

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ขอเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการในยุคของการแข่งขันยุคโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารการทำงาน กระบวนการ ทำงานต่างๆเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทุกองค์การต้องมีบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริการจัดการที่ดี เพื่อให้ทุกองค์การเกิดความสำเร็จ คำกล่าวนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2548: 34) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: www.wiruch) ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administrare” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officers) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่งเหมาเหมา นูหรือ ไร่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขยายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารจริยธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟมส์-โพสคอรบ์ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3)

การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) และ (5) การบริหาร จริยธรรม (Morality) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 5M แต่ละตัว มาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และเป็นวิชาการด้วย นอกจาก 2 ตัวอย่างนี้ แล้ว ยังอาจนำหลักวิชาการอื่นหรือปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์

1.1 ความหมายของการบริหาร และการจัดการ

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2549: www.wiruch) มีคำศัพท์ในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ “Administration” ซึ่งนิยมเป็นภาษาไทยว่า “การบริหาร” และ “Management” ซึ่งนิยมแปลกันว่า “การจัดการ” เราพบความสับสนในการให้คำนิยาม และการเรียกใช้คำศัพท์ทั้ง 2 คำนี้ทั้งในวิชาการ และในชีวิตประจำวัน ด้านหนึ่งนั้นมีความหมายที่จะแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เช่น เกรแฮม (Graham Jr.) และ เฮย์ (Hays) มีความเห็นว่าการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) เป็นส่วนหนึ่งของการเมือง (Politics) โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการบังคับใช้นโยบายสาธารณะ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นตัวแทน (Representativeness) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของรัฐบาล และควบคุมการดำเนินการของฝ่ายบริหาร ส่วนการจัดการรัฐ (Public Management) เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ กล่าวคือ การจัดการรัฐกิจจะให้ความสนใจเฉพาะการบังคับใช้หรือการนำเอานโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ โดยการจัดการรัฐกิจจะให้ความสำคัญต่อวิธีการ (Methods) ที่ข้าราชการใช้เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มา (Graham Jr. and Hays, 1993: 2-5) นอกจากนั้นเรายังพบแนวโน้มที่จะใช้คำว่า การบริหารกับการดำเนินการในภาครัฐและการจัดการสำหรับการดำเนินการในภาคเอกชนอีกด้วย แต่อีกด้านหนึ่งนั้นมีความเห็นว่าการบริหารหรือการจัดการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันมักมีการเมืองเข้ามาแทรกอยู่เช่นกันดังนั้นจึงไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่า การบริหารเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการเมือง ส่วนการจัดการนั้นไม่ใช่ และในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใช้คำศัพท์ทั้ง 2 คำ ในลักษณะที่สามารถทดแทนกันได้ เช่น ในบางครั้งผู้ดูแลกิจการหอพักเอกชนในต่างประเทศเรียกตนเองว่าฝ่าย

บริหาร (The Administration) เป็นต้น ในหนังสือเล่มนี้จะใช้คำว่าบริหารและการจัดการในความหมายที่เหมือนกันหรือสามารถทดแทนกันได้

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540: 4) สรุปองค์ประกอบสำคัญของการบริหารหรือการจัดการได้ดังนี้.

1. การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จโดยลำพังคนเดียวไม่ใช่การบริหารหรือการจัดการ การบริหารหรือการจัดการเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม โดยอย่างน้อยที่สุดกลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้จัดการจะมีบทบาทสำคัญในการชี้นำแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเองในกรณีที่เป้าหมายของกลุ่มไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นมาจากภายนอกหรือหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

3. การจัดการเป็นงานทางด้านสมอง ใช้ความคิด ปฏิภาณ และการตัดสินใจ เพื่อสร้างเงื่อนไขและรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มระดับต่างๆของการบริหาร หรือการจัดการ

ภายในกลุ่มหรือองค์การที่ไม่สลับซับซ้อน เช่นสมาชิกขององค์การมีจำนวนไม่มากนัก และ/หรือมิได้กระทำหน้าที่หลายๆประเภทในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการอาจเป็นบุคคลเพียงคนเดียวได้ แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนทั้งทางด้านโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคปัจจุบัน

คาร์ลิสเซล (Carlisle, 1979: 14) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า ถือเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และความหมายที่เจาะจงลงไปเท่านั้น การบริหารจะเป็นเรื่อง กระบวนการผสมผสานหรือประสานงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน การบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัด การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สรุปจากการศึกษา การบริหารจัดการ ของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจ การบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการทางการบริหารประกอบไปด้วย คน วัตถุ และเพื่อนำไปสู่วิธีปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2532: 642-643, www.wikipedia.org/wiki) ได้จำแนกทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative theory) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำ และถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่บรรดาผู้นำต่าง ๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory democracy theory) ทฤษฎีนี้การมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแค่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้น ทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้น คือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วมที่นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

ถวิลวดี บุรีกุล (2547: 241) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส การมุ่งฉันทามติ การตอบสนอง ความเท่าเทียมและการมีพหุนิยม ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ สำคัญรับผิดชอบ

เสนห์ จามริก (อ้างใน 2540: 20 www.wikipedia.org/wiki) ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจปัญหา เป็นผู้นำทุกอย่าง ซึ่งไม่ใช่การกำหนดภายนอกแล้วให้ประชาชนเข้าร่วม ต้องเป็นเรื่องที่ประชาชนคิดเอง โดยแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหาร่วมในการเลือกวิธีการ และวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา ร่วมในการดำเนินงานตามแผน และร่วมในการประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จ และหมายถึงการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีพลังของประชาชนในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมจัดทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และเป็นการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของตัวเอง ตัดสินใจใช้ทรัพยากร แพร่งคลิน (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki 1985: 15-16) วอร์ทไฮม์ Weryheim (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki 1981: 3-5) องค์การอนามัยโลก/ยูนิเซฟ(WHO/UNICEF 1987: 11)

และทวิทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527: 2) มีความเห็นที่สอดคล้องใกล้เคียงกันว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สิทธิของประชาชนต่อการตัดสินใจนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (Allocation) และการใช้ ประโยชน์ (Utilization) ของทรัพยากรเพื่อการผลิต ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ประชาชนต้องเข้าร่วมในการวางแผน เพื่อการกินคืออยู่ดี และสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้าถึงซึ่งการพัฒนาให้คนจน ได้รับ ประโยชน์เพื่อการผลิต การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะด้วย และการมีส่วนร่วมคือ การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทางการจัดการบริการทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการของชุมชนของตนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการ และ โครงสร้างที่ประชาชนสามารถที่จะแสดงออก ซึ่งความต้องการของตน การจัดลำดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น โดยเน้นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท และเป็นกระบวนการกระทำที่ประชาชนมีความสมัครใจเข้ามา มีส่วนในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงเพื่อประชาชนเอง โดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อตนเอง ทั้งนี้โดยมิใช่การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอก ตามนิยามที่กล่าวถึงนี้ การมีส่วนร่วมทางของประชาชน ในฐานะสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะในบริบทของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือวัฒนธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงพัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญา ในการกำหนดชีวิตของตนเองเป็นของตัวเอง ในการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจาย ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่าง สมศักดิ์ศรีนอกจากนี้การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการ ควบคุมการใช้ทรัพยากร ควบคุมการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทาง เศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการ ตัดสินใจในการกำหนดชีวิตของตน โดยภาครัฐจะต้องคืนอำนาจในการกำหนดการพัฒนาให้แก่ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้มีโอกาสในการแสดงความต้องการ แสวงหาทางเลือก หรือเสนอข้อเรียกร้อง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม และเป็นผู้มีบทบาท หลักในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน คือ เป็นผู้กำหนดความจำเป็นพื้นฐานของชุมชน และเป็นผู้ ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานและบรรลุมติวัตถุประสงค์บางประการทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ปกป้อง ปรีชากร (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki/2530: 64) ใน ความหมายที่เป็นนัยทางการเมืองนั้น สายทิพย์ สุดดิพันธ์ (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki/2534: 92) การมีส่วนร่วมเป็นการเปลี่ยนแปลงกลไกในการพัฒนาจากการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนา ที่ประชาชนมีบทบาทหลัก ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงหมายถึง การคืนอำนาจ (Empowerment) ในการกำหนดการพัฒนาให้แก่ประชาชน อย่างน้อยที่สุดประชาชนต้องมีส่วนร่วม ในการริเริ่มวางแผน และดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ และอนาคตของ

เขาในส่วนเนื้อหาของการมีส่วนร่วม โฮ (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki/Ho 1983: 32) ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ควรประกอบด้วยเนื้อหาในด้านการเน้นคุณภาพของการวางแผนระดับท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรที่จะหาได้ในท้องถิ่น การฝึกอบรมที่เน้นประชาชนสามารถดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองได้ การแก้ไขปัญหาความต้องการพื้นฐานโดยสมาชิกของชุมชน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันและตามแบบประเพณีดั้งเดิม และการใช้วัฒนธรรมและการสื่อสารที่สอดคล้องกับการพัฒนา ทศพล กฤตพิสิฐ (อ้างใน www.wikipedia.org/wiki/2538: 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นในรูปกลุ่ม/องค์กรหรือชุมชนไว้ว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใดๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ มีความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ มีกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนรองรับ ประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญา และการรับรู้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ประชาชน หรือชุมชนได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

โอคเลย์ (Oakley, 1991: 8-9) ได้ให้ความหมาย ของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า หมายถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะต่อไปนี้ คือ

1) เป็นการให้การช่วยเหลือ 2) เป็นการให้อำนาจ และ 3) เป็นงานขององค์กรโดยย้า
ความสำคัญของการให้อำนาจว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมการให้อำนาจ

กุสตาโว (Gustavo, 1992: 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นโดยทั่วไป เป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมนี้ เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการ ในการเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบ ของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

สรุปจากการการศึกษา ทฤษฎีแนวคิดการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีความเข้าใจ และให้ความหมายการมีส่วนร่วม คือ การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมยศ นาวิการ (2545: 1)การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ PM เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการ

บริหารที่สำคัญ PM อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารของพวกเราให้เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย PM ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย เราจะพิจารณาถึงรายละเอียดของลักษณะเหล่านี้แต่ละอย่าง

2.1 ความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

จอร์จ ฟลเคซ (อ้างใน สุเทพ เชาวลิศ 2548: 157-158) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการบริหารของการให้คนในองค์กร หรือทีมงานมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

จาก www.kunkroo.com ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและร่วมมือในองค์กรพัฒนาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจแสดงความคิดเห็น ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกับผู้บริหารเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วิชาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในระยะเวลาก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ สินค้าและบริการส่วนใหญ่ถูกผลิตและบริโภคโดยครอบครัว ครอบครัวส่วนใหญ่จะปลูกและผลิตอาหาร ทำรองเท้า เสื้อผ้า สร้างขี้ฉาง สร้างบ้าน สร้างเกวียนบรรทุกของตนเอง การค้าก็จะเป็นในลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างครอบครัว ผู้บริหารของครอบครัวที่ทำเกษตรกรรมจะฝึกอบรมหรือแบ่งงานให้คนในครอบครัวทำ

การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้เกิดขึ้นในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้เอง เครื่องจักรได้มีบทบาทเข้ามาแทนที่แรงงานคนและสัตว์ โรงงานต่างๆถูกสร้างให้อยู่ใกล้กับศูนย์การค้าในระยะแรก และต่อมาบรรดาศูนย์การค้าต่างๆ ได้กลายมาเป็นชุมชนเมือง เมื่อประชาชนได้เคลื่อนย้ายจากไร่นามาอยู่ใกล้กับโรงงานมากขึ้น ทำให้สูญเสียความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองในชีวิตการทำงาน และในการทำงานจะต้องมีหัวหน้างานที่จะกำหนดว่าแต่ละคนมีหน้าที่อย่างไรและต้องทำอะไรบ้าง

ในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้นำแนวคิดของการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor และ Lillian Gibrath มาใช้ซึ่งเชื่อว่าการศึกษางานตามหลักวิทยาศาสตร์จะช่วยให้เราก้นพบวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ของ

ผู้บริหารคือการศึกษางาน พิจารณาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และสอนวิธีปฏิบัติให้แก่พนักงานทุกคน โดยฝ่ายบริหารจะจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรให้พนักงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงงานมากที่สุดในการบริหารงานตามหลักวิทยาศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายคนนำได้พยายามปรับปรุงผลงานของ Taylor และ Gilbreth ให้ดีขึ้น แต่แล้วได้มีการพัฒนาแนวความคิดของการบริหารใหม่ขึ้นมา โครงการดังกล่าวนี้เรียกกันว่า การศึกษาที่ Hawthorne ดำเนินการโดย Elton Mayo และคณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย Harvard และบริษัท Western Electric การศึกษาเกิดขึ้นที่โรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric มลรัฐชิคาโก สหรัฐอเมริกา ในระหว่างปลายปี ค.ศ. 1920 – 1930 เป็นการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานบางอย่างและผลผลิตของกลุ่มงาน ปัจจัยสองอย่างที่เขาได้ให้ความสนใจ คือ แสงสว่างและการระบายอากาศภายในสถานที่ทำงาน มีการจัดกลุ่มคนงานทดสอบขึ้นมาทำการเปลี่ยนแปลงระดับแสงสว่าง และการระบายอากาศภายในสถานที่ทำงานของกลุ่มงาน โดยคาดหวังว่าเมื่อระดับแสงสว่างและการระบายอากาศลดลง การผลิตจะลดลงด้วย ในทางกลับกันก็คาดหวังว่าเมื่อระดับแสงสว่างและการระบายอากาศเพิ่มขึ้นการผลิตก็จะเพิ่มขึ้น

จากการคาดหวังดังกล่าวทำให้ผู้ทำการวิจัยเกิดความประหลาดใจว่า ไม่ว่าจะลดหรือเพิ่มแสงสว่างและการระบายอากาศ การผลิตเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสรุปว่ามีปัจจัยอื่นๆที่มีผลกระทบต่อการผลิตที่พวกเขาไม่ได้พิจารณาถึง และจากการศึกษาอย่างจริงจังทำให้ทราบว่า ขวัญ ความพึงพอใจในการทำงาน การยกย่อง และทีมงานเป็นสาเหตุทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาดังกล่าวนี้ บวกกับการวิจัยและข้อเขียนต่างๆที่ติดตามมาได้นำไปสู่การพัฒนาแนวความคิดของมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) ขึ้นมาและภายใต้แนวความคิดของมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารไม่เพียงแต่จ้างมือของคนงานเท่านั้นแต่ต้องจ้างหัวใจทำงานด้วย คนงานมีความรู้สึกและความต้องการที่ผู้บริหารต้องการให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

ช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ เป็นการใช้แนวความคิดของการบริหารเชิงระบบ (System Approach) ซึ่งได้กล่าวว่า การบริหารต้องถูกมองว่าเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งประกอบขึ้นด้วยส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างกันจำนวนหนึ่ง ผู้บริหารไม่สามารถมีจุดรวมความสนใจอยู่ที่ส่วนใดส่วนหนึ่งโดยจัดส่วนอื่นๆออกไป แนวความคิดของการบริหารเชิงระบบนี้ ผู้บริหารต้องสนใจลักษณะทางด้านจิตใจของการทำงานตามแนวความคิดของมนุษยสัมพันธ์ แต่แนวความคิดของระบบยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารต้องระมัดระวังเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งได้แก่ การคัดเลือกบุคคลระบบการบรรจุและการฝึกอบรม ระบบการให้รางวัลและการลงโทษขององค์กร ระบบข้อมูลและแบบของการติดต่อสื่อสารขององค์กร วิทยาการขององค์กร และระบบโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์กร

แนวความคิดของระบบเกิดขึ้นมาในระหว่างช่วงระยะเวลาที่เรียกว่า หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้ความสำคัญของช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้อาจเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปเป็นสังคมบริวาร จากองค์กรในประเทศไปเป็นองค์กรต่างประเทศ จากวัตถุนิยมไปเป็นคุณภาพของชีวิต แนวความคิดของระบบได้ทำให้เกิดแบบจำลองทรัพยากรมนุษย์ของ Raymond Miles ขึ้นมาโดยแบบจำลองดังกล่าวนี้ถือว่าผู้บริหารต้องมีทักษะเชิงระบบเมื่อจัดการกับผู้อื่นได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่จ้างมือและหัวใจเท่านั้น แต่ยังต้องจ้างความคิดด้วย แบบจำลองทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) นั่นเอง

ตารางที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงระยะเวลาและแนวความคิดของการบริหาร

ช่วงระยะเวลา	แนวความคิด	ความสำคัญของการบริหาร
ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม	ผู้นำรัฐบาลและวัด	ประเพณี
การปฏิวัติอุตสาหกรรม	การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์	มือ
การปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่เติบโตเต็มที่	มนุษย์สัมพันธ์	มือและหัวใจ
หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม	ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	มือ หัวใจและความคิด

ที่มา : สุเทพ เชาวลิธ (2548) *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมอธรรม

จากรุงศ์ พลเดช (อ้างในสุเทพ เชาวลิธ 2548: 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการสร้างระบบการบริหารที่เริ่มจาก การมีส่วนร่วมของคนในองค์กรในเรื่องต่างๆ การมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงนำคนในองค์กรไปสู่ความเกี่ยวข้อง เกิดความผูกพันกันระหว่างคน งาน และองค์กร และพัฒนาให้คนในองค์กรนำไปสู่ข้อผูกมัดและข้อตกลงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมีพันธะสัญญาต่อการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. เพื่อทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่างๆ ได้มากขึ้น ณ จุดปฏิบัติเพราะผู้ปฏิบัติจะเป็นผู้ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ ย่อมจะทราบรายละเอียดของปัญหาได้ดีกว่า โอกาสที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจเลือกการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น

2. เกิดความคิดหรือข้อเสนอใหม่ๆ ได้มากขึ้น นำไปสู่การเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารถูกแวดล้อมด้วยงานประจำที่จำเจหรือติดกรอบการทำงานทำให้การนึกคิดต่างๆ พลอยถูกจำกัดไปโดยปริยาย ทั้งนี้ เมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้ามาร่วมให้ข้อคิดเห็น ก็จะช่วยให้สามารถได้รับความเห็นใหม่ๆ เข้ามาพิจารณาแนวทางการดำเนินการใหม่ๆ จะเกิดขึ้นหลาย อย่างได้

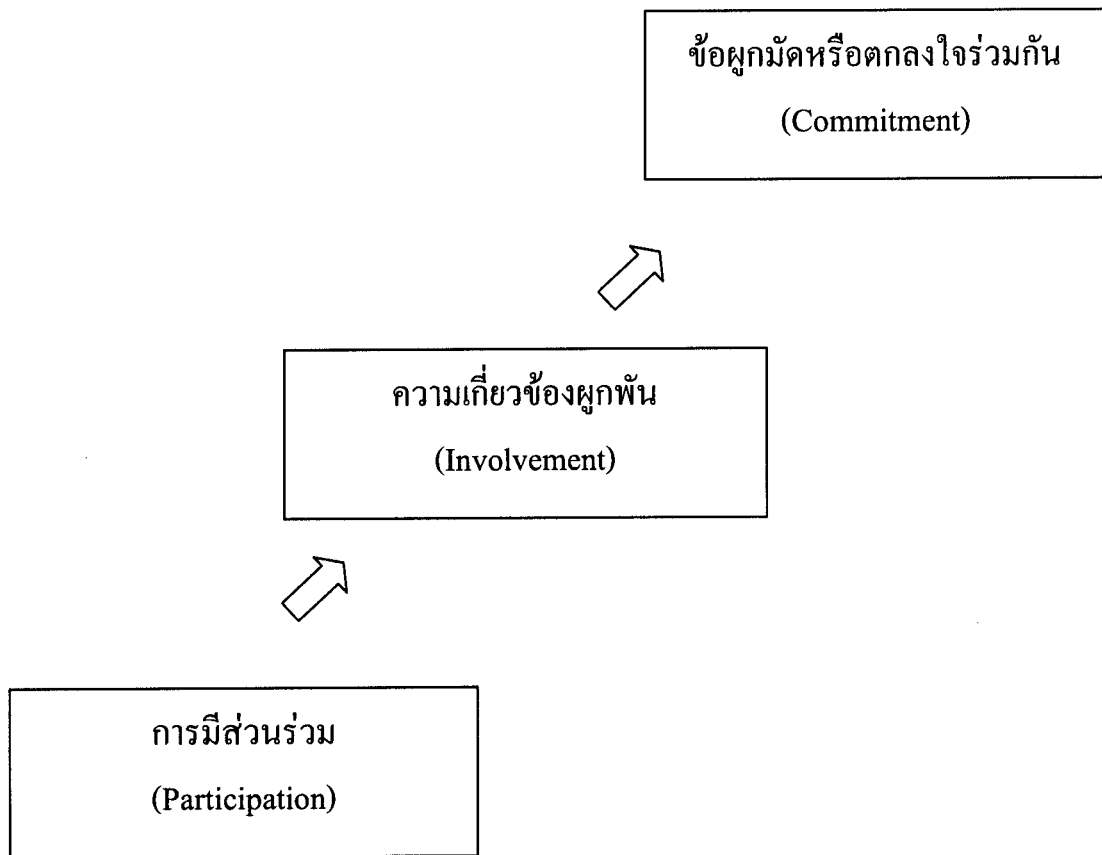
3. เกิดการต่อต้านที่น้อยลง กรณีมีการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียเกิดขึ้น การสื่อสาร 2 ทาง ซึ่งช่วยลดการสูญเสีย และช่องว่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในการบริหาร ทั้งนี้ เพราะทั่วทั้งองค์กรพูดจาภาษาเดียวกัน มีความเข้าใจและปฏิบัติงานในทิศทาง เดียวกันสามารถสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ร่วมกันทั้งองค์กร

4. เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน เพราะมีการปรับปรุงงานตลอดเวลา มีการพัฒนางานเชื่อมโยงงาน ทำให้งานใหม่ๆ เกิดขึ้น และที่สำคัญเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และคุณค่าในงาน สร้างความผูกพันระหว่างคนกับงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ไม่สามารถกำหนดมูลค่าเป็นตัวเงินได้ และยังมีผลต่อการเกิด พันธกิจขององค์กรที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการประชาชนมากยิ่งขึ้น

5. เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปลดปล่อย สมรรถนะความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดความพึงพอใจในงาน สร้าง แรงจูงใจ และข้อผูกพันระหว่างคนและองค์กรมากขึ้น รวมไปถึงความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้น

6. เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หลังการทำงานจึงพร้อมยอมมอบให้องค์กรชนิดที่เรียกว่า ให้ทั้งหัวใจหัวใจ

เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (อ้างในสุเทพ เชาวลิต 2548: 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันนี้หากได้มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัด หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน ซึ่งแสดงระดับความสัมพันธ์ให้เห็นชัดเจนด้วยภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงระดับความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วม

ที่มา : สุเทพ เชาวลิต (2548) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมาธรรม

2.2 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถแยกออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะให้ความคิดๆ ในการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดความยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

2.2.3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

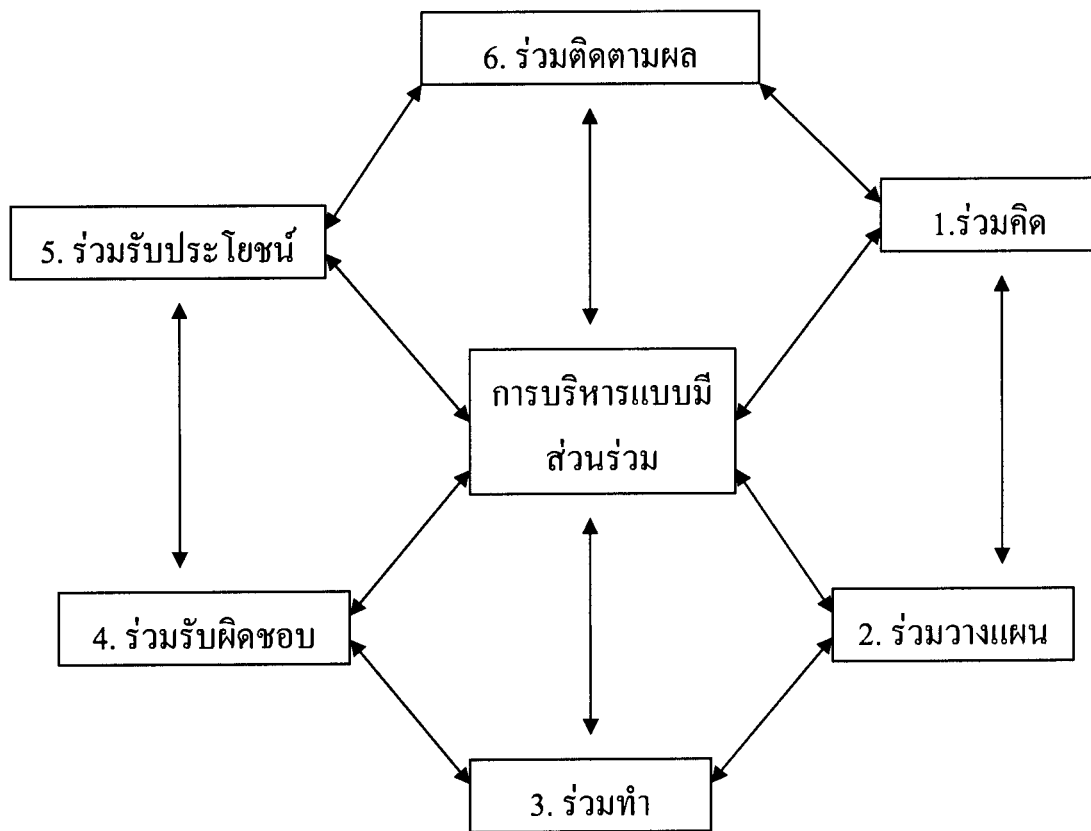
2.2.4 ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิด
ความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มากขึ้น

2.2.5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น
ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารให้กับผู้ปฏิบัติ คนในองค์กร ทีมงาน
เพราะต้องการให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรที่เป็นรูปธรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างคนและองค์กรได้
อย่างแท้จริง คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำของ
องค์กรในการตัดสินใจ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ จะเน้นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และ
เสริมแรงในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมี
ส่วนรวนวางแผนถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังที่แสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : สุเทพ เชาวลิท (2548) *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมาธรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานและเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติ มีอยู่ 4 ระบบคือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ (Consultive Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (Committee) ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการในโครงการ คณะกรรมการเฉพาะกิจ คณะกรรมการดำเนินงาน หรือ

คณะกรรมการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการเป็นต้น

2. ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน ซึ่งอาจเรียกชื่อได้หลายอย่างเช่น กลุ่มคุณภาพ กลุ่มกิจกรรมคิซึ กลุ่มพัฒนาคุณภาพงานหรือกลุ่มคิซึ เป็นต้น ระบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติ (Worker) หรือระดับหัวหน้างาน (Foreman) ทั้งนี้ เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ระบบกลุ่มคุณภาพนี้ จะใช้ได้ผลต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ (QC Techniques) ให้กับพนักงาน การใช้สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics) และการใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamics) ในการปฏิบัติงาน ที่ทำคัญที่สุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ของพนักงานส่วนใหญ่ต้องอยู่ในเกณฑ์สูงจึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติงานได้

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ระบบข้อเสนอแนะนี้มีความแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่พบเห็นทั่วไป ที่มีลักษณะเป็นกล่อง หรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น แต่ระบบข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนจะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยวิธีนี้หลายองค์การจะจัดให้มีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้กรอกตามแบบที่กำหนดเช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดีกว่าเดิมอย่างไร เป็นต้น สำหรับแบบฟอร์มต่างๆ นี้มีกำหนดแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นไปตามความต้องการขององค์การ แต่โดยหลักปฏิบัติเดียวกัน คือแต่ละองค์การจะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่างๆ ว่า ความคิดที่เสนอนั้น เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และสมควรทดลองดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ คณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะนี้จะได้รับการแต่งตั้งจากองค์การให้เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินข้อเสนอแนะต่างๆ หากข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ทางองค์การก็จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอความคิด ซึ่งอาจเป็นรูปของเงินพิเศษหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่องค์การได้กำหนดขึ้น ระบบข้อเสนอแนะนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ซึ่งสามารถเสนอความคิดคนเดียว หรือมากกว่าก็ได้ ระบบข้อเสนอแนะนี้จะได้ผลก็ต่อเมื่อนโยบาย เป้าหมายขององค์การจะต้องชัดเจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติจะต้องอยู่ในระดับสูงการกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิด

จะต้องสร้างความรู้สึกรักมากพอและคุ้มค่ากับการเสนอความคิดระบบและขั้นตอนการพิจารณาความคิดที่ผู้ปฏิบัติงานเสนอขึ้นมาจะต้องรวดเร็วและมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่แน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็ว พร้อมเหตุผลของการพิจารณาของคณะกรรมการการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ การใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะ อาจจะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับรู้ทั่วถึงก่อนการนำระบบข้อเสนอแนะมาใช้ อย่างจริงจังระบบข้อเสนอแนะนี้แม้ว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงงานก็ตาม อุปสรรคที่สำคัญของระบบข้อเสนอแนะก็คือ การเขียนเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนมาสามารถใช้ภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้เลย วิธีการแก้ไขที่ดีคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยตัวต่อตัวหรือจะบันทึกเสียงอธิบายความคิดใส่ตลับเทปเสียงส่งมาแทนการเขียนก็ได้

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plans) การที่องค์กรต้องให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นหรือจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

จาก www.kunkroo.com กล่าวว่า เทคนิคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
2. กรรมการให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่างๆ
7. การบริหารแบบวัตถุประสงค์ (MBO)

สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจได้ดังนี้ ทำให้ช่วยสร้างความสามัคคี ทำให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร สร้างหลักประชาธิปไตยในองค์กรช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหาร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2550: www.dusit.ac.th) ประวัติความเป็นมานับตั้งแต่พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ทำให้วิทยาลัยครูสวนดุสิตเปลี่ยนเป็น “สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เวลา 09.39 น. ทำให้สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต(2550: www.dusit.ac.th)แนวคิดและหลักการการบริหารราชการที่ดี แนวทางสำหรับข้าราชการไทยยุคใหม่หลักการที่เป็นสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ ตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ความว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควรมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐการลดขั้นตอนปฏิบัติงานการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ”

“การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ควรมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้” หลักการสำคัญเพื่อการบริหารราชการที่ดี

ในการจัดทำพระราชกฤษฎีกา สำหรับรองรับการปฏิบัติตามมาตรา 3/1 ตามข้อความที่ปรากฏข้างต้นให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถ แบ่งหัวข้อที่ต้องพิจารณาและแปลงออกเป็นหลักการและวิธีการปฏิบัติในเชิงการบริหารราชการแผ่นดินได้เป็น 10 หัวข้อ ดังนี้

1. การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ
3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การบริหารราชการให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ
5. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. การลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น
7. การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น
8. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
9. การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน
10. การใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1. เน้นการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพภายในหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยปรับปรุงคุณภาพการให้บริการการบริหารบุคคลให้มีศักยภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอนาคต

2. จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย จินนำไปสู่การสร้างรายได้ในรูปแบบธุรกิจวิชาการ การเป็นต้นแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (Branding Suan Dusit)

3. ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพบัณฑิต ให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักการกีฬา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข

4. จัดให้มีระบบการบริหารงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี และเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการวิชาการแก่สังคม ช่วยพัฒนางานและสร้างอาชีพให้กับชุมชนสร้างความเข้าใจในการดูแลและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับการศึกษา

7. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและสามารถเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมต่างชาติ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมกับองค์กรต่างประเทศเพื่อเอกลักษณ์และวัฒนธรรมสวนดุสิต

8. พัฒนาเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดการการศึกษา การบริหารจัดการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยกระจายทั่วทุกศูนย์การศึกษา เป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับชุมชนเมืองและชุมชนท้องถิ่น

9. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายแสวงหาความร่วมมือมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักศึกษาและบุคลากรให้เป็นสากล เพื่อความแข็งแกร่งทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่ตระหนักถึงความอยู่รอดของตน โดย “ความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย” จะก่อให้เกิดประโยชน์หลากหลายประการคือ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจะมีความพร้อมและสามารถรับมือดำรงตนและอยู่รอดได้ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งจะมีโอกาสพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญจนสามารถเป็นผู้กำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้ มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ คิดค้นกลยุทธ์และเทคนิควิธีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ เน้นกลยุทธ์เพื่อการเติบโตสมัยใหม่ (Innovative Growth Strategy) เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตโดยใช้แนวคิดการเติบโตแบบมุ่งเน้น (Concentration) คือการพัฒนางานโดยมุ่งเน้นไปที่ความสามารถเฉพาะขององค์กร ที่มีอยู่แล้ว (Existing-Competence) และส่งเสริมการดำเนินงานผ่านความสามารถเฉพาะหรือจุดแข็งขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรสามารถพัฒนาความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive Advantages) ขึ้นมาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาไปสู่ส่วนนวัตกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (Related Diversification) ก็จะมีผลให้มหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่เป็น “องค์กรที่พร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลง” เท่านั้น แต่จะเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ไปด้วย

2. ความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยจะทำให้กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ข้อหนึ่งที่ว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น แต่อยู่ในบริบทของสังคมระบบเมือง มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้การ

พัฒนาท้องถิ่นทั้งในลักษณะ (Proactive Development) ที่มีการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้สอดคล้องและเกิด ประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น และลักษณะที่ใช้ ปัญหาของท้องถิ่นที่มีสังคมระบบเมืองเป็นตัวตั้ง (Problem-Based Management) และช่วยแก้ปัญหา วิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) จากบทบาทที่มหาวิทยาลัยมีต่อ ชุมชนสังคมระบบเมืองการตระหนักถึงความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยจึงมิได้ที่ประโยชน์เพียง เพื่อให้ตนอยู่รอดเท่านั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจะต้องเป็นผู้นำให้ชุมชนและสังคมระบบ เมืองให้อยู่รอดด้วย

3. มหาวิทยาลัยและประชาคมวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อกันมหาวิทยาลัยได้ประโยชน์จากประชาคมทั้งทางด้านสติปัญญา ความสามารถในการเรียนรู้ ความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัย เสริมสร้างและรักษาวัฒนธรรม องค์การ(Corporate Culture) ให้เข้มแข็ง เพื่อการอยู่รอด เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอยู่รอด ประชาคมของมหาวิทยาลัยก็จะอยู่รอดด้วย

Tom Peters Robert และWaterman (อ้างใน นโยบายและแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต ในระยะ 4 ปี 2548-2551: 11) องค์กรที่ประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ใน สภาพการณ์แข่งขัน จะต้องมียุคลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ คือ

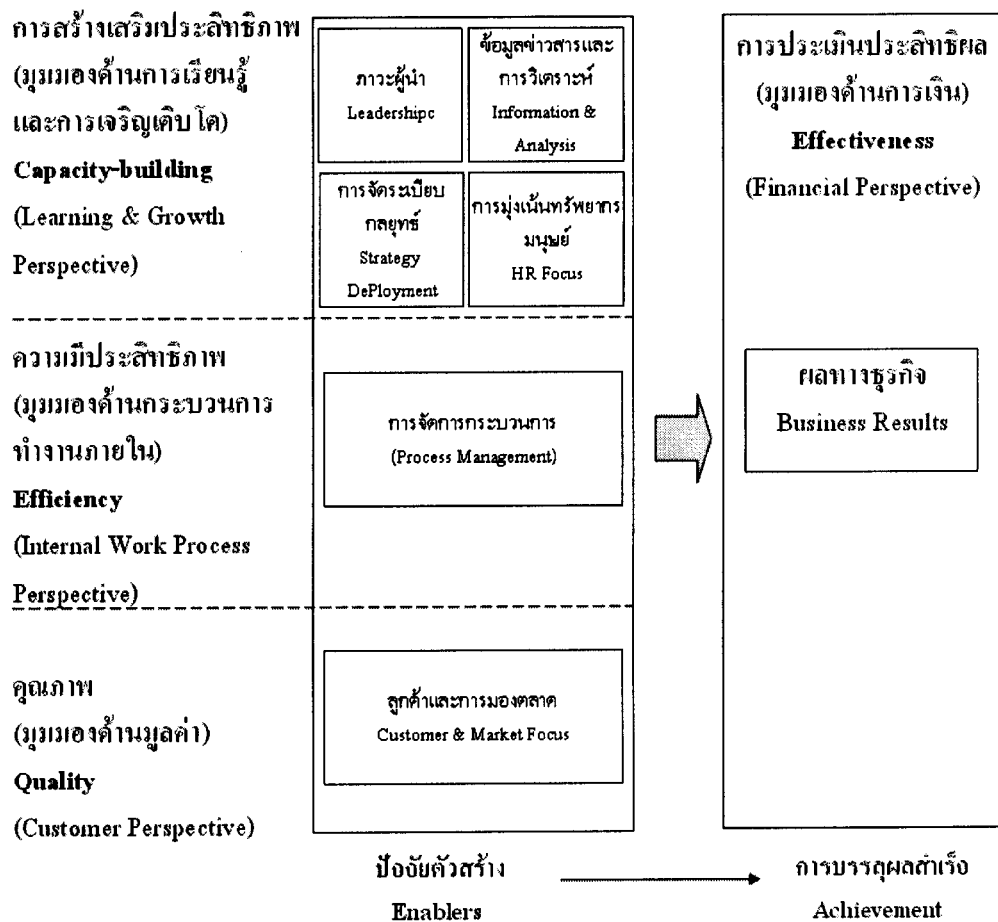
1. ตัดสินใจทำโดยไม่ลังเล (Bias for Action)
2. ให้ความใกล้ชิดกับลูกค้า (Stay Close to the Customer)
3. ให้ความอิสระและทำแบบนักประกอบการ (Autonomy and Entrepreneurship)
4. เชื่อว่าผลงานที่ดีย่อมมาจากคน (Productivity Through People)
5. บริหารแบบไม่ปล่อยมือ (Hand – on Management)
6. เลือกลงเน้นเฉพาะธุรกิจที่เป็นความถนัดของบริษัท (Stick to the Knitting)
7. บริษัทมีโครงสร้างอย่างง่ายและใช้คนน้อย (Simple Form, Lean Staff)
8. มีการจัดการแบบยืดหยุ่น และแบบถึงตัวพร้อมกันไป (Simultaneously Loosely and Tightly Organized)

ความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มิได้มีขีดจำกัดอยู่ที่การดำรงอยู่ได้อย่างเป็น ปกติ แต่ต้องสามารถอยู่ในโลกของการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจะต้อง เป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างนวัตกรรม (Innovation) จากองค์ความรู้ (Knowledge) ของตนเอง และ ความเข้มแข็งที่มีอยู่มาผนวกกับการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการสร้างความมั่งคั่งของ มหาวิทยาลัย (Wealth of the University) ในส่วนของข้อมูล (Information) ความรู้ (Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) และทุนมนุษย์ (Human Capital) จนสามารถเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการ

ยอมรับทั้งในระดับประเทศและในภูมิภาค บนพื้นฐานของความคิดที่ว่าในสิ่งที่คนอื่นเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ มองในสิ่งที่เคียวกับที่อื่นมองแต่ต้องเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (To achieve the impossible, one must think the absurd: to look where everyone else has looked, but to see what no one else has seen) โดยการค้นหาวีธีที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ สามารถปรับตนให้ดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยกลยุทธ์เชิงธุรกิจวิชาการ

แหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Total Quality Management (TQM) & Balanced Scorecard (BSC)



ภาพที่ 2.3 ที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขัน

ที่มา : ทศพร ศิริสัมพันธ์ (อ้างอิงนโยบายและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในระยะ 4 ปี 2548-2551: 12)

ธุรกิจวิชาการ เป็นแนวความคิดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตนำมาใช้ สื่อความหมายที่ว่า มหาวิทยาลัยเป็นที่รวมขององค์ความรู้ที่หลากหลาย องค์ความรู้ที่มีอยู่นั้นจะถูกต้องหรือไม่ จะต้องพิสูจน์ให้เห็น โดยพัฒนาเป็นนวัตกรรม และขายนวัตกรรมนั้นให้ได้ จึงจะพิสูจน์ได้ว่ารู้จริง การขายนวัตกรรมที่เกิดจากองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยอาจจะอยู่ในรูปของงานสอน งานอบรม งานวิจัย งานบริการชุมชน หรือการประกอบทางธุรกิจ

“องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีองค์ความรู้ (Knowledge) ต้องมีพลวัต (Dynamic) ในตัวสูง ต้องมีปัญญา (Wisdom) ต้องมีการสะสมทุนทางปัญญา ไม่มีความมั่งคั่ง (Wealth) ไฉยใหญ่เท่าความมั่งคั่งทางปัญญา (Intellectual Wealth)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องลงทุนในมนุษย์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาองค์กร ทุกคนในองค์กรจะต้องคิดเป็น ทำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องเป็นคนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งกระบวนการเรียนรู้มีอยู่ 3 ขั้นตอน คือการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้กับความรู้ที่หามาได้ และการประยุกต์เพื่อนำมาใช้งาน”

ผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า ความพยายามในการสร้างคุณค่า (Values) ของสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Assets) ได้ก่อให้เกิดผลในเชิงบวกสูงกว่าความพยายามในการใช้ประโยชน์สูงสุดของสินทรัพย์ทางการเงิน (Financial Assets) อันเป็นเหตุผลประการสำคัญที่ทำให้องค์กรต่างๆ พยายามปรับเปลี่ยนสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้โครงสร้างองค์กรในอนาคต ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ประกอบการทำงาน และกลุ่มแรงงานหลัก (Core Workers) ซึ่งเป็นแรงงานที่มีรู้ความสามารถ (Knowledge Worker) ดังนั้นการบริหารจัดการในยุคนี้จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนที่มีความรู้ ยกระดับความรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

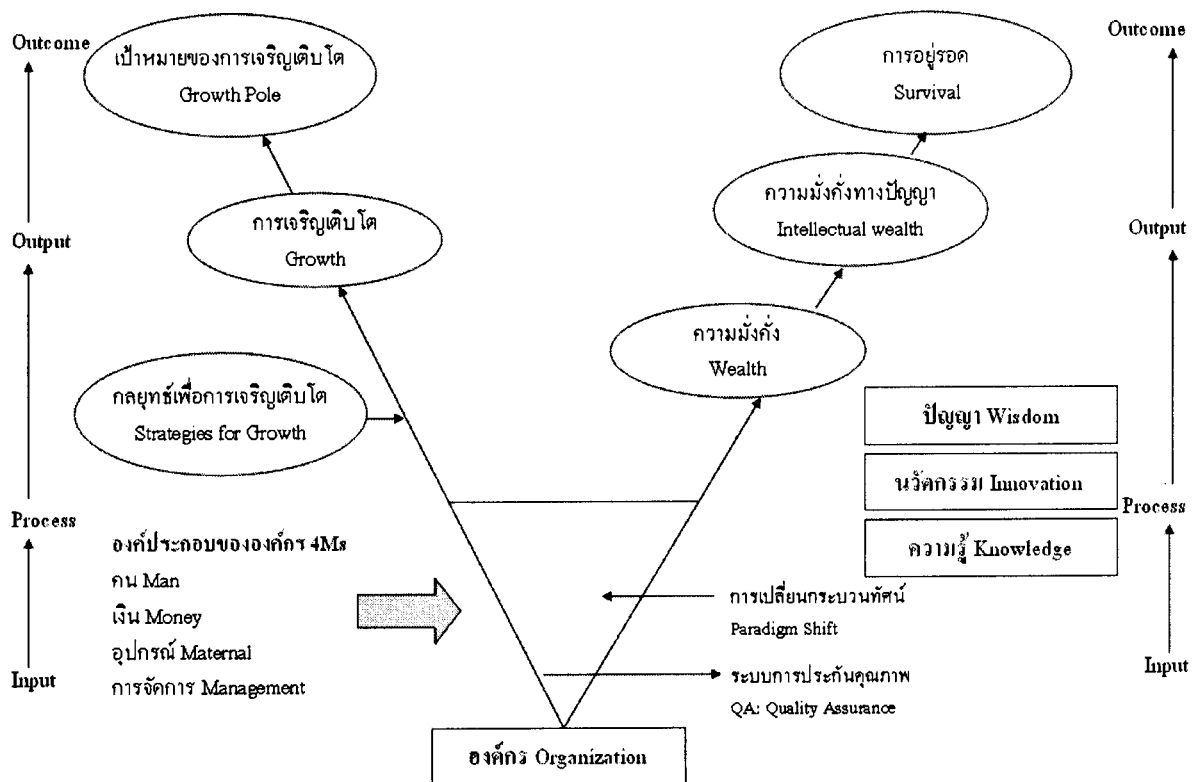
การบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ไม่ใช่เป็นเรื่องของทุนทางการเงิน (Financial Capital) และการจัดการการเงิน (Financial Management) เท่านั้น แต่จะต้องครอบคลุมถึง ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) อันได้แก่

1. ผู้บริหารที่มีขีดความสามารถ (Competent Manager)
2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะ (Skilled Knowledge Worker)
3. ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลูกค้าที่มีความจงรักภักดี
5. ตราผลิตภัณฑ์ที่มีความเข้มแข็ง
6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ในภาพรวมการบริหารจัดการสถานศึกษามักจะมุ่งเน้นที่การเจริญเติบโตขององค์กร โดยอาศัยปัจจัยหลัก 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ (Man, Money, Material, Management: 4 Ms) ยุทธศาสตร์ที่ใช้จึงมุ่งไปที่ผลผลิตทางด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพและประสิทธิภาพทางการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจะเน้นคุณสมบัติขององค์กรให้อยู่ในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่งคั่ง (Wealth) ขององค์กร

จากการบริหารองค์กรรูปแบบเดิมที่มุ่งเน้นในการเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) โดยกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเจริญเติบโต (Strategies for Growth) มุ่งเน้นในเชิงปริมาณทำให้เป้าหมายของการเจริญเติบโต (Growth Pole) อยู่ในรูปของจำนวนเชิงปริมาณ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักขององค์กร (4 Ms: Man-Money-Material-Management) ที่จะต้องเน้นการพัฒนาปรับปรุงหรือเพิ่มขึ้นทางด้านจำนวนเช่นเดียวกัน เหมือนกับถ้าสถานศึกษามองว่าเป้าหมายของการเจริญเติบโตอยู่ที่การมีจำนวนผู้เรียนมากขึ้น กลยุทธ์เพื่อการเจริญเติบโตก็จะมุ่งเน้นไปที่ทำอย่างไรจึงมีจำนวนผู้เรียนมากขึ้น เมื่อมีผู้เรียนมากขึ้นองค์ประกอบขององค์กรก็จะต้องเพิ่มทั้งบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์และระบบบริหารจัดการที่จะต้องเตรียมการรองรับกับจำนวนที่เพิ่มขึ้น การประกันคุณภาพก็จะทำได้ยาก องค์กรในปัจจุบันน่าจะมีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร (Paradigm Shift) ให้ตระหนักถึงสถานะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่อยู่ในรูปแบบของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่องค์กรขยายความรู้ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ การคำนึงถึงความมั่งคั่งทางปัญญา (Intellectual Wealth) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร (Survival) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้แล้วปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานใดๆมิได้หมายความว่าถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นๆด้วย



ภาพที่ 2.4 แนวความคิดในการบริหารองค์กร

ที่มา: นโยบายและแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในระยะ 4 ปี 2548-2551: 14

วิโรจน์ สารัตนะ (2545: 210) พิจารณาจากสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และบทวิเคราะห์ทั้งในการบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและลักษณะองค์กรแสดงให้เห็นว่าองค์กรทางการศึกษาไทยยังมีความต้องการวัฒนธรรมองค์กรทั้งแบบดั้งเดิมและแบบสมัยใหม่ คือทั้ง Hierarchy Culture, Market Culture, Clan Culture และ Adhocracy Culture อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Hierarchy Culture อยู่ในระดับสูงแต่เมื่อลักษณะขององค์กรมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์กรเชิงวิชาชีพสูงขึ้นมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับล่างสูงขึ้นและบุคลากรก็ได้รับคาดหวังว่าจะได้รับการพัฒนาในเชิงวิชาชีพสูงขึ้นดังนั้นค่านิยมในลำดับต่อไป ซึ่งยึดถือค่านิยมหลักในเรื่องความมีประสิทธิภาพ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม การริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งความก้าวหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นต้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นด้วย

ประเด็นของวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญและเป็นเรื่องใหญ่มากกว่าประเด็นเรื่องโครงสร้างหรือเรื่องของการกระจายอำนาจหรือไม่กระจายอำนาจ พอวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การแม้มีการกระจายอำนาจมากเพียงใดหากบุคคลในองค์การมีพฤติกรรมการทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม มีการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวมีการทุจริตคอรัปชั่น การกระจายอำนาจนั้น ก็ไม่มีคุณค่าใดๆ และจะยิ่งซ้ำร้ายมากกว่า การไม่กระจายอำนาจให้เสียอีก เพราะจะเป็นการใช้อำนาจในทางที่ผิด เมื่อมีความคาดหวังจะให้องค์การทางการศึกษาไทยเป็นองค์กรวิชาชีพเป็นองค์การที่จะมีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ได้ สิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการคือ การพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจากที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่ที่พึงปรารถนา มิฉะนั้นการกระจายอำนาจก็จะเป็นเสมือนการหยิบน้ำอาหารอันโอชะให้กับบรรดาผู้ที่กำลังหิวโหย

4. แนวทางการบริหารราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยได้กำหนดทิศทางและแนวทางในการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์แต่ละประการไว้ดังต่อไปนี้

4.1 การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศ

ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณผนวกกับจำนวนของสถาบันอุดมศึกษาที่มีมากรวมทั้งศักยภาพความพร้อมของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่างกัน แนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยจึงควรมีลักษณะการเติบโตแบบมุ่งเน้น (Concentration) เฉพาะด้านที่มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อจะได้ใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ไปพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ แล้วขยายความรู้นั้นในรูปธุรกิจวิชาการที่บูรณาการกับกระบวนการเรียนการสอนสู่นักศึกษาประชาชนไปสู่ชุมชนและสังคมเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร (Wealth of the Organization) ทั้งความมั่งคั่งทางวิชาการที่เกิดจากเชี่ยวชาญและความมั่งคั่งทางการเงิน ที่นำมาใช้พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปและสามารถอยู่รอดในสังคมได้ด้วยตนเอง

การเติบโตแบบมุ่งเน้นโดยการใช้องค์ความรู้ที่เชี่ยวชาญและเป็นเลิศอยู่แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่แห่งการเรียนรู้ได้ทันที ด้วยเหตุผลสำคัญนี้มหาวิทยาลัยจึงไม่มุ่งเน้นในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญที่เป็นเลิศ เพราะนอกจากจะทำให้มหาวิทยาลัยแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นแล้ว มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้อย่างรวดเร็ว ทันการณ์และมีประสิทธิภาพด้วย

การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเกิดจากฐานคิดที่ว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจะต้องแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นด้วยการนำความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาจากอดีตและเป็นจุดเด่นในปัจจุบันมาพัฒนาเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้มากยิ่งขึ้นในอนาคต” โดยวิสัยทัศน์ขื่อนี้มหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากฐานทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยมีความถนัดและความเชี่ยวชาญ หรือเป็น “ความเก่ง” ของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ และมุ่งเน้นในการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวิจัย การบริการชุมชน หรือการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งผ่านองค์ความรู้ ในลักษณะทำจริง ได้เห็นของจริง จนเกิด “ความรู้จริง” ที่ผู้สำเร็จการศึกษานำไปประกอบอาชีพได้จริง ซึ่งพิสูจน์ได้จากการยอมรับของประชาคมและสังคม

มหาวิทยาลัยมีต้นทุนเดิมจากการพอกพูนประสบการณ์จนได้รับการยอมรับในด้านการอาหารเนื่องจากมีรากฐานมาจากการเป็นโรงเรียนการเรือนมาก่อน มีความเชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมบริการในสาขาท่องเที่ยวการโรงแรม มีความถนัดด้านการบริหารธุรกิจจากความพยายามที่มีมาอย่างต่อเนื่องในการบูรณาการหลักการการบริหารธุรกิจเข้ากับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย มีความถนัดด้านการศึกษาปฐมวัยอันเกิดจากการเป็นต้นแบบโรงเรียนสาธิตอนุบาลของรัฐแห่งแรกของประเทศไทยที่ยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน รวมทั้งประสบการณ์ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ซึ่งเห็นได้จากการมีเด็กพิเศษมาเรียนด้วยเป็นจำนวนมากทั้งในระดับอุดมศึกษาและระดับสาธิตอนุบาล

มหาวิทยาลัยจะเน้นการส่งเสริมพัฒนาสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นกว่าสถาบันอุดมศึกษาอื่น ในขณะเดียวกันจะดำเนินการพัฒนาบางสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยมีศักยภาพ รวมทั้งพัฒนาความเข้มแข็งบางสาขาวิชาไปด้วย ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์จะเน้นการพัฒนาสาขาวิชาที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นได้แก่ การศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ รวมทั้งภารกิจในการพัฒนาครู
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเน้นการพัฒนาสาขาที่มีความถนัดเชี่ยวชาญได้แก่ สาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและบริการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร รวมทั้งจะพัฒนาความเข้มแข็งในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
3. คณะวิทยาการจัดการ จะเน้นสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศที่มหาวิทยาลัยมีศักยภาพได้แก่ สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการ (ธุรกิจการบิน) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และการบริหารธุรกิจ

4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะเน้นพัฒนาความเข้มแข็งของสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างบัณฑิตในฐานะที่เป็นพลเมืองและพลโลกที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้แก่ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประกอบด้วย การมีกำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม มีทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นคุณค่าเพิ่มในคุณลักษณะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยใน 3 ด้านคือ 1) ด้านความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านภาษาต่างประเทศ และ 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญและสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยจะพัฒนาให้เข้มแข็งสร้างกลไกเพื่อดึงดูดนักเรียนที่ดี มีความสามารถสูงจากโรงเรียนต่าง ๆ เข้ามาศึกษาในสาขาวิชาดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเพื่อป้อนเข้าสู่กระบวนการและโครงสร้างพื้นฐานที่สถาบันได้วางไว้ค่อนข้างดีในระดับหนึ่งแล้ว ซึ่งจะทำให้ผลผลิตของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยจะเร่งรัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและมาตรฐานโปรแกรมวิชา โดยให้มีเนื้อหา การจัด การเรียนการสอน และการวัดผลการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ดังที่กล่าวมา

ในด้านหลักสูตร มหาวิทยาลัยจะเปิดโปรแกรมวิชาที่มหาวิทยาลัยเชี่ยวชาญเพื่อรองรับความต้องการของตลาด และจะเร่งรัดการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เป็นความแข็งแกร่งดั้งเดิมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งจะแสวงหาความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ กับท้องถิ่นชุมชน กับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในหรือต่างประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและนานาชาติในการผลิตบัณฑิตทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษาในสาขาที่มหาวิทยาลัยเชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาการและกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณลักษณะของบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยด้านวิชาการที่สัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยจะขยายแหล่งบริการองค์ความรู้และสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย

ในด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้มหาวิทยาลัยจะจัดระบบโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยใช้ประโยชน์จากระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาสทางการศึกษา

การดำเนินกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยจะมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในสาขาวิชาของผู้เรียน และการเรียนรู้ต่างศาสตร์เพื่อผู้เรียนจะสามารถบูรณาการความคิดที่เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคม เน้นกิจกรรมที่จะส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Behavior) ให้มากขึ้น

4.2 เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยได้จัดวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายสารสนเทศ เช่น ห้องสมุดเสมือน (Virtual Library) สำหรับจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้และเป็นแหล่งบริการองค์ความรู้ ห้องเรียนและห้องประชุมทางไกล (Tele – Conference) ที่สอนที่เดียวแต่เรียนรู้ได้จากหลายที่ด้วยการเชื่อมโยงการสอนแบบสองทาง (Two – ways Communication) ที่นักศึกษาและอาจารย์สามารถอภิปราย ชักถาม ได้ตอบกันได้ และนักศึกษาสามารถดูข้อมูลย้อนหลังได้โดยใช้ระบบ Video on Demand มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การสนับสนุนการเรียนรู้แบบ e-Learning รวมทั้งมีตู้ทะเบียนแบบออนไลน์ที่นักศึกษาสามารถใช้เพื่อการลงทะเบียน ตรวจสอบได้อย่างทันสมัย สะดวกและทั่วถึง

มหาวิทยาลัยยังได้พยายามจัดวางระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในระบบ Intranet เช่น ระบบการลงทะเบียนนักศึกษาที่เชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณ การเงิน และพัสดุ การดำเนินการจัดวางระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องครอบคลุมฐานข้อมูลทุกส่วน

ในสี่ปีข้างหน้ามหาวิทยาลัยจะพัฒนาแผนแม่บทด้าน ICT และบูรณาการฐานข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อสร้าง Data Warehouse สำหรับการบริหารจัดการและการบริหารวิชาการ รวมทั้งจะจัดให้มีการวิเคราะห์ระบบและความคุ้มค่าของการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบและฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการให้มากขึ้น เช่น การจัดทำฐานข้อมูลด้านกายวิชัย ฐานข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์เป็นปัจจัยซึ่งหน่วยงานภายในและผู้บริหารทุกระดับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้ทันที มหาวิทยาลัยจะเพิ่มความเข้มแข็งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหารวิชาการและการบริหารจัดการ โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น

กลไกในการสร้างแหล่งบริการองค์ความรู้สำหรับใช้เป็นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทั้ง นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุน ผู้บริหาร ชุมชน และเอื้อถึงคนพิการด้วย

มหาวิทยาลัยจะพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล เพื่อสนับสนุนมาตรฐานด้าน คุณภาพบัณฑิตให้มีความแม่นยำถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ จะส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการ เผยแพร่ตำราที่ทันสมัยที่ผลิตขึ้นโดยการประมวลองค์ความรู้ของคณาจารย์ จะส่งเสริมให้ใช้ เทคโนโลยีในการสร้างอุปกรณ์การศึกษาที่มีศักยภาพให้กว้างขวางขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษา กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเฝ้าหาข้อมูลเพื่อจะได้เป็นคนทันสมัยด้านความรู้และก่อให้เกิดนิสสัยรัก การอ่านหนังสือ นักศึกษาและคณาจารย์สามารถใช้ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาในระบบ เทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยไปเป็นฐานในการเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียนหรือบนเว็บไซต์ที่ คณาจารย์สร้างขึ้น กระบวนการดังกล่าวจะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทั้งนักศึกษา และ คณาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์จะมีโอกาสเรียนรู้เรื่องอื่นนอกเหนือจากเรื่องที่สอน เกิด ประโยชน์ต่อการ บูรณาการศาสตร์อื่นในวิชาที่สอนซึ่งอาจส่งผลการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีสอน ของตนเอง รวมทั้งจะใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งช่วย ส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติเสมือนจริง อาทิ จะพยายามจัดให้มีห้องปฏิบัติการ Virtual Tour สำหรับหลักสูตรอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และห้องฝึกประสบการณ์ (Mock up) งานบริการบน เครื่องบินสำหรับหลักสูตรธุรกิจการบิน

4.3 การพัฒนาและสร้างสรรค์บุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge

Worker)

คุณสมบัติโดยทั่วไปของบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ของ มหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- 1) รู้ เข้าใจ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่สามารถแสวงหาความรู้ได้
- 2) เป็นผู้ใฝ่รู้ ปรับตนได้ในสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3) สามารถจัดการความรู้ของตนเองได้คือ หาเป็น แบ่งปัน วิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาต่อยอดความรู้ได้
- 4) มีบุคลิกภาพดี ประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี

ในส่วนของคณาจารย์นั้นต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมคือ

1) มีความรู้จริงในศาสตร์สาขาที่ทำการสอน สร้างสรรค์พัฒนาศาสตร์แห่งตนอย่างต่อเนื่อง

2) มีทักษะการวิจัยเพื่อสร้าง พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม

3) มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้โดยการใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4) มีคุณธรรม จริยธรรม

เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมา มหาวิทยาลัยจะมุ่งพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน คณาจารย์ และผู้บริหาร โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และวัฒนธรรมแห่งองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization)

มหาวิทยาลัยจะพัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยโดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการเอาชนะข้อจำกัดของเวลาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยเน้นให้ทุกหน่วยงานภายในสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน อาทิ ส่งเสริมให้เปลี่ยนแปลงจากวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมไปใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารวิชาการและบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ทั้งในและระหว่างหน่วยงานรวมทั้งระหว่างศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีการถ่ายทอดความรู้และแนะแนวถึงวิธีการและเหตุผลในการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ มีรูปแบบการจัดการความรู้ที่ชัดเจนใน 2 ลักษณะทั้งแบบ Top-down และ Bottom-up กล่าวคือ Top-down เป็นการใช้เป้าหมาย ทิศทางของมหาวิทยาลัยเป็นฐานในการพิจารณาพัฒนาบุคลากร สำหรับ Bottom-up เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความต้องการจำเป็นและความสนใจส่วนตัว (Personal Interest) และงานในความรับผิดชอบ (Task) ของบุคลากรแล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับคุณลักษณะของงานเพื่อหาช่องว่างและกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นและต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อจัดวาง Career Path ให้เหมาะสม

มหาวิทยาลัยจะส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินงานโครงการพัฒนาหลักสูตร โครงการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะแก่คณาจารย์อย่างครบวงจร

มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยในเชิงลึกในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญทั้งในลักษณะวิจัยเฉพาะตนและทำงานวิจัยโครงการร่วม รวมทั้งจะพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้คณาจารย์ส่งผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมถึงมีแผนสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตตำราที่ทันสมัย

มหาวิทยาลัยจะคำนึงถึงสวัสดิภาพความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรของมหาวิทยาลัยว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีโครงการส่งเสริมในสองเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและแนวทางการบริหารราชการที่กล่าวมา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญบางประการได้แก่

1. ระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย

1.1 การประกันคุณภาพ

ทุกคณะ ศูนย์ สำนัก กอง มีการดำเนินงานตามภารกิจโดยเน้นการให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงานทั้งสองลักษณะคืองานประจำ และงานเชิงรุก เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพของงานไว้ล่วงหน้า มีมติแห่งการพัฒนาคูณภาพตลอดปีการศึกษา พ.ศ. 2548-2551 ของมหาวิทยาลัยจะครอบคลุมถึงคุณภาพ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) คุณภาพการเรียนการสอน

เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในทุกระดับที่มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อไปนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยการพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เรียนรู้ให้เป็น (Learning How to Learn) และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการสอน มีการคำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคล และให้ความสำคัญต่อกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้เรียน คณาจารย์และบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) คุณภาพการวิจัย

เพื่อผลิตงานวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามยุทธศาสตร์ของประเทศ และเพื่อให้การวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งการวิจัยสถาบันและการสร้างองค์ความรู้โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยนำไปสู่ความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยที่พัฒนานวัตกรรมใหม่สู่การเรียนการสอนและการดำเนินธุรกิจวิชาการ

3) คุณภาพการบริการวิชาการ

เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นระดับชุมชนเมือง และระดับชาติ โดยกลไกการให้บริการวิชาการที่เป็นความต้องการและจำเป็นต่อท้องถิ่นทั้งที่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาความยากจนและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

4) คุณภาพการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู

เพื่อผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการบริหาร การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5) คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เพื่อส่งเสริม สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมไทยผ่านการบูรณาการในกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย และกิจกรรมการบริการวิชาการ โดยสามารถพัฒนาไปสู่การยอมรับในระดับสากล

6) คุณภาพคน

เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ โดยให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และวัฒนธรรมแห่งองค์การเรียนรู้ (Learning Organization)

7) คุณภาพการจัดการ

เพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการบริหาร และการสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น การใช้เทคโนโลยี การรักษาสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ให้สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและการบริหารทั่วไป เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

1.2 เครือข่ายความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานภายในแต่ละหน่วยงานและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นรูปแบบเครือข่าย (Network Model) หรือเป็น “N-form” ที่เน้นในเรื่องกระบวนการทำงานเป็นทีมซึ่งส่งเสริมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กระบวนการงานและความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ และกระบวนการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ช่วยกันสำหรับบุคคลทุกระดับในหน่วยงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result-Oriented Learning Environment)

1.3 ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มหาวิทยาลัยดำเนินการภารกิจของตนเองในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐ มีการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในที่จะทำให้การดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ซึ่งคำนึงถึงทั้งมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้าน

ประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านการพัฒนาหน่วยงาน และจะมีระบบประเมินผลการทำงานและสร้างแรงจูงใจตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อความคล่องตัวในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน มหาวิทยาลัยจะมอบอำนาจในการบริหารงานบางส่วนสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานทั้งหลายทั้งปวงจะคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ

1.4 วัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย มีวิธีการทำงานที่องค์กรใช้หรือปฏิบัติจนเป็นสิ่งที่สืบเนื่องต่อ ๆ กันมา จนเป็นค่านิยมที่บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยจะยังคงรักษาสืบต่อไปอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมต่างชาติจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมร่วมกัน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดในสังคมของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้ศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

1.5 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

มหาวิทยาลัยมีระบบการประชาสัมพันธ์แบบมีอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อมทางตรงได้แก่จัดสร้างฐานข้อมูลและเครือข่ายการประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายทั้งรูปแบบ วิธีการ และเนื้อหา ทางอ้อมได้แก่มีผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนมีผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้น เป็นการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นแก่มหาวิทยาลัยและเผยแพร่ชื่อเสียงมหาวิทยาลัยสู่สายตาและความรู้สึกของสังคมไปในขณะเดียวกัน

2. ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเน้นในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership) ที่มีบทบาทในการนำองค์กรทั้งในเรื่องวิสัยทัศน์และค่านิยม รวมไปถึงการสื่อสารและผลการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งการสร้างผู้ที่จะเป็นผู้นำแทน

ผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) มีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ รู้จักค้นหาและกระตุ้นศักยภาพที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงาน และช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพนั้นให้บังเกิดผล ความเข้าใจและการมีคุณธรรมในการบริหารงานจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความผูกพัน ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญต่อ

การพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ความมั่นคงเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย โดยใช้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะหรือจุดแข็งที่มีอยู่แล้วเป็นกลไกในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยและผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรธุรกิจวิชาการที่ขยายขอบเขตการดำเนินงานและกระจายการลงทุนไปสู่ธุรกิจรูปแบบอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย

3. โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีรูปแบบโครงสร้างแนวราบ (Flat Organization) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งมีการบริหารแบบกระจายอำนาจ (Decentralized Management Approach) คำบรรยายลักษณะงานค่อนข้างกว้าง มีระดับการบริหารไม่มาก สามารถทำงานข้ามฝ่ายได้ เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) สร้างเครือข่าย และให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ

คุณค่าในฐานะมหาวิทยาลัยของประชาชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นสมบัติของรัฐและของประชาชน มหาวิทยาลัยจะบริหารกิจการโดยคำนึงถึงคุณค่าของการเป็นสมบัติสาธารณะและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ในกระบวนการวางแผนการดำเนินงานบริหารงานทั่วไปและการบริหารวิชาการ คือ

1. การเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Accessibility)
2. ความเสมอภาคทางการศึกษา (Equity)
3. ความสอดคล้อง (Relevance)
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)
5. ความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (Accountability)

ด้วยทิศทางและแนวทางการบริหารราชการรวมทั้งปัจจัยสู่ความสำเร็จที่กล่าวมา มหาวิทยาลัยจะสามารถสร้างคุณภาพงานตามภารกิจทั้งทางด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ (ความรู้และจริยธรรม) การมีผลงานวิจัยและวิชาการเป็นที่ยอมรับ มีการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยจะให้บริการที่รวดเร็วขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการและผู้ใช้บัณฑิต นำไปสู่การมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นของมหาวิทยาลัย สามารถดึงดูดให้มีผู้รับบริการเพิ่มขึ้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินงานและปรับปรุงงานในปัจจุบันและต่อการพัฒนางานในอนาคตของมหาวิทยาลัย

แนวทางการบริหารกิจการที่กล่าวมาเป็นการแสดงให้เห็นถึงทิศทางของมหาวิทยาลัย และแนวทางการบริหารกิจการในขอบเขตที่กว้างขวาง ที่สามารถนำไปสู่แผนปฏิบัติราชการของ มหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยได้ในที่สุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 11)กล่าวว่า รายงานการวิจัย เรื่อง “การตระหนักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยสายบริหารธุรกิจ และการจัดการ” ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญยิ่งกล่าวได้ว่ามนุษย์ เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาลในอดีตผู้บริหารมีมุมมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานเป็นเพียงสิ่งของ วัตถุ และเครื่องจักรที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองของผู้บริหารยุคปัจจุบันนี้มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีคุณค่าต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดีโดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร

จิรวัดน์ เสวตนัย (2547)ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ศึกษาการเห็นประโยชน์ของกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) ศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษา และการเห็นประโยชน์ของการศึกษา ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจจากประชากรที่เป็นกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 49 คน ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร (σ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ผลการวิจัยพบว่า

กรรมการสถานศึกษาและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 73.5 ตำแหน่งหน้าที่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 91.8 อายุ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 61.2 การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 85.7

1. กรรมการสถานศึกษา และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงร้อยละ 63.3 และมีความรู้ความเข้าใจต่ำ ร้อยละ 36.7

2. การเห็นประโยชน์ของการศึกษาในภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับเห็นประโยชน์มากที่สุด โดยเห็นประโยชน์มากที่สุดในเรื่องการศึกษาทำให้นักลมีระเบียบวินัย มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายมีส่วนร่วมปกครองประเทศตามวิถีตามประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอันดับที่หนึ่ง รองลงมาการศึกษาทำให้นักลมีความสามารถในการติดต่อทำความเข้าใจร่วมมือกันและรู้จักแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยสติปัญญา และการศึกษาทำให้นักลรู้จักแสวงหาความจริงมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยึดมั่น ผดุงความเสมอภาคความสุจริตและยุติธรรมเป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนมีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียรประกอบอาชีพและใช้จ่ายใช้สอยอย่างประหยัดเป็นอันดับสุดท้าย

3. กรรมการสถานศึกษา และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีส่วนร่วมมากอันดับที่หนึ่งด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รองลงมามีส่วนร่วมปานกลางด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ งานวิชาการ และงานนุคกลางการตามลำดับ ส่วนด้านงานธุรการ การเงิน และพัสดุมีส่วนร่วมน้อยเป็นอันดับสุดท้าย

4. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาและการเห็นประโยชน์ของการศึกษา พบว่ากรรมการสถานศึกษา และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชายมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมมากกว่าผู้ดำรงตำแหน่ง กรรมการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอายุ 50 ปีขึ้นไปมีส่วนร่วมมากกว่าอายุ 40 – 49 ปี กรรมการสถานศึกษา และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีส่วนร่วมมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กรรมการสถานศึกษา และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาสูงมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาต่ำ และ กรรมการสถานศึกษา และ กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นประโยชน์ของการศึกษาสูงมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่เห็นประโยชน์ของการศึกษาต่ำ

สรุปผลการวิจัย

มาลี วรวิทย์สุรวัฒนา (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ พบว่า การมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อ กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้อันดับแรกด้านการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 4.46 ส่วนอันดับสามคือด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวม กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดสามอันดับแรก คือ การสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.74 รองลงมาเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาของหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.65 และอันดับสามคือการวางแผนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.60 ส่วนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมีค่าเฉลี่ย 3.99

2. ด้านการปฏิบัติการ ในภาพรวมกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การจัดหาสื่อ หนังสือพิมพ์ วารสาร เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.54 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินงานการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.52 และอันดับสาม คือ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นกับสถานศึกษาของกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การจัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาอาชีพของชุมชนที่เป็นความต้องการขอตลาดเพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.52 ส่วนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากอันดับสุดท้าย คือ การจัดหาอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.43

3. ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิบัติการ ในภาพรวมกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.51 และรองลงมาคือ การเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.51 อันดับสาม คือ เป็นกรรมการในการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษา

นอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากอันดับสุดท้าย คือ การกำกับติดตาม การบริหารจัดการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.41

เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
2. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายประเด็นแตกต่างกันในด้านการประเมินผล ส่วนด้านการตัดสินใจ และด้านการปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้านการประเมินผล พบว่าการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพค้าขาย การมีส่วนร่วมแตกต่างกับอาชีพเกษตรกรอาชีพรับจ้าง และ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่ากรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพค้าขาย การมีส่วนร่วมแตกต่างกับอาชีพรับจ้าง
5. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแพร่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายประเด็นแตกต่างกันในด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านการปฏิบัติการและด้านการประเมินผล การมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

อุดม อยู่ชมบุญ (2547) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 77.9 วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 88.4 ตำแหน่งอาจารย์ 2 ร้อยละ 93.0 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 57.0 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นขนาดกลางร้อยละ 57.0 สภาพที่ตั้งของโรงเรียนเป็นสภาพพื้นที่ปกติร้อยละ 64.0

2. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความเห็นด้วยมากอันดับหนึ่งคือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนสภาพที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

ชาญชัย ชัยมาลา (2547) การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลขอประชาชน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ เปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 52.3 อายุระหว่าง 26 ถึง 35 ปี ร้อยละ 34.6 วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี/ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 50.3 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 50.8 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 27.1 รายได้ต่อเดือน 5,001 บาท ถึง 10,000 บาท ร้อยละ 41.5

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีป คงเทียน (2548) การวิจัยเรื่อง“การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารองค์การส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามภูมิหลังของประชาชน อำเภอบางบ่อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9659 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และเปรียบเทียบวิธีรายคู่ของเชฟเฟ (Scheff 's)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภูมิหลังของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง ร้อยละ 54.10 อายุสูงกว่า 50 ปี ร้อยละ 28.60 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 34.90 อาชีพ รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 32.70 รายได้ครอบครัวต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 37.10 ระยะเวลาที่อาศัยในเขต อบต. 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 61.50 และการเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ กลุ่มออมทรัพย์ ร้อยละ 30.50

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามผลการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ตามลำดับ

3. ภูมิหลังของประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน สำหรับประชาชนที่มีอายุต่างกัน อาชีพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สมาชิกกลุ่มต่างๆที่อยู่ในอำเภอบางบ่อต่างกัน รายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน ระยะเวลาที่อาศัยในเขต อบต.ต่างกัน และสมาชิกกลุ่มต่างๆ ที่อยู่ในอำเภอบางบ่อต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การตำบลเป็ริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .05

เมตต์ เมตการณ์จิต (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริการโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าเรื่องที่คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วม 5 เรื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงานและการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในระดับมากในเรื่องการประสานงาน

อนันต์ ธิคำ (2544) ได้ศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ ความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ความต้องการร่วมพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ชุมชนไม่มีเวลา ความยากจนของชุมชน โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์และการขาดการประสานงาน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Abdel Hady (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537: 185) ได้ศึกษาทัศนะของชาวอินเดีย ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ซึ่งผลวิจัยพบว่า การศึกษาจะสำเร็จในชุมชนที่มีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง การจัดการศึกษาก็จะประสบผลสำเร็จ

Abdel Hady (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537: 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาในอียิปต์ ได้แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตย จำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรจะกำหนดเป้าหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนกับสถานศึกษา ประเด็นหรือกิจกรรมที่ประชาชนควรจะมีส่วนร่วม

Schuler (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537: 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่าการเข้ามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากการบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับการเข้าร่วม การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตการมีส่วนร่วม เป็นต้น

อเมนู เทคา (Amenu – Tekaa 1988: 1626 - A) ศึกษาทัศนะของคนอินเดียในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน หากประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งการจัดการศึกษาก็จะประสบความสำเร็จ งานวิจัยของอเมนูเทคา เน้นการมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมสนับสนุนด้วย

ชูเลอร์ (Schuler, 1990: 2595 – A) วิจัยการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซตา เพื่อศึกษารูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ประชาชนมีความกระตือรือร้นจะเข้ามีส่วนร่วม ทั้งนี้ การเข้ามีส่วนร่วมไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากการขาดการประสานงาน

สรุปการการศึกษาการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีความเข้าใจการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนในการดำเนินงานต่างๆจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีต้องอาศัยความสามัคคี และประกอบกับต้องพยายามทำความเข้าใจหลักการบริหารจัดการ เช่นการประสานงาน การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร การอำนวยความสะดวก ต่างๆเหล่านี้ แล้วร่วมกันคิด ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้