วนงาน รองลงมา ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริการอย่างต่อเนื่อง และส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับผลการวิจัย แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ส่วนงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ ตามลำดับ

3.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามแผนที่วางไว้ รองลงมา ท่านสามารถหาสาเหตุข้อผิดพลาดและมีการป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำ เพื่อบริหารจัดการปริมาณงาน และท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน ตามลำดับ

3.3 ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้

เสร็จตามแผนงาน รองลงมา ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ตามลำดับ

3.4 ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา ส่วนงานของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ และส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณภาพงานในเรื่อง ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ต่างกัน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีการมีตำแหน่งบริหาร ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านเวลาที่ใช้นางาน กลุ่มตัวอย่างที่มีการมีตำแหน่งบริหารต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน

4.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถใช้นำมาทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ที่ร้อยละ 52.10 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยโดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน คือ ปัจจัยด้านบุคคล (.245) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (.235) และปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ (.172)

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้การที่หมวด 1 การนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การที่องค์กรจะมุ่งสู่ความสำเร็จได้ ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กร โดยการสื่อสารและถ่ายทอดไปยังบุคลากร เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพความสำเร็จเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร เกษภาพร (2565) พบว่าภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและงบประมาณ ส่งผลทางบวกกับความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องกับ ณัฐพล เนื่องขมภู (2564) พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหารและนโยบาย ในส่วนของยุทธนา อินตะวงค์ (2563) พบว่าหนึ่งในสี่ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับศศิธยา งามสมเกล้า (2562) พบว่าปัจจัยองค์การดำเนินนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ระดับสถาบัน) เช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ตามลำดับ ทั้งนี้การที่ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยบูรพาได้นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารองค์กร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ทำให้บุคลากรในทุกระดับมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง อาจส่งผลให้ได้ปริมาณงานตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญจน์อมล แน่นอุดร (2563) ได้ทำการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนศิริประภา ภาคือรรถ (2562) ได้ทำการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านที่เห็นด้วยสูงสุดคือ ด้านเวลาในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย สำหรับปัทมา จันทวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าใช้จ่ายในงาน รองลงมาคือเวลาที่ใช้ในงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงานตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่อง มาจากในปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยความเท่าเทียมทางด้านเพศ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสารสนเทศต่าง ๆ ในด้านที่ตนสนใจ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีผลมาจากระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงาน แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการมีตำแหน่งบริหาร ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งบริหาร ต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ทั้งทางด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ได้และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับศิริประภา ภาคิธรธ (2562) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่ศรัณย์ วัฒนา (2560) ได้ทำการศึกษาพบว่าตำแหน่งประสบการณ์ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คือ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถใช้นำมาทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ที่ร้อยละ 52.10 ซึ่งสอดคล้องกับวิไลลักษณ์ เสริมศรี (2560) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 35.30 และยังสอดคล้องกับสุรีวัลย์ ใจงาม (2560) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งสำหรับด้านโครงสร้างองค์กรนั้น หมายรวมถึงการบริหารงาน นโยบายในการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ที่ร้อยละ 41.20 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธาราทิพย์ นามวงศ์ษา (2559) ได้ทำการศึกษาพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ได้ที่ร้อยละ 47.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รวมทั้ง 6 หมวด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในหมวด 1 การนำองค์กร ได้แก่ 1) ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม 2) ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม และ 3) ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ใช้บริการ ซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของมหาวิทยาลัยในการมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยเริ่มจากผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับสูงในการกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และสร้างประโยชน์แก่สังคม และพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 5 บุคลากร ได้แก่ 1) ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน 2) ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้ และ 3) ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ดังนั้น ส่วนงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ควรจัดทำระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน ให้บุคลากรสามารถบันทึกข้อมูลดังกล่าวได้สะดวก อีกทั้งผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้โดยใช้ข้อมูลจริง (Management By Fact)

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการจัดการความร่วมมือ หรือผู้ส่งมอบที่มีส่วนในความสำเร็จของส่วนงาน ทั้งในรูปแบบการติดต่อสื่อสาร การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้ และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ

1.3 ควรมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรให้ชัดเจน และเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเต็มกำลังความสามารถตามทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงการวางแผนในการรับบุคลากรใหม่ได้ตรงตามความต้องการของส่วนงาน

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน 2) ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน และ 3) ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงถึงความตระหนักของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในเรื่องผลงานที่เสร็จตามเวลา งานมีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำเป็น 3 อันดับแรก อยู่ในด้านคุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ และ 3) ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ดังนั้น ส่วนงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ควรมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น อาจปรับปรุงช่องทางการติดต่อกับผู้ใช้บริการ เช่น การพัฒนา Application บนมือถือ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการติดต่อ หรือเข้าใช้บริการ นอกจากนี้อาจรวมถึงการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดระยะเวลาและทรัพยากรในการทำงานด้วย

2.2 ควรมีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้กับบุคลากร และผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ควรสนับสนุนการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ แทนการใช้กระดาษ

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และปัจจัยด้านระบบปฏิบัติการ แต่จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบว่าในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 5 บุคลากรยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหมวดอื่น ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในด้านของระบบปฏิบัติการ และด้านบุคลากร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลวิจัยที่ได้เป็นในภาพรวม อาจมีบางความเห็นที่บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาต้องการสื่อสาร หรือเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณานุกรม

- กัญจนอมล แน่นอุดร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลพัทธ์ กุลชาติดีลก, อมรรัตน์ พันธุ์งาม และสมใจ สืบเสาะ. (2566). *พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้ป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 747-758.
- เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566*. (2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา*. (2564). *หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ops.go.th/th/ches-aboutus/duties-powers>.
- จุฑารัตน์ วุฒิ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชัยรัตน์ ต. เจริญ, จินตนา จันทร์เจริญ, เฉณิศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 432-440.
- ชัยอนันต์ มั่นคง. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 485-502.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักส์.

- เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และนรีกานต์ อินทปัติย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 1(1), 25-31.
- ณัฐพล เนื่องชมภู. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยทองสุข. *วารสารพุทธมอค์ศ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม* 6(1), 119-130.
- ธัญญธร พัวพิทยาธร. (2565). การศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) กรณีศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 9(2), 95-107.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. นนทบุรี: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ธาราทิพย์ นามวงศ์ษา. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน*. ปรินญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิเวศน์ นันทจิต. (2564). *ก้าวใหม่สู่การใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)*. ใน *การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบออนไลน์ เรื่อง “ก้าวใหม่สู่การใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)”*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บรรณกร แซ่ลิ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 12(1), 325-348.
- บุษบา นครินทร์สาคร, เพชรไพโรจน์ อุปปิง, จักเรศ เมตตะธำรงค์ และชาลินี ไชยชนะ. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 43(1), 106-126.
- ปัทมดา จันทร์ทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรียานุช แยม่วงษ์ (2565). *EdPEX Quote*. เข้าถึงได้จาก

http://www.edpex.org/p/blog-page_7.html

ปานทิพย์ ปุณณานนท์. (2559). ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 22(2), 111-123.

พรภัทร เกษาพร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX). *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 17(1), 87-98.

พรณิดา คำนา. (2563). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 185-200.

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภวัต สุวรรณธนะ. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 5(4), 157-197.

มนูญ จันทสมบุญ. (2563). *ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านทะเบียนและบัตรของที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. ใน *งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม* (หน้า 2468-2478). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เมณฑา พันธุ์ธีรญา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ยุทธนา อินตะวงค์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 4(2), 1-15.

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2565). *EdPEX Quote*. เข้าถึงได้จาก

http://www.edpex.org/p/blog-page_7.html

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด

วรรณภา ตันทิวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 160-181.

วันชัย ตริยะประเสริฐ. (2565). จุฬาฯ กับระบบ EDPEX เพื่อความเป็นเลิศด้านคุณภาพการศึกษา พัฒนาการบริหารจัดการ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เข้าถึงได้จาก <https://www.chula.ac.th/news/94340/>

วิไลลักษณ์ เสริมศรี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรัณย์ วัฒนา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. ปริญญานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิถยา งามสมเกล้า. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7(3), 221-234.

สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุดใจ ธนไพศาล. (2556). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อประยุกต์ใช้กับองค์กรทางการศึกษา. *วารสารห้องสมุด (T.L.A. Bulletin)*, 57(2), 71-85.

- สุภาวดี ดวงศิริ. (2561). รูปแบบการบริหารตามแนวทาง EdPEX สำหรับหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ ของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรวิทย์ ใจงาม. (2560). *บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ* มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2565). *หน่วยงานระดับคณะวิชาหรือระดับสถาบัน ที่เลือกใช้เกณฑ์ EdPEX*. เข้าถึงได้จาก <http://www.edpex.org/p/edpex-network.html>.
- อัญญาณี ถาวรพานิช. (2564). *ผลกระทบของพฤติกรรมการใช้และรูปแบบการดำเนินชีวิตบน IG Stories ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน Generation Y*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณีย์ คำประกอบ. (2567). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี พ.ศ. 2567-2570*. ใน *การประชุมสัมมนา เรื่อง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี พ.ศ. 2567-2570*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Dalton, J. H., Elias, M. J., & Wandersman, A. (2000). *Community psychology: Linking Individuals and Communities*. Australia: Wadsworth.
- Emerson, H. (1931). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Kalyanamitra, P. (2021). The Causal Relationship Model of Factors Affecting the Availability of Central Rajabhat University towards Access to the Education Quality Criteria for Excellence. *International Journal of Crime, Law and Social*, 8(2), 14-20.
- Kosatha, M. (2010). *Knowledge, attitude toward education quality assurance and burnout of teacher under the jurisdiction of the Bangkok metropolitan administration*. Unpublished Master's Thesis. Bangkok: Kasetsart University. (In Thai).
- Millett J. D. (1954). *Management in the public service; the quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill.

- Sabuding, S. (2008). *Administrative factors affecting internal quality assurance of Islamic private schools under Yala Educational Service Area Office 1*. Unpublished Master's thesis. Songkla: Prince of Songkla University. (In Thai).
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing and Sons.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
 ที่ อว ๘๑๓๗/๐๗๗๕ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เวธกา กลิ่นวิจิต (คณะแพทยศาสตร์)

ด้วยนางสมหมาย ลีมพิติพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EDPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินดาภา สีนินวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓-๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
 ที่ อว ๘๑๓๗/๐๗๓๗๔ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพล พุกเสิ่ง (คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์)

ด้วยนางสมหมาย ลีมีปิตพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินตภา สีนีวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓-๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๖๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เชมญา คินิมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วยนางสมหมาย ลิมปิตพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินดาภา สีนินวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓-๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรีย์ ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๓/๖๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วยนางสมหมาย ลิมปิตพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EDPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินตภา สีนีวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.ภักฐกรณ์ วรายนต์พิณี กรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญ ดร.ภักฐกรณ์ วรายนต์พิณี ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓-๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.ภักฐกรณ์ วรายนต์พิณี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๖๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพท.บางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑๑

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี (ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วยนางสมหมาย ลิมพิตพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินดาภา สีนินว เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตดั่งรายนามข้างต้นได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓-๒๔๘๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

เอกสารชี้แจงและแสดงความยินยอมผู้เข้าร่วมวิจัย

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย :

โครงการวิจัยเรื่อง : การบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นางสาวสมหมาย ลีมีพิติพานิชย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาวินิจฉัยนี้ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือให้ท่านให้ข้อมูลกรอกแบบสอบถามของโครงการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ถึงส่วนที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 40 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นแบบให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งท่านสามารถกรอกแบบสอบถามได้ 2 ช่องทาง คือ 1) กรอกเอกสารแบบสอบถาม หรือ 2) กรอกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form โดยในการกรอกแบบสอบถามนั้น ท่านจะใช้เวลาประมาณ 10 นาที โดยผู้วิจัยจะดำเนินการนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งไปยังส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพาใน 2 ช่องทาง ดังนี้

1. จัดพิมพ์แบบสอบถามพร้อมทั้งใส่ซองเอกสาร ถึงหัวหน้าส่วนงานของคณะ/วิทยาลัย และสถาบัน/สำนักของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 32 ส่วนงาน โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าจำนวน 1 ซอง จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยโดยตรง เพื่อให้ผู้รวบรวมแบบสอบถามของส่วนงานนั้นนำแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ใส่ซองและปิดผนึกเพื่อส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ

2. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ Google Form โดยผู้วิจัยจะส่งต่อแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน application line หรือทาง e-mail ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละส่วนงาน

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับพิมพ์ตามเวลาที่นัดหมาย และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้กลับมา รวมถึงข้อมูลการตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากโครงการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบบางอย่างใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

AF 06-02/v2.0

ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการองค์กร สามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงแต่อย่างใด ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัย เท่านั้น และ google drive ของผู้วิจัย สำหรับเอกสารจะเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัว และ google drive ของผู้วิจัย เป็นเวลา 5 ปี หลังการเผยแพร่ผลงานวิจัย จะถูกทำลายโดยการลบไฟล์ข้อมูลจากเครื่องคอมพิวเตอร์ และ google drive ของผู้วิจัย

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้า นางสมหมาย ลีมปิณฑนิชย์ นิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร 086-363248-0 ข้าพเจ้ายินดีตอบคำถาม และข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ และถ้าผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620 หรืออีเมล buuethics@buu.ac.th

เมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นสมควรเข้าร่วมในการวิจัยนี้ ขอความกรุณาลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมร่วมโครงการที่แนบมาด้วย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้



BUU-IRB Approved

29 Aug 2023

- 2 -

ฉบับที่ 2.0 วันที่ 18 สิงหาคม 2566

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา



เอกสารแสดงความยินยอม
ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form)

รหัสโครงการวิจัย:

(งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)
โครงการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
ให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่ระบุในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว และผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

กรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในเอกสารแสดงความยินยอมให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนามหรือประทับลายนิ้วหัวแม่มือของข้าพเจ้าในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม พยาน



BUU-IRB Approved

(.....)
29 Aug 2023

- 1 -

AF 06-03.1/v2.0

หมายเหตุ กรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ความยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วหัวแม่มือ ขอให้มียานลงลายมือชื่อ
รับรองด้วย



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023
- 2 -

ฉบับที่ 2.0 วันที่ 22 สิงหาคม 2566

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ค

เครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้น ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
2. โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนตอบแบบสอบถาม
3. ข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้ตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อคำถาม ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
<input type="checkbox"/> ไม่ประสงค์ระบุ	
2. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 - น้อยกว่า 5 ปี
<input type="checkbox"/> 5 - น้อยกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป
4. การมีตำแหน่งบริหาร

<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------
5. ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

<input type="checkbox"/> สายวิชาการ	<input checked="" type="checkbox"/> สายสนับสนุนวิชาการ
-------------------------------------	--



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

โดยแบ่งเป็นระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การนำองค์กร					
1.1 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม					
1.2 ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ใช้บริการ					
1.3 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม และทำให้เกิดการปฏิบัติกรอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนงาน					
1.4 ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม					
2. กลยุทธ์					
2.1 ผู้บริหารของส่วนงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์					
2.2 ผู้บริหารของส่วนงานท่านดำเนินการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ					
2.3 ผู้บริหารของส่วนงานท่านพิจารณาทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากร ในการสนับสนุนแผนการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
2.4 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ					
2.5 ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์					
3. ลูกค้า					
3.1 ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ให้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการของส่วนงาน					
3.2 ส่วนงานของท่านมีวิธีการสื่อสาร และจัดบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่ม					
3.3 ส่วนงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้ใช้บริการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.4 ส่วนงานของท่านมีระบบจัดการข้อร้องเรียน สามารถตอบสนอง และแก้ไขปัญหาของผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที					
3.5 ส่วนงานของท่านมีวิธีการช่วยให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงและรับการสนับสนุนจากส่วนงาน					
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
4.1 ส่วนงานของท่านมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน					
4.2 ส่วนงานของท่านมีข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย					
4.3 ส่วนงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส หรือตามรอบระยะเวลาที่กำหนด					
4.4 ส่วนงานของท่านสร้างและจัดการความรู้โดยการรวบรวม การแบ่งปัน และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและผู้สนใจทั่วไป					
4.5 ส่วนงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดยได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ภายในส่วนงาน					
5. บุคลากร					
5.1 ส่วนงานของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนงาน					
5.2 ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร					
5.3 ส่วนงานของท่านมีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
5.4 ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากร					
5.5 ส่วนงานของท่านมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ชัดเจนและโปร่งใส					
6. ระบบปฏิบัติการ					
6.1 ส่วนงานของท่านออกแบบการให้บริการ สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานสำคัญของส่วนงาน					
6.2 ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน					



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.3 ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริการอย่างต่อเนื่อง					
6.4 ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้					



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ในความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านอย่างไร โดยแบ่งเป็นระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านคุณภาพงาน					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ					
1.2 ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน					
1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ส่วนงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2. ด้านปริมาณงาน					
2.1 ท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน					
2.2 ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามแผนที่วางไว้					
2.3 ท่านสามารถหาสาเหตุข้อผิดพลาดและมีการป้องกันไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำ เพื่อบริหารจัดการปริมาณงาน					
3. ด้านเวลา					
3.1 ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงาน					
3.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.3 ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ					
4. ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ส่วนงานของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้					
4.2 ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					
4.3 ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม*****



BUU-IRB Approved
29 Aug 2023

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)
แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
1	เพศ () ชาย () หญิง () ไม่ประสงค์ระบุ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	1. อาจเพิ่ม “ไม่ประสงค์ ระบุ” เนื่องจาก มุมมองของเพศ กำเนิดอาจจะไม่ เป็นประเด็นหลัก (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
2	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	3	0.60	สอดคล้อง	1. ไม่ควรใช้ ข้อความว่า “ปริญญาเอกหรือ สูงกว่า” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
3	ประสบการณ์การทำงาน () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - น้อยกว่า 5 ปี () 5 - น้อยกว่า 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป	-1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	1. ควรปรับจาก () 6 - น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็น () 5 - น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
4	การมีตำแหน่งบริหาร () มี () ไม่มี	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. หากใช้ ตำแหน่งงาน ควรระบุทุก ตำแหน่ง 2. อาจเปลี่ยน หัวข้อคำถามเป็น การมีตำแหน่ง บริหาร เนื่องจาก ทุกคนก็ถือเป็น บุคลากรใน

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
										มหาวิทยาลัย บูรพา (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
5	ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ()สายวิชาการ ()สายสนับสนุนวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	1. อาจเปลี่ยนคำ จากคณาจารย์ เป็นสายวิชาการ เพื่อให้เป็นไปใน ลักษณะเดียวกัน (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
1. การนำองค์กร										
1.1	ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีบทบาทหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
1.2	ผู้บริหารของส่วนงานท่านสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้ใช้บริการ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
1.3	ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม และทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนงาน	1	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. การกำกับดูแลให้เพิ่ม “ด้วยความรับผิดชอบและมีจริยธรรม” 2. ปรับคำว่า “เป้าหมาย” เป็นคำว่า “พันธกิจ” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
1.4	ผู้บริหารของส่วนงานท่านสนับสนุนและสร้างประโยชน์แก่สังคม	1	0	1	0	1	3	0.60	สอดคล้อง	1. อาจจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. กลยุทธ์										
2.1	ผู้บริหารของส่วนงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. อาจใช้ข้อความว่า “ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการวางแผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์ที่ดี”
2.2	ผู้บริหารของส่วนงานท่านดำเนินการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
2.3	ผู้บริหารของส่วนงานท่านพิจารณาทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากร ในการสนับสนุนแผนการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. ปรับคำว่า “ด้านอื่น ๆ” เป็น “ด้านบุคลากร” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
2.4	ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
2.5	ผู้บริหารของส่วนงานท่านมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3. ลูกค้ำ										
3.1	ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากผู้ให้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการของส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3.2	ส่วนงานของท่านมีวิธีการสื่อสารและจัดบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3.3	ส่วนงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้ใช้บริการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง	
3.4	ส่วนงานของท่านมีระบบจัดการข้อร้องเรียน สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
3.5	ส่วนงานของท่านมีวิธีการช่วยให้ ผู้ใช้บริการเข้าถึงและรับบริการ สนับสนุนจากส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้										
4.1	ส่วนงานของท่านมีตัวชี้วัดที่ สำคัญ ที่ใช้ในการติดตาม ความสำเร็จของการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
4.2	ส่วนงานของท่านมีข้อมูลและ สารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
4.3	ส่วนงานของท่านมีการติดตาม ผลการดำเนินงานเป็นราย ไตรมาส หรือตามรอบระยะเวลา ที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
4.4	ส่วนงานของท่านสร้างและ จัดการความรู้โดยการรวบรวม การแบ่งปัน และการถ่ายทอด องค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรและผู้สนใจทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
4.5	ส่วนงานของท่านมีการส่งเสริม ให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดย ได้รับประโยชน์จากการจัดการ ความรู้ภายในส่วนงาน	0	1	1	0	1	3	0.60	สอดคล้อง	ควรเชื่อมโยงกับ การจัดการความรู้ (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
5. บุคลากร										
5.1	ส่วนงานของท่านมีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับการทำงานและ นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ของ ส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
5.2	ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการ ทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
5.3	ส่วนงานของท่านมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
5.4	ส่วนงานของท่านมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	-1	1	1	1	1	3	0.60	สอดคล้อง	1. ควรปรับคำถามจาก “ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร” เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรหรือความผูกพัน 2. ควรเป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
5.5	ส่วนงานของท่านมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ชัดเจนและโปร่งใส	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
6. ระบบปฏิบัติการ										
6.1	ส่วนงานของท่านออกแบบการให้บริการ สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกระบวนการทำงานสำคัญของส่วนงาน	1	0	1	1	0	3	0.60	สอดคล้อง	1. อาจจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 2. เพิ่มข้อความ “พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกระบวนการ

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
										ทำงานสำคัญ” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
6.2	ส่วนงานของท่านมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง	ปรับข้อความ “ผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
6.3	ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริการอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
6.4	ส่วนงานของท่านมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้ส่งมอบสามารถสนับสนุนผลการดำเนินการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการได้	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
1. ด้านคุณภาพงาน										
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
1.2	ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ของส่วนงาน	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง	
1.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ส่วนงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
2. ด้านปริมาณงาน										
2.1	ท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. อาจใช้ข้อความว่า “ท่านสามารถสร้างผลงานในปริมาณที่เป็นไปตามความคาดหวังของส่วนงาน” แทนข้อความเดิม คือ “ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
2.2	ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
2.3	ท่านสามารถหาสาเหตุ ข้อผิดพลาดและมีการป้องกัน ไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำ เพื่อ บริหารจัดการปริมาณงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3. ด้านเวลา										
3.1	ท่านมีการกำหนดระยะเวลาใน การปฏิบัติงานให้เสร็จตาม แผนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3.2	ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง	
3.3	ท่านมีการนำวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ ผู้ใช้บริการ	0	1	1	1	0	3	0.60	สอดคล้อง	1. ปรับแก้ ข้อความจาก “พัฒนาวิทยาการ ใหม่ ๆ” เป็น “นำวิทยาการ ใหม่ ๆ” (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว) 2. เพิ่มประเด็น ความรวดเร็ว ตอบสนองความ ต้องการ ผู้ใช้บริการ (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)
4. ด้านค่าใช้จ่าย										
4.1	ส่วนงานของท่านมีกระบวนการ ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตาม งบประมาณที่ได้กำหนดไว้	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. ประเด็น คำถามเป็นใน ส่วนของส่วนงาน ไม่ใช่ ประสิทธิภาพการ ทำงานของ บุคลากร

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
4.2	ส่วนงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1. ประเด็นคำถามเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานไม่ใช่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
4.3	ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนงานในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง	1. ประเด็นคำถามเป็นการคำนึงถึงไม่ได้แสดงถึงการทำให้เกิดขึ้นได้จริง 2. เพิ่มประเด็นที่นอกเหนือ ความประหยัด เช่น คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (แก้ไขเรียบร้อยแล้ว)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. จากการอ่านข้อคำถามการประเมินแล้ว คำถามโดยส่วนใหญ่จะแยกออกคล้ายการประเมินผู้บริหารของส่วนงาน และการประเมินผู้ทำแบบประเมิน ซึ่งผู้วิจัยอาจจะต้องพิจารณาถึงประเด็นแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงจากเกณฑ์ EdPEX ไปสู่การประเมินประสิทธิภาพบุคลากรทั้งทางด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มเติมคำถามในหมวดต่าง ๆ ของส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รายละเอียด ดังนี้

- หมวด 1 การนำองค์กร

ขาดเรื่อง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- หมวด 2 กลยุทธ์

ขาดเรื่อง การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์
ควรเพิ่มเติมเรื่อง การกำหนดระบบงานและสมรรถนะหลัก

หมวด 3 ลูกค้า

ควรเพิ่มเติมเรื่อง การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้ใช้บริการ

หมวด 5 บุคลากร

ควรเพิ่มเติมเรื่อง การประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากร และความผูกพัน

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

ขาดเรื่องการจัดการเครือข่ายอุปทาน



ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-233/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU201/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : การบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสมหมาย ลีมปิณฑินิชย์

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.จินตภา สีนีวา
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 4 วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ
(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)



สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมนักวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/
เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทุนที่ที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย





ภาคผนวก จ
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
 ที่ อว ๘๑๓๗/ว ๒๑๘๗ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้อำนวยการสำนัก

ด้วยนางสมหมาย ลิ้มปิติพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินตภา สนิวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอส่วนงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ นางสมหมาย ลิ้มปิติพานิชย์ ขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนงานละ ๑ ท่าน (รายละเอียดตั้งเอกสารแนบ) ระหว่างวันที่ ๒๕ กันยายน - ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภัส
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
 ที่ อว ๘๑๓๗/ว ๒๑๘๘ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้อำนวยการสำนัก

ด้วยนางสมหมาย ลิมปิตพานิชย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๘ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.จินตภา ลีนิวา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอส่วนงานของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

ในการนี้ นางสมหมาย ลิมปิตพานิชย์ ขอความอนุเคราะห์จากผู้มีตำแหน่งบริหาร และพนักงานสายวิชาการ หรือพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย (รายละเอียดดังเอกสารแนบ) ระหว่างวันที่ ๕ ตุลาคม - ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๖๓๒๔๘๐ หรือที่ E-mail: sommay@go.buu.ac.th หรือ 64920628@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสมหมาย ลี้มปีติพานิชย์	
วัน เดือน ปี เกิด	15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518	
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 110/2 ซอย 22 หมู่บ้านสามमुखธานี ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130	
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	พ.ศ. 2548	นักวิชาการศึกษา สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยศิลปากร