

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับ
มหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร

**MANAGEMENT PARTICIPATION OF ADMINISTRATORS AFFECTING
EFFICIENCY IN UNIVERSITY EDUCATION ORGANIZATIONS IN BANGKOK.**

นางสาวสิราลักษณ์ บุญเพ็ง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

E-mail : Siralakb23@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng

University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของLSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานะภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาในปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน และการให้รางวัลด้วยการชมเชยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

ABSTRACT

The objectives of research were 1) to study the administration of participatory work of administrators in university educational organizations. In Bangkok. 2) to study participatory administration that affects the efficiency of educational organization administration at the university level in Bangkok. 3) to study the relationship between participatory administration and the efficiency of educational organizations at the university level in Bangkok. The sample group used in this research is the administrators of the university educational organization. In Bangkok Group of 400 people by questionnaire and analyzed include frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods and using multiple regression analysis statistics (MRA).

The manager of the university education organization in the metropolitan area of Bangkok. Most of them are female, aged between 20-30 years old. Have a bachelor's degree Have a salary level of 20,001 - 30,000 baht with a time of work 1-5 years.

The results of the hypothesis testing showed that the administrators in the university education organization In Bangkok. there are different levels of education, making the administration of participatory work in different democracies and Administrators in university education organizations In Bangkok with different sex, age, status, education level, income and length of work There is no difference in the involvement of university education organizations in Bangkok. Executive Participation Management factors including Performance that is economical, gets results quickly, and has quality. Worth the use of resources in finance. Worth

the use of equipment and time. Performance that is satisfying and profitable from operations.
The influence of university educational organizations' participation in management in Bangkok.

Keywords : Participatory management , Operational efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และประเทศไทยอยู่ในช่วงของยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมต้องเกิดจากการฝึกฝน เรียนรู้ นำไปสู่การลงมือปฏิบัติให้ได้ออกมาอย่างมีคุณภาพ และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 10 ก็ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงพัฒนาการศึกษาให้ทันยุคทันการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาของไทยไปสู่จุดมุ่งหมาย ถ้าพิจารณาวัตถุประสงค์ ที่ว่าจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) โดยมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 7) (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุให้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ 1) ด้านระบบ

บริหารและสนับสนุนทางการศึกษา คือ ส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษา (มาตรา 9 (6)) และให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ให้มีความเป็นอิสระโดยการ กำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาจากรัฐต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ (มาตรา 43) 2) ด้านหลักสูตรให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8 (2)) จัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการ ประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24(6)) และให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดย จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จัก เลือกรวมภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่าง ชุมชน (มาตรา 29) 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ ให้ ผู้ เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้ เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้ เรียนสามารถพัฒนาความสามารถ และเต็มศักยภาพ(มาตรา 22) 4) ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ให้มีการระดมทรัพยากร จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ ในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งระดมทรัพยากรและการลงทุนด้าน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัวยุวมชน เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรอาชีพสถาบันศาสนา ส ตาน ประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมา ใช้จัดการศึกษา (มาตรา 58) ในแผนการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 11 ปี พ.ศ. 2555 - 2559 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 3) ได้ระบุไว้ใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาไว้อย่างชัดเจน เช่น บทที่4 วัตถุประสงค์ และ แนวนโยบายเพื่อดำ เนินการส่ง เสริมให้ ประชาชน เอกชน องค์กรประชาคม และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยี และให้มีการประสาน

วิทยาการ สากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษามี บทบาทนำการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปใน ทิศทางที่พึงประสงค์ แนวนโยบายเพื่อดำ เนินการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และองค์กรเอกชน ประสาน ความร่วมมือและทรัพยากรระหว่างกันอย่างเป็น ระบบในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนา แหล่งความรู้ของชุมชนด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนให้มีคณะกรรมการการศึกษาระดับ จังหวัดซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจากองค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรท้องถิ่น เพื่อกำกับดูแล วางแผน และจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงเอกภาพด้าน นโยบายและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งความต้องการของท้องถิ่น สำหรับนโยบายเพื่อการ ดำเนินการ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ชัดเจน คือ ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของครอบครัว ชุมชน สถาบันอื่น ๆ และสื่อมวลชน ให้มีส่วนร่วม ในกระบวนการของการศึกษา การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนปรับปรุงระบบ บริหารการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ให้กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการภายในของสถานศึกษา

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย ที่ได้รับความสนใจในการ บริหารมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตาม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อ นำไปใช้ในสถานศึกษาจึงมีประโยชน์ดังนี้ 1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อ ร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิด โอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ของมหาวิทยาลัย 2) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียน 3) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ 4) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการ ติดต่อสื่อสาร 5) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทาให้เกิดการคิดริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น 6) การที่ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหาร งบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด 7) เปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนในมหาวิทยาลัยได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา 8) ชุมชนมีส่วนร่วม และ

มีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา 9) การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 10) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและทำโครงการใหม่ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 - 394) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)
4. การไว้วางใจกัน (Trust)

ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วย

ความสามารถ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถผลิตนักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ความสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ปฏิบัติการ รับผลประโยชน์ และประเมินผล อย่างมีอิสระ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย หมายถึง การให้คนทำงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันโดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานบนพื้นฐานประชาธิปไตยนี้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึงพยายามสร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยโดยเน้นการให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเคารพความคิดเห็นของคนอื่น นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการให้มีอิทธิพลในองค์กรให้น้อยที่สุด และมุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับและระหว่างคนทำงานด้วยกันทุกคน

1.2 ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น หมายถึง การพูดเพื่อแสดงความรู้สึกหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล มีความสอดคล้องกับเรื่องที่พูด ในการพูดแสดงความคิดเห็น ผู้พูดอาจพูดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทางวิชาการ เศรษฐกิจ หรือสังคมก็ได้ ทั้งนี้เมื่อแสดงความคิดเห็นไปแล้วควรทำให้ผู้ฟังเห็นด้วยหรือคล้อยตาม

1.3 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง วิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสม

1.4 ผู้ร่วมงานเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานมักพบปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ผู้นำที่ดีไม่ควรหนีปัญหา ควรเตรียมตัวรับมือตลอดเวลา และเป็นหลักในการช่วยสมาชิกแก้ปัญหาด้วย และควรมีทัศนคติที่ดีกับปัญหาและอุปสรรค เพราะบางอย่างเกิดขึ้นเพื่อให้เราแก้ไขให้การทำงานดีขึ้น หรือเป็นบทเรียนสำคัญที่จะทำให้เราไม่ประมาท เป็นต้น หากมองปัญหาเป็นเรื่องแย่ หรือหัวเสียบกับมัน นอกจากจะทำให้จิตใจแย่แล้วก็อาจทำให้มีศักยภาพในการแก้ปัญหาได้ต่ำลงด้วย

1.5 การให้รางวัลด้วยการชมเชยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม หมายถึง การชมเชยไม่ใช่การกระทำของผู้จัดการสู่พนักงานเพียงทางเดียวพนักงานก็สามารถชมเชยเพื่อนร่วมงานสำหรับความทุ่มเทและความช่วยเหลือได้เช่นกัน เมื่อพนักงานสามารถมอบการส่งเสริมในแง่บวกนี้ให้แก่เพื่อนร่วมงานแล้ว ผู้จัดการก็จะได้เห็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ตนอาจมองข้าม ซึ่งจะเป็นผลให้วัฒนธรรมของบริษัทจะพัฒนาขึ้นและการมีส่วนร่วมของพนักงานก็ดียิ่งขึ้นไปพร้อมกันด้วย

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถมีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

2.1 การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ หมายถึง การวางแผนที่ดีจะช่วยให้มีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานส่วนย่อยต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์กันดีกิจกรรมที่ดำเนินการมีความต่อเนื่องกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่และคุ้มค่า เป็นการลดต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ประสานกัน

2.2 คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน หมายถึง การเป็นการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด

2.3 คุ่มค่ากับการใช้อุปกรณ์และเวลา หมายถึง การใช้อุปกรณ์และเวลาเท่าที่มีความจำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

2.4 ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร และองค์กรได้รับผลกำไร ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังสามารถให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในองค์กรศึกษาระดับมหาวิทยาลัยนำการบริหารในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในองค์กรศึกษา จะส่งผลให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรศึกษา

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในองค์กรศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และ 3) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 346 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้ แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งใน ภาพรวม และรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุดในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการ รับผลประโยชน์ การมี ส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการ ดำ เนินการ การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการบริหารองค์การนั้น นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์การ สมาชิก หรือบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าไปได้ด้วยดี การบริหารในปัจจุบันการที่จะให้ มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์การแนวการบริหารก็คือ การ บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) ได้ถูกอธิบายภาพขององค์การ (โศภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558) ตามแนวคิดของแมคเกร Gregor, 1960) ที่มีความเห็นว่าการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมและการควบคุมตนเองจะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนา บุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจน ทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและ มุมมองของนักเขียนและนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529, หน้า 2) จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิง การบริหารการศึกษาส่วนใหญ่กล่าวคือคำว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หรือประสิทธิภาพของ

มหาวิทยาลัย (Organizational effectiveness or Organizational effectiveness of University) ซึ่งในสภาพที่แท้จริง ก็ถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กร ๑ หนึ่งดังนั้น ในที่นี้จึงกล่าวถึง “ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย (University effectiveness)” ในความหมายเดียวกับประสิทธิภาพขององค์กร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการแต่ส่วนใหญ่แล้ว จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 89) ระบุว่า ประสิทธิภาพ ใช้ในการวัดความสามารถในการทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

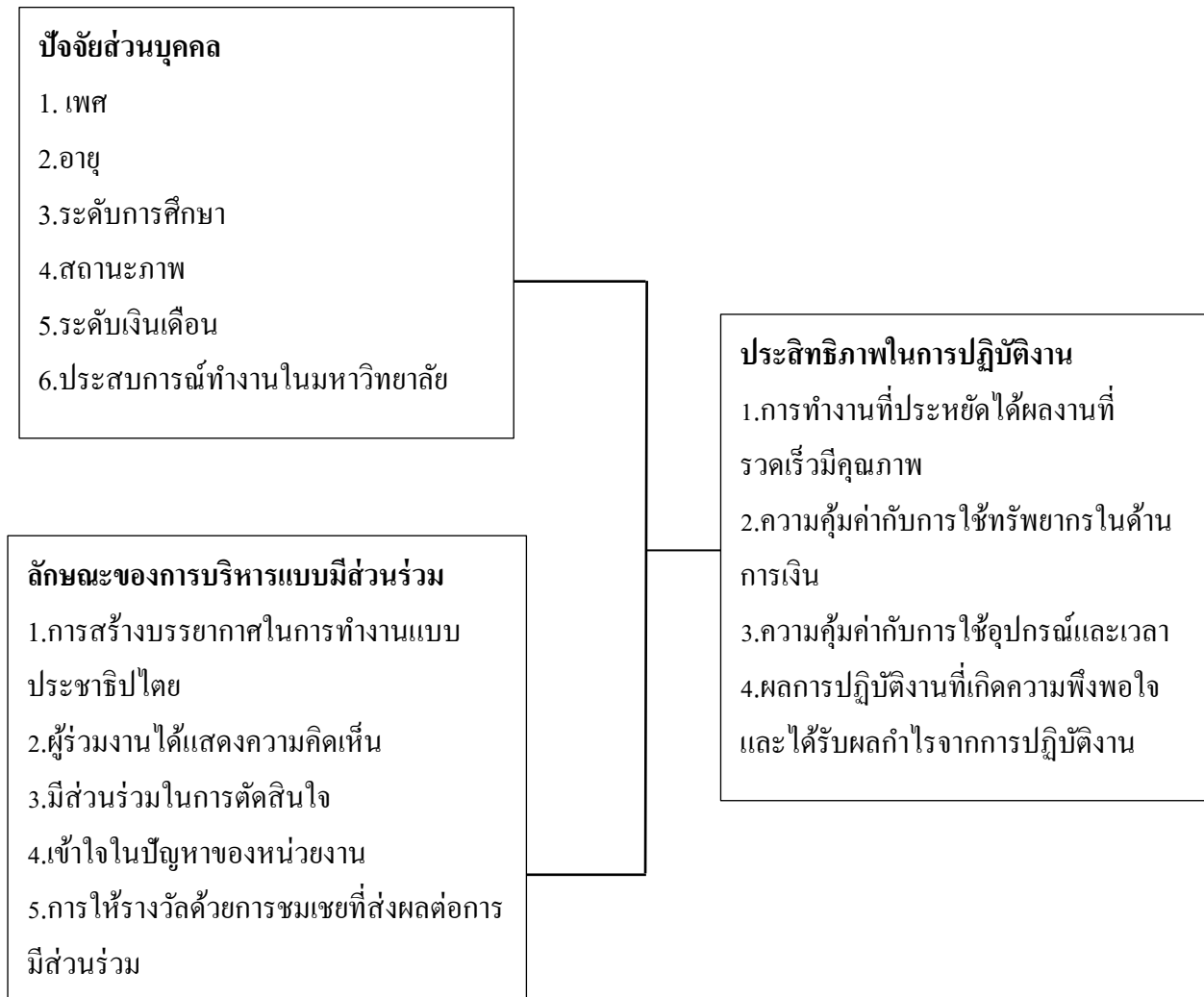
ภรณ์กวีดิบุตร (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ในมุมมองเรื่องประสิทธิภาพของนักเศรษฐศาสตร์ได้มองความหมายประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of investment) นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิภาพในรูปของประสิทธิภาพในแง่ของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กลับให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

เรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: (กรุงเทพฯ: บুক พอยท์, 2553), 10-

12. (2538 อ้างใน อมรรัตน์ จันทร์เกตุ,2560) (1994 อ้างอิงใน อมรรัตน์ จันทร์เกตุ,2560)

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาค้นคว้าที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือในการค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถนับได้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร ซึ่งไม่สามารถนับได้ เนื่องจากขนาดประชากรมีขนาดใหญ่ ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ ได้จากการเลือกตัวอย่างพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่ ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน ดังนั้นการกำหนดขนาดของตัวอย่างสำหรับการค้นคว้าครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้ตารางค่าของกลุ่มตัวอย่างของ YAMANE เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการการทำงานและตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1. การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย 2. ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น 3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4. เข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน 5. การให้รางวัลด้วยการชมเชยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ Likert Scale จำนวน 25 ข้อ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสำคัญ

มากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1.การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ 2.ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน 3.ความคุ้มค่ากับการใช้อุปกรณ์และเวลา 4.ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ Likert Scale จำนวน 12 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

บรรณานุกรม

- กิตติ อาบัส, (2563), การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลขององค์การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
- ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม The
Participative Management, วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (มิถุนายน 2560), 176-187
- เทพพร ขำเมธา, (2558), การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มระยองโสม
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- โศภิตา คล้ายนองสรวง, (2558), การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
องค์การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
- สิรินภา ทาระนัด, (2561), การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9