

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา  
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Factors Affecting the Participation of Staff in Development towards Education  
Criteria for Performance Excellence (EdPEX) in Faculty of  
Dentistry Mahidol University

นางวรรณภา ตันทิวาร

Wannapa Tanthivakorn

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ข้อมูลในการวิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ ด้วยโปรแกรม SPSS

สรุปผลการวิจัยที่สำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านการ

ปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ บรรยากาศขององค์กร และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันทำนุบำรุงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร้อยละ 59.2

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study level of participation of staff in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) (2) to study factors affecting participation of staff in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of the faculty of Dentistry Mahidol University. The participants of this research were 191 staffs from the faculty of Dentistry Mahidol University. The research instruments were questionnaires about factors affecting participation of staff in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of the faculty of Dentistry Mahidol University. The research data were analyzed using descriptive statistics and Multiple Regression Analysis by SPSS

The results - were summarized as follows:

- (1) The participation of staff in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of the faculty of Dentistry Mahidol University in medium level.
- (2) Factors affecting participation of staff in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) faculty of Dentistry Mahidol University were operation factors of organization including motivation, working environment and collaboration of organization. Participation level in development towards Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of the staff in faculty of Dentistry Mahidol University were estimated as 59.2 percentage .

Keywords: participation of staff, development quality, EdPEX

## หลักการและเหตุผล

โลกเชื่อมโยงกันได้ง่ายขึ้นด้วยช่องทางการสื่อสารต่างๆ ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ การแข่งขันความร่วมมือกัน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ภายใต้บริบทนี้ ส่งผลให้ทุกวงการทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีการปรับปรุงปรับเปลี่ยน ในทุกกระบวนการ ทั้งการผลิต การบริการ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด ก้าวทันโลก แข่งขันได้ และอยู่เหนือคู่แข่ง คุณภาพขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

“มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก” หรือ “Mahidol University is determined to be a world class university” เป็นวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นความชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยจะเป็นองค์กรที่พัฒนาไปในทิศทางระดับโลก การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกได้นั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มของมหาวิทยาลัย และมีการวัดและประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์คุณภาพที่ได้มาตรฐานชัดเจน โดยต้องมีองค์กรหรือรางวัลมารับประกัน เช่น รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เมื่อองค์กรใดได้รับรางวัลนี้ ก็จะได้รับ การยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสื่อถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการทุกด้าน ตลอดจนผลประกอบการที่ดี เทียบเท่ากับองค์กรที่ยอมรับว่ามีคุณภาพดีที่สุดในโลก(เอกริปปสุขวารี, 2554) กอปรกับมหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน มหาวิทยาลัยมหิดล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 6 ที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา อันประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

ในปี 2553 หน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้จัดโครงการ EdPEX ขึ้น EdPEX หรือ Education Criteria for Performance Excellence หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ เป็นเกณฑ์ระดับนานาชาติใช้ในการพัฒนาคุณภาพองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา (พัฒนามาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ) สกอ. ได้เชิญมหาวิทยาลัยมหิดลเข้าร่วมโครงการ ตามมติที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553 ให้ความเห็นชอบมหาวิทยาลัยเสนอชื่อส่วนงานจำนวน 9 ส่วนงานเข้าร่วมโครงการ EdPEX ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) อันประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และวิทยาลัยนานาชาติ ต่อมา สกอ. ขอให้มหาวิทยาลัยเลือกส่วนงานนำร่องที่จะเข้าร่วมโครงการ EdPEX จำนวน 1 ส่วนงาน เพื่อสกอ. จะจัดทีมพี่เลี้ยงลงไปช่วยให้คำแนะนำติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิด โดยส่วนงานนี้คือ คณะเทคนิคการแพทย์ สำหรับส่วนงานอีก 8 ส่วนงาน ก็จะร่วมเรียนรู้ และทำงานคู่ขนานกับส่วนงานนำร่อง

จากนั้น คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ก็นำนโยบายการพัฒนาคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มให้ความรู้กับผู้บริหารและบุคลากรพร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทุกพันธกิจของคณะฯ ให้เป็นระบบสอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX โดยเกณฑ์จะมีชุดคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) ลูกค้าหรือผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร

6) ระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์ ซึ่งคำถามเหล่านี้เชื่อมโยงกันเป็นกรอบการบริหารผลการดำเนินการที่บูรณาการเป็นหนึ่งเดียว การตอบคำถามเหล่านี้ช่วยให้องค์กรจัดการเรื่องทรัพยากรให้สอดคล้องกัน ค้นหาจุดแข็งและโอกาสพัฒนา ปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มผลผลิต และ ความมีประสิทธิผล รวมทั้งบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทำได้ดีแล้วองค์กรก็จะไปสู่ความเป็นเลิศ

เกณฑ์ EdPEX มิได้กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือคุณภาพใดๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเกณฑ์ แต่เกณฑ์มุ่งเน้นความต้องการขององค์กรที่มีร่วมกัน (Common needs) สนับสนุนให้องค์กรนำเกณฑ์ไปปรับให้เหมาะสมกับองค์กร มีความยืดหยุ่น กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปและอย่างก้าวกระโดด เกณฑ์สนับสนุนมุมมองเชิงระบบขององค์กร เพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร เกณฑ์จึงสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งองค์กรจากตัววัดที่ได้มาจากระบบการและกลยุทธ์ขององค์กรที่มีการเชื่อมโยงและเสริมซึ่งกันและกัน การใช้ตัววัดเหล่านี้ จึงเป็นกรอบที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องโดยลดความจำเป็นที่จะกำหนดวิธีปฏิบัติโดยละเอียด ลดการรวมศูนย์ตัดสินใจ หรือลดกระบวนการจัดการที่ซับซ้อนเกินไป ดังนั้น ตัววัดเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และเป็นวิธีการถ่ายทอดผลการดำเนินการที่องค์กรต้องการไปสู่การปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้มั่นใจว่าองค์กรมีความมุ่งหมายที่แน่ชัดและเป็นที่ยอมรับทั่วทั้งองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนความคล่องตัว การสร้างนวัตกรรม และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ, 2558 – 2561) ดังนั้น บุคลากรทุกคนขององค์กร จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กรตามสถานะและบทบาท

ของตนเอง ตั้งแต่ผู้บริหารทุกระดับไปจนถึงบุคลากร โดยจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม อย่างเหมาะสม จากผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งสังกัด งานบริหารคุณภาพ จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อการวางแผนดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

### วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ประจำคณะทันตแพทยศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับรหัสการอนุมัติ MU-DT/PY-IRB 2016/DT071 ลงวันที่ 9 กันยายน 2559 ขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ยกเว้นบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์ และโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีศิริราช) จำนวน 636 คน ณ 31 พฤษภาคม 2559

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (สังกัด ภาควิชา สำนักงาน โรงเรียนทันตแพทยศาสตร นานาชาติ ศูนย์ทันตกรรมพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ยกเว้นบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ และโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีสิรินธร) จำนวน 245 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพหรือการ ประกันคุณภาพ และได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพหรือการ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยเลือก ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ พัฒนาคุณภาพหรือการประกันคุณภาพที่นักวิจัยศึกษา หรือนักวิชาการกล่าวถึงอย่างน้อย 3 เรื่องขึ้นไป และเป็น ตัวแปรที่สามารถจัดกระทำได้ (active variable) แล้วจัดกลุ่มตัวแปรโดยตั้งชื่อตัวแปรบางตัวใหม่ให้ สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กับชื่อตัวแปรเดิมทั้งใน ส่วนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพหรือการประกันคุณภาพ สำหรับใช้เป็นคัดเลือก ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย งานวิจัย ดังนี้

ใจชนก ภาคออต (2553) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา : กรณีศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจการอธิบายการผันแปรการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1. บทบาท ของคณะทำงานพัฒนาระบบคุณภาพ 2. ทัศนคติ

เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา 3. เป็น คณะทำงานพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา 4. ระดับ การศึกษา 5. บทบาทของผู้บริหารสถาบันเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพการศึกษา และ 6. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ศึกษาการมี ส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัย จูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการ สนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้าน การพัฒนาคุณภาพ การสนับสนุนจากองค์กรด้าน กระบวนการบริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยค้ำจุนด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เอกธิป สุขวารี (2554) ศึกษายุทธศาสตร์การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัย เกื้อหนุนสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพ การศึกษาดีเลิศ ได้แก่ มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาและมีการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีข้อมูลและ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการประกันคุณภาพ มีการสื่อสารกันภายในและมีกลไกเชื่อมโยงการ ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้ได้คุณภาพตามที่สถาบัน หรือคณะวิชากำหนด มีการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรม องค์กร มีผลการประเมินคุณภาพภายในระดับดีมาก ผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพสถาบัน และมีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพหรือมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี

ปรารภณา อังคประสาทชัย (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างก็มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ต่างกัน

วรรณรัตน์ ประทุมสุวรรณ และคณะ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันการศึกษา และลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติ และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาและสุขภาพจิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2555)

อัคราภรณ์ มาตรา (2555) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมี 5 ปัจจัยที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ การพัฒนาครูและทีมงาน การปฏิบัติด้านการบริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2556) ศึกษาถึงการศึกษาด้าน

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการอยากร่วมมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด ได้แก่ งานประจำของหน่วยงานมีความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ สภาพแวดล้อมมีความสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสม และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการพิจารณาปรับเงินเดือนเสมอ และมีบริการสวัสดิการตามกฎหมาย

งานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน และด้านลักษณะด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีแนวคิดในการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนและการกำกับติดตามงานที่ดีและเป็นระบบ ด้านลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดฝึกอบรม/บรรยายทางวิชาการเพื่อให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรมีการปฏิบัติงานในลักษณะ

ประสานงานที่ดี การร่วมคิด ร่วมทำและการทำงานเป็นทีม บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา และบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านลักษณะการบริหารจัดการ ได้แก่ จัดสรรและมอบหมายงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม โครงสร้างการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษามีการจัดการอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และมีการนำผลประเมินตนเองของหน่วยงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากร

เปี่ยมสุข ทุงกาวิ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ได้แก่ การรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และประสบการณ์การทำงาน

สุภษา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้และทัศนคติ โดยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน มากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กร การจัดองค์กร และการสื่อสาร และด้านความรู้และทัศนคติ พบว่า ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความรู้ รายละเอียด ดังตารางที่ 1

นอกจากนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการมีส่วนร่วม และคัดเลือกตัวแปรตามด้วยวิธีการเดียวกับตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เอกสารและงานวิจัย ดังนี้

กัญญาวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์

กฤษณา เปงณีวงศ์ (2555) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยกำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ

Cohen & Uphoff. (1977) (อ้างถึงในวรรณกรรม ประทุมสุวรรณ, 2555) จำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อัคราภรณ์ มาตรา (2555) กำหนดให้การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทบทวนคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษา

สำนัก ทะ เบ็ ย น แ ล ะ ป ระ ม ว ล ผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน การร่วมเป็นคณะกรรมการในการวางแผน ติดตาม ตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน (2556)

งานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (2557) กำหนดให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตามวงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา

สุภชา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) กำหนดให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

| ตัวแปร                                      | ผู้ศึกษา |   |   |   |   |   |   |   |   |    | รวม |
|---|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
|   | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |     |
| <b>คุณลักษณะบุคคล</b>                       |          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |
| - เจตคติ (ATTI)                             | ✓        |   |   | ✓ | ✓ |   |   |   | ✓ | ✓  | 5   |
| <b>ผู้บริหาร</b>                            |          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |
| - การนำองค์กร (LEAD)                        |          | ✓ |   |   |   | ✓ | ✓ | ✓ |   |    | 4   |
| - การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU)              | ✓        |   |   |   | ✓ | ✓ |   | ✓ |   |    | 4   |
| <b>องค์กร</b>                               |          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |
| - การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) |          | ✓ | ✓ |   | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |    | 5   |
| - ระบบงานสนับสนุนสำคัญ (SYST)               | ✓        |   | ✓ |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓  | 5   |
| - การจูงใจ (MOTI)                           |          |   |   | ✓ | ✓ | ✓ |   |   |   | ✓  | 4   |
| - การพัฒนาบุคลากร (DEVE)                    |          |   |   |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |   |    | 4   |
| - บรรยากาศขององค์กร (CLIM)                  |          | ✓ |   | ✓ |   | ✓ | ✓ |   |   |    | 4   |
| - ความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่เป็นธรรม (ADVA) |          | ✓ |   |   |   |   |   | ✓ | ✓ |    | 3   |

ตารางที่ 2 ตัวแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร

| ตัวแปร                                 | ผู้ศึกษา |   |   |   |   |   |   | รวม |
|--|----------|---|---|---|---|---|---|-----|
|  | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)        | ✓        |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6   |
| การมีส่วนร่วมดำเนินงาน (PADO)          | ✓        | ✓ | ✓ | ✓ |   | ✓ | ✓ | 6   |
| การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) | ✓        |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6   |
| การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)           | ✓        |   | ✓ | ✓ |   | ✓ | ✓ | 5   |

กล่าวโดยสรุปได้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัย 3 ด้าน

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล วัดจากตัวแปร 1 ตัว ได้แก่ เจตคติ (ATTI)

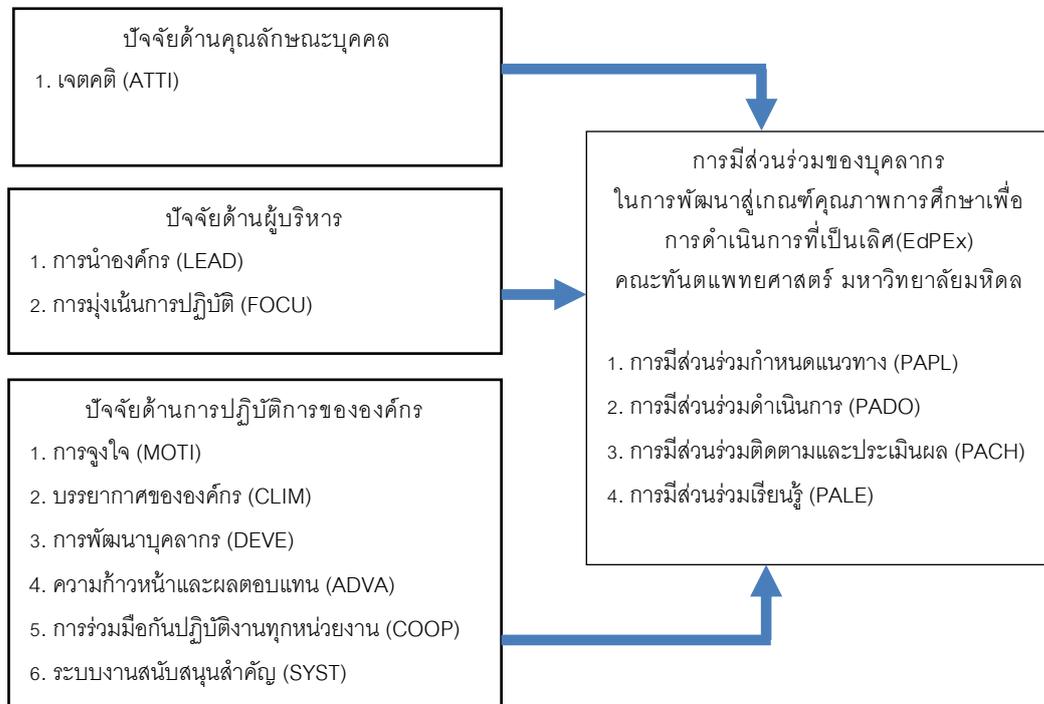
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร วัดจากตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ การนำองค์กร (LEAD) และการมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU)

3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติขององค์กร วัดจากตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) บรรยากาศขององค์กร (CLIM) การพัฒนาบุคลากร (DEVE) ความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ADVA) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และระบบงานสนับสนุนสำคัญ (SYST)

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย

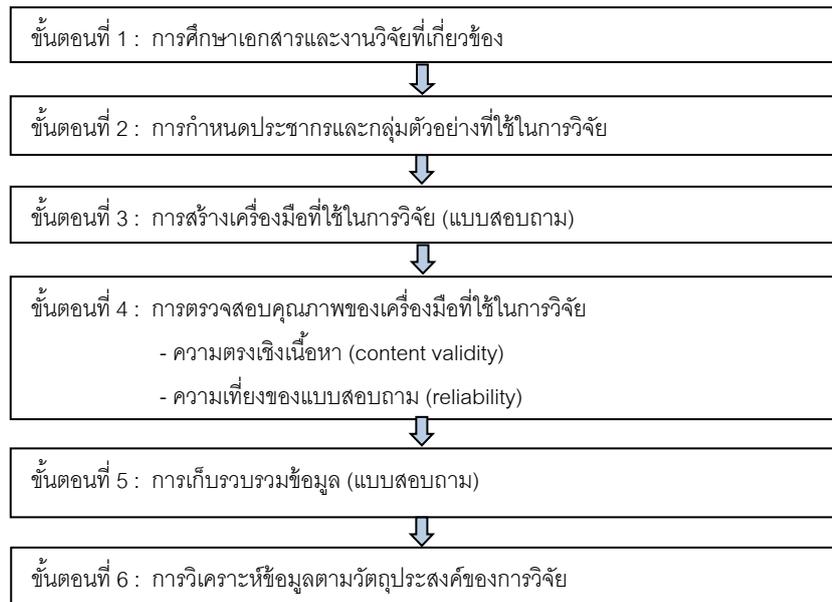
1. การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH)
4. การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## กระบวนการวิจัย



รูปที่ 2 แสดงกระบวนการวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 87 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมในด้านโครงสร้างของเนื้อหา การใช้ภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence : IOC) ข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะถูกตัดทิ้ง และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยทำการทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ไปตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) ด้วยการประมาณค่าความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งหมดเท่ากับ 0.971

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 245 คน และอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยโดยเฉลี่ยมีค่าประมาณ ร้อยละ 80 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 306 คน ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากรแบบง่าย (simple random sampling) ร้อยละ 60 ของจำนวนภาควิชา/สำนักงาน/งาน/หน่วย/โรงเรียน/ศูนย์ ได้จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 382 คน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งได้รับคืน จำนวน 191 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 50

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ผู้วิจัยขอเสนอ เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| คุณลักษณะส่วนบุคคล                | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|--------|
| ประเภทบุคลากร (n = 191)           |            |        |
| บุคลากรสายวิชาการ                 | 42         | 22.0   |
| บุคลากรสายสนับสนุน                | 149        | 78.0   |
| ตำแหน่งทางการบริหาร (n = 191)     |            |        |
| คณบดี/รองคณบดี/รองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ | 2          | 1.0    |
| ผู้ช่วยคณบดี                      | 4          | 2.1    |
| หัวหน้าภาควิชา                    | 6          | 3.1    |
| รองหัวหน้าภาควิชา                 | 2          | 1.0    |
| หัวหน้างาน                        | 12         | 6.3    |

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| คุณลักษณะส่วนบุคคล  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| หัวหน้าหน่วย/ศูนย์/โรงเรียน                                     | 20         | 10.5   |
| ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร  | 140        | 73.3   |
| ไม่ระบุ   | 5          | 2.6    |
| ประสบการณ์การทำงาน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 191) |            |        |
| ต่ำกว่า 1 ปี  | 8          | 42.0   |
| 1 – 5 ปี  | 68         | 35.6   |
| 6 – 10 ปี   | 38         | 19.9   |
| 11 – 15 ปี  | 24         | 12.6   |
| 15 – 20 ปี  | 18         | 9.4    |
| 21 ปีขึ้นไป   | 35         | 18.3   |

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 78.0 และบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 22.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ร้อยละ 73.3 รองลงมาคือเป็นหัวหน้าหน่วย/ศูนย์/โรงเรียน ร้อยละ 10.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1 – 5 ปี คือ ร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี ร้อยละ 19.9

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

| ตัวแปรอิสระ                                 | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล                    | 3.58      | 0.71 | มาก     |
| - เจตคติ (ATTI)                             | 3.58      | 0.71 | มาก     |
| ปัจจัยด้านผู้บริหาร                         | 3.54      | 0.62 | มาก     |
| - การขึ้นองค์กร (LEAD)                      | 3.60      | 0.64 | มาก     |
| - การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน (FOCU)           | 3.48      | 0.67 | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร            | 3.62      | 0.62 | มาก     |
| - การจูงใจ (MOTI)                           | 3.53      | 0.68 | มาก     |
| - บรรยากาศขององค์กร (CLIM)                  | 3.50      | 0.73 | มาก     |
| - การพัฒนาบุคลากร (DEVE)                    | 3.59      | 0.75 | มาก     |
| - ความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ADVA)            | 3.67      | 0.81 | มาก     |
| - การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) | 3.65      | 0.76 | มาก     |
| - ระบบงานสนับสนุนสำคัญ (SYST)               | 3.79      | 0.71 | มาก     |

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เจตคติ (ATTI) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) การขึ้นองค์กร (LEAD) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) การจูงใจ

(MOTI) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) บรรยากาศขององค์กร (CLIM) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) การพัฒนาบุคลากร (DEVE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) ความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ADVA) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และระบบงานสนับสนุนสำคัญ (SYST) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม

| ตัวแปรตาม   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) | 3.27      | 0.80 | ปานกลาง |
| - การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)   | 3.20      | 0.84 | ปานกลาง |
| - การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)   | 3.33      | 0.83 | ปานกลาง |
| - การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH)  | 3.22      | 0.90 | ปานกลาง |
| - การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)  | 3.35      | 0.92 | ปานกลาง |

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ )

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ต้องวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระสำหรับพิจารณาการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 6 - 7

ตารางที่ 6 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา

| ปัจจัย  | การมีส่วนร่วม<br>ของบุคลากร<br>ในการพัฒนา<br>ในภาพรวม | การมีส่วนร่วม<br>กำหนดแนวทาง<br>(PAPL) | การมีส่วนร่วม<br>ดำเนินการ<br>(PADO) | การมีส่วนร่วม<br>ติดตามและ<br>ประเมินผล<br>(PACH) | การมีส่วนร่วม<br>เรียนรู้ (PALE) |
|---|---|--|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล                        |   |  |                                      |   |                                  |
| - เจตคติ (ATTI)                                 | .550**  | .383**                                 | .429**                               | .500**  | .564**                           |
| ปัจจัยด้านผู้บริหาร                             |   |  |                                      |   |                                  |
| - การชี้นำองค์กร (LEAD)                         | .568**  | .450**                                 | .478**                               | .520**  | .604**                           |
| - การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน<br>(FOCU)            | .624**  | .505**                                 | .527**                               | .588**  | .644**                           |
| ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร                |   |  |                                      |   |                                  |
| - การจูงใจ (MOTI)                               | .693**  | .588**                                 | .623**                               | .636**  | .660**                           |
| - บรรยากาศขององค์กร (CLIM)                      | .662**  | .626**                                 | .540**                               | .592**  | .527**                           |
| - การพัฒนาบุคลากร (DEVE)                        | .622**  | .539**                                 | .619**                               | .559**  | .534**                           |
| - ความก้าวหน้าและผลตอบแทน<br>(ADVA)             | .532**  | .468**                                 | .478**                               | .483**  | .525**                           |
| - การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุก<br>หน่วยงาน (COOP) | .674**  | .527**                                 | .640**                               | .627**  | .651**                           |
| - ระบบงานสนับสนุนสำคัญ<br>(SYST)                | .563**  | .467**                                 | .568**                               | .482**  | .557**                           |

\*\* p &lt; .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวม และทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) และการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) โดยการจูงใจ (MOTI) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในภาพรวมมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.693 บรรยากาศขององค์กร (CLIM) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.626 การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.640 การจูงใจ (MOTI) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.636 การจูงใจ (MOTI) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.660

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ

| ตัวแปร | ATTI   | LEAD   | FOCU   | MOTI   | CLIM   | DEVE   | ADVA   | COOP   | SYST  |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ATTI   | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |       |
| LEAD   | .695** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |       |
| FOCU   | .681** | .806** | 1.000  |        |        |        |        |        |       |
| MOTI   | .623** | .733** | .800** | 1.000  |        |        |        |        |       |
| CLIM   | .523** | .613** | .574** | .605** | 1.000  |        |        |        |       |
| DEVE   | .518** | .613** | .561** | .637** | .700** | 1.000  |        |        |       |
| ADVA   | .461** | .561** | .532** | .652** | .530** | .678** | 1.000  |        |       |
| COOP   | .627** | .683** | .724** | .774** | .565** | .587** | .512** | 1.000  |       |
| SYST   | .568** | .641** | .628** | .736** | .505** | .634** | .631** | .767** | 1.000 |

\*\* p &lt; .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติ (ATTI) การขึ้นนำองค์กร(LEAD) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU) การจูงใจ (MOTI) บรรยากาศขององค์กร (CLIM) การพัฒนาบุคลากร (DEVE) ความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ADVA) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และ ระบบงานสนับสนุนสำคัญ (SYST) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.461 – 0.806 โดยการมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU) กับ การขึ้นนำองค์กร (LEAD) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.806 และ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ADVA) กับเจตคติ (ATTI) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.461

## ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณี

ส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

หลังการตรวจสอบให้เป็นตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงพหุ แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระหรือปัจจัยทั้งหมดมีตัวแปรใดที่สามารถอธิบายหรือทำนายตัวแปรการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิเคราะห์ แสดงได้ดังตารางที่ 8 - 12

## ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมฯ ในภาพรวม

| ปัจจัย                                    | B    | Beta | t     | Sig. |
|---|------|------|-------|------|
| การจูงใจ (MOTI)                           | .377 | .336 | 3.724 | .000 |
| บรรยากาศขององค์กร (CLIM)                  | .301 | .273 | 3.599 | .000 |
| การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) | .258 | .250 | 2.757 | .007 |

$$R^2 = .592 \quad F = 67.314 \quad p \leq 0.05$$

จากตารางที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) บรรยากาศขององค์กร (CLIM) และการร่วมมือกัน

ปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.336 0.273 และ 0.250 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ร้อยละ 59.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมฯ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL)

| ปัจจัย                   | B    | Beta | t     | Sig. |
|--------------------------|------|------|-------|------|
| บรรยากาศขององค์กร (CLIM) | .471 | .348 | 5.017 | .000 |
| การจูงใจ (MOTI)          | .416 | .400 | 4.366 | .000 |

$$R^2 = .458 \quad F = 60.723 \quad p \leq 0.05$$

จากตารางที่ 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร (CLIM) และ

การจูงใจ (MOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.348 และ 0.400 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ร้อยละ 45.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมฯ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (PADO)

| ปัจจัย                                    | B    | Beta | t     | Sig. |
|---|------|------|-------|------|
| การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) | .481 | .455 | 6.230 | .000 |
| การพัฒนาบุคลากร (DEVE)                    | .375 | .337 | 4.618 | .000 |

$$R^2 = .50.8 \quad F = 76.467 \quad p \leq 0.05$$

จากตารางที่ 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP)

และการพัฒนาบุคลากร (DEVE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.455 และ 0.337 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ร้อยละ 50.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมฯ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH)

| ปัจจัย                                    | B    | Beta | t     | Sig. |
|---|------|------|-------|------|
| การจูงใจ (MOTI)                           | .381 | .301 | 3.081 | .002 |
| การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) | .320 | .278 | 2.857 | .005 |
| บรรยากาศขององค์กร (CLIM)                  | .276 | .221 | 2.777 | .006 |

$$R^2 = .513 \quad F = 50.472 \quad p \leq 0.05$$

จากตารางที่ 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และ

บรรยากาศขององค์กร (CLIM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.301 0.278 และ 0.221 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ร้อยละ 51.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมฯ ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE)

| ปัจจัย                                    | B    | Beta | t     | Sig. |
|---|------|------|-------|------|
| การจูงใจ (MOTI)                           | .369 | .292 | 2.717 | .007 |
| การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) | .348 | .305 | 3.277 | .001 |
| การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU)              | .254 | .198 | 2.056 | .042 |

$$R^2 = .536 \quad F = 57.397 \quad p \leq 0.05$$

จากตารางที่ 12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันต

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุก

หน่วยงาน (COOP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.292 และ 0.305 ตามลำดับ และปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.198 โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ร้อยละ 53.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (PART) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับ รวมทั้งการปฏิบัติการเกี่ยวกับ EdPEX ระหว่างคณะกับหน่วยงานก็จะเน้นที่การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานนั้นๆ แต่บุคลากรในระดับปฏิบัติการ คณะยังไม่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากนัก ทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติการอาจยังไม่ทราบว่า การปฏิบัติงานของตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทั้งหมดมิได้เฉพาะเจาะจงที่ผู้บริหารทุกระดับ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (PART) จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) บรรยากาศขององค์กร (CLIM) และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) นั่นคือคณะควรมีการจูงใจบุคลากร ด้วยการให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย มีการกระตุ้นตามสภาพการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในคณะ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือมีผลการดำเนินงานที่ดี คณะควรมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ จำนวนบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า ประดิษฐ์ และ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ตลอดจนคณะควรมีการร่วมมือปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มีการกำหนดกลไกในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุด รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งหากคณะสามารถปฏิบัติในปัจจัยเหล่านี้ได้ ก็จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมมากขึ้น

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง (PAPL) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร (CLIM) และการจูงใจ (MOTI) ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อคณะมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรอย่างเหมาะสมและมีการจูงใจ

บุคลากร ดังกล่าวไว้ในข้อ 2.1 ก็จะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และการพัฒนาบุคลากร (DEVE) นั่นคือเมื่อคณะฯ มีการร่วมมือปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ดังกล่าวไว้ในข้อ 2.1 และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ก็จะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล (PACH) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และบรรยากาศขององค์กร (CLIM) เมื่อคณะฯสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการ ทำงานคร่อมสายงานที่ชัดเจน และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรเกิดความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ก็จะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมเรียนรู้ (PALE) คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ (MOTI) และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (COOP) และปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งเน้นการปฏิบัติ (FOCU) ซึ่งน่าสนใจมากที่สุดที่บุคลากรจะมีส่วนร่วมเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มีปัจจัยมาจากการที่คณะฯมีการสร้างการจูงใจ การสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) อย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหารอาจจะติดตามข่าวสาร มีการกล้าเสี่ยงในเรื่องสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม มีแผนบริหารความเสี่ยง/แผนควบคุมภายใน/แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะฯและติดตามประเมินผลอยู่เสมอ มีการสื่อสารแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การรับฟังหรือยอมรับข้อคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมเรียนรู้ ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มากขึ้นต่อไป

## ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

### 1. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

ได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

### 2. ประโยชน์ในเชิงนโยบาย

ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างสอดคล้องกับค่านิยมหลักและแนวคิดของการดำเนินการที่เป็นเลิศ

## ข้อเสนอแนะ

1. คณะฯ ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ให้มากขึ้น ผู้บริหารทุกระดับจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ หากขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุกระดับมีความสำคัญในการร่วมผลักดันหรือพัฒนาคุณภาพให้หน่วยงานและคณะฯ ไปสู่เป้าหมายได้หากได้รับการพัฒนา

2. การปฏิบัติขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มากขึ้น โดยเฉพาะการจูงใจ บรรยากาศขององค์กร และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน คณะฯ จึงควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเมื่อบุคลากรมีการดำเนินงานที่ดีขึ้นหรือได้รับรางวัล ควรมีการยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เพื่อผลักดันให้บุคลากรดำเนินการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และคณะฯ ควรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทาง

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ชัดเจน แล้วสื่อสาร มอบหมายงานให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและเข้าใจในบทบาทของตนเอง โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีการติดตาม กระตุ้นเตือน ด้วยความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรเกิดความรู้สึกลอดดภัยในการปฏิบัติงาน การมีทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับภาระงาน มีเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ช่วยเหลือ พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ ตลอดจนรวมไปถึงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทุกหน่วยงานมีความสำคัญและเชื่อมโยงกัน คณะฯ ควรสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานทำงานอย่างบูรณาการซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้ พร้อมกับเกิดการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ต้องการทั้ง ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งเน้นการปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าบุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น หากคณะฯ มีการจูงใจ มีการร่วมกันทำงานระหว่างหน่วยงาน และผู้บริหารมุ่งมั่นในการนำปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพฯ ดังนั้น หากคณะฯ และผู้บริหารดำเนินการในส่วนนี้เป็นอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรก็จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ก็คือโอกาสพัฒนาที่สำคัญของคณะฯ ในทุกระบวนงานทุกพันธกิจ หากสามารถพัฒนาจุดนี้ได้ คณะฯ ก็จะประสบความสำเร็จ

ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตลอดจนไปสู่ความเป็นเลิศได้  
ไม่ยากนัก

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา ผศ.ทพ.สุรกิจ  
วิสุทธิวัฒนากร (วาระปี 2556 – 2559) ที่สนับสนุนและให้  
คำแนะนำในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำครั้ง  
นี้ รศ.ดร.ทพ.ชูชัย อนันต์มานะ (วาระปี 2560 – 2563) ที่  
ผลักดัน สนับสนุนในการวิจัย รวมทั้งช่วยแก้ไข Abstract  
ให้มีความถูกต้องเพิ่มขึ้น รศ.ดร.ทพญ.ทัศนีย์ เต็งรังสรรค์  
รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมพิเศษ (วาระ  
ปี 2556 – 2559) ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เข้าร่วมโครงการ  
พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) รศ.ดร.รัชชพิน  
ศรีสังข์จะลักษณะ หัวหน้าภาควิชาจุลชีววิทยา ที่ปรึกษา  
โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ที่ให้  
คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ในหลายเรื่อง รวมทั้งให้  
กำลังใจแก่ผู้วิจัย รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่  
ศ.คลินิก ดร.ทพญ.วรุณี เกิดวงศ์บัณฑิต รองคณบดีฝ่าย  
การคลังและพัสดุ (วาระปี 2556 – 2559) รศ.ดร.ทพ.  
ชูชัย อนันต์มานะ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ  
คุณสุวรรณา ก่อสุวรรณวงศ์ หัวหน้างานส่งเสริมและ  
พัฒนาการวิจัย และคุณสมเกียรติ คูหะเวโรจนปกรณ  
หัวหน้างานบริหารการศึกษา ที่ยินดีสละเวลาในการ  
พิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ  
ผู้บริหารทุกระดับและเจ้าหน้าที่ทุกคนของคณะทันต  
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความร่วมมือใน  
การตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

กฤษณา แปงณีวงศ์. (2555). **การมีส่วนร่วมของ  
บุคลากรสายสนับสนุนในด้านการประกัน  
คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา.**

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554). **การมีส่วนร่วมของ  
บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล  
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญา  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. **เกณฑ์**

**คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็น  
เลิศ พ.ศ. 2558 – 2561 [ออนไลน์]. สืบค้น  
เมื่อ 24 เมษายน 2559, จาก**

[https://onedrive.live.com/?authkey=%21A  
Jugj7wysluf0U&cid](https://onedrive.live.com/?authkey=%21AJugj7wysluf0U&cid)

=580A1DF0F121D8D8&id=580A1DF0F12  
1D8D8%211508&parld=

580A1DF0F121D8D8%21113&o=OneUp.

งานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (2557). **ปัจจัยที่มี  
ผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ  
ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏภูเก็ต.**

ใจชนก ภาคอืด. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม  
ในการประกันคุณภาพการศึกษา : กรณีศึกษา  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

นางลักษณะ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติ  
วิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.**

ปรารภณา อังคประสาทชัย. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ  
การศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัย**

- เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.** ปรินญา  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เปี่ยมสุข พุ่งกาวิ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2. กรกฎาคม – ธันวาคม 2558.
- วรรณรัตน์ ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2555). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ในการประกันคุณภาพการศึกษา.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุภาฯ แก้วเกรียงไกร และคณะ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน. ส่วนวิเคราะห์นโยบายกองแผนงาน กรมชลประทาน.**
- สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เอกธิป สุขวาริ. (2554). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสำหรับสถาบันอุดมศึกษา.** ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร