

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย จะครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1.1.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/เงินเดือน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยใช้แบบสอบถามแจกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 343 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 342 คน คิดเป็น ร้อยละ 99.71

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจำนวน 62 ข้อ ถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเป็นแบบสอบถามแบบเปิด (Open end) ซึ่งจะรวบรวมความถี่ที่มีข้อเสนอแนะเขียนลงในการอภิปรายและข้อเสนอแนะ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาการประมวลผลข้อมูล เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2548: 79-93) การประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1) เมื่อพิจารณาการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมมีส่วนร่วมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีส่วนร่วมในระดับมากคือ

- (1) ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- (2) การประกันคุณภาพ และ เครือข่ายความร่วมมือ
- (3) ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำหรับระบบบริหารงานภายในที่มีส่วนร่วมในระดับปานกลางคือ วัฒนธรรมองค์กร

2) เมื่อพิจารณาการดำเนินงานทั้งระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า

- (1) การประกันคุณภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มี ส่วนร่วมในการดำเนินงานงานการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ สูงกว่าการดำเนินการอื่นๆ

- (2) เครือข่ายความร่วมมือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มี ส่วนร่วมในการดำเนินงานงานการประสานงานระหว่างงานภายในมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นรูป เครือข่าย สูงกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ

- (3) ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ข้อ 47 การรักษา วัฒนธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สูงกว่าการดำเนินการอื่นๆ

- (4) วัฒนธรรมองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน งานพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้ศักยภาพเพื่อ ความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยชั้นนำ สูงกว่าการดำเนินงานอื่นๆ

(5) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สูงกว่าการดำเนินงานอื่นๆ

1.3.2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/เงินเดือน

1) เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ

(1) เพศชาย มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกระบบบริหารงานภายใน

(2) เพศหญิง มีส่วนร่วม เครือข่ายความร่วมมือ และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

2) เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มอายุ 36 ถึง 45 ปี 46 ถึง 55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มย่อย ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ปี ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี 26 ถึง 35 ปี 36 ถึง 45 ปี 46 ถึง 55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

3) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบบริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ
ปริญญาตรี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มระดับ
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญา
ตรี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ
ปริญญาตรี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

4) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรในการ
บริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 6 ถึง10ปี 16ถึง20ปี 21ถึง25ปี 26ถึง30ปี และ31ถึง35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วน
กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6ปี 11ถึง15ปี และมากกว่า35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปาน
กลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระบบบริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า6ปี 11ถึง15
ปี และมากกว่า35ปี มีส่วนร่วมอยู่ระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6ปี 11ถึง
15ปี และมากกว่า 35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่ม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6ปี 11ถึง15ปี และมากกว่า 35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6ปี 6 ถึง10
ปี 11ถึง15ปี และมากกว่า 35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ถึง10 ปี
11ถึง15ปี และมากกว่า 35ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

5) จำแนกตามค่าตอบแทน/เงินเดือน โดยภาพรวมบุคลากรในการบริหาร
จัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหาร
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ค่าตอบแทน 10,000 ถึง 20,000 บาท 20,001 ถึง 30,000 บาท
30,001 ถึง 40,000 บาท 40,001 ถึง 50,000 บาท ขึ้นไป มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่ม
ค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายระบบ
บริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 40,001 ถึง 50,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

6) การทดสอบสมมติฐานผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน/เงินเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

2.1 จากการวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายใน บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าโดยภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมทั้งระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีการประชาสัมพันธ์และมีการสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อย่างกว้างขวางจนทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตทราบข้อมูลการบริหารราชของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีแต่ละบุคคลจึงรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระบบการบริหารงานภายในเครือข่ายความ

ร่วมมือ การดำเนินงานข้อที่ 34 งานประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นรูปเครือข่ายมีส่วนร่วมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริการโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าเรื่องที่คณะกรรมการการศึกษามีส่วนร่วม 5 เรื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงานและการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในระดับมากในเรื่องการประสานงาน สอดคล้องกับ งานวิจัย อนันต์ ธิคำ (2544) ได้ศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ ความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ความต้องการร่วมพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคได้แก่ ชุมชนไม่มีเวลา ความยากจนของชุมชน โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์และการขาดการประสานงาน จะเห็นได้ว่าการประสานงานเป็นสิ่งสำคัญ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีการดำเนินงานในการประสานงานเป็นรูปเครือข่ายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง สอดคล้อง วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 210) พิจารณาจากสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และบทวิเคราะห์ทั้งในการบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและลักษณะองค์การแสดงให้เห็นว่าองค์การทางการศึกษาไทยยังมีความต้องการวัฒนธรรมองค์กรทั้งแบบดั้งเดิมและแบบสมัยใหม่ คือทั้ง Hierarchy Culture, Market Culture, Clan Culture และ Adhocracy Culture อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาไทยในระยะที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Hierarchy Culture อยู่ในระดับสูงแต่เมื่อลักษณะขององค์กรมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์กรเชิงวิชาชีพสูงขึ้นมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับล่างสูงขึ้นและบุคลากรก็ได้รับคาดหวังว่าจะได้รับการพัฒนาในเชิงวิชาชีพสูงขึ้นดังนั้นค่านิยมในลำดับต่อไป ซึ่งยึดถือค่านิยมหลักในเรื่องความมีประสิทธิภาพ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม การริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งความก้าวหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นต้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นด้วย

ประเด็นของวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญและเป็นเรื่องใหญ่มากกว่าประเด็นเรื่องโครงสร้างหรือเรื่องของการกระจายอำนาจหรือไม่กระจายอำนาจ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรแม้มีการกระจายอำนาจมากเพียงใดหากบุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม มีการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวมีการทุจริตคอร์รัปชัน การกระจายอำนาจนั้น ก็ไม่มีคุณค่าใดๆ และจะยิ่งซ้ำร้ายมากกว่า การไม่

กระจายอำนาจให้เสียอีก เพราะจะเป็นการใช้อำนาจในทางที่ผิด เมื่อมีความคาดหวังจะให้องค์การทางการศึกษาไทยเป็นองค์กรวิชาชีพเป็นองค์กรที่จะมีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ได้ สิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการคือ การพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจากที่ไม่พึ่งปรารภนาไปสู่ที่พึ่งปรารภนามิฉะนั้นการกระจายอำนาจก็จะเป็นเสมือนการหยิบยื่นอาหารอันโอชะให้กับบรรดาผู้ที่กำลังหิวโหย อาจจะเป็นเพราะว่าส่วนหนึ่งจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากการวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปานกลางเพราะบุคลากรเหล่านี้จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อยมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตควรให้บุคลากรที่มีการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยหรือดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบที่ตัดสินปัญหาหลักของมหาวิทยาลัยหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตควรมีการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมในด้านการมอบหมายภาระงานให้ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น

2.2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.2.1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบ

บริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มอายุ 36 ถึง 45 ปี 46 ถึง 55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มเหล่านี้มีวุฒิและระดับการศึกษาสูงจึงทำให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก พิจารณาได้จากภาพรวมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มย่อยต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีและปริญญาตรีขาดความเข้าใจในหลักบริหารจัดการตามความหมายการบริหารของไพบูลย์ ช่างเรือน (2548:34) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีและปริญญาตรี จึงมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

2.2.2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกำหนดวุฒิการศึกษาว่า การศึกษาใดปฏิบัติงานด้านต่างๆแตกต่างกัน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547

2.2.3 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ถึง 10 ปี 16 ถึง 20 ปี 21 ถึง 25 ปี 26 ถึง 30 ปี และ 31 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มต้องปฏิบัติงานตามระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีคือการกระจายอำนาจให้กับระดับรองลงมาอายุดังกล่าวเป็นอายุที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยจึงมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมาก

2.2.4 ส่วนกลุ่มค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะว่าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ค่าตอบแทน 10,000 ถึง 20,000 บาท 20,001 ถึง 30,000 บาท 30,001 ถึง 40,000 บาท 40,001 ถึง 50,000 บาท ขึ้นไป มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนสูงหรือเพียงพอกับการดำเนินชีวิตจึงทำให้นุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีส่วนร่วมในระดับมาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องงานวิจัย อุดม อยู่ชมบุญ (2547) งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการงาน ขนาดของโรงเรียนสภาพที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานตามกฎหมายของหน่วยงานแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จารุงศ์ พลเดช (อ้างใน สุเทพ เชาวลิต 2548: 157-158) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการบริหารของการให้คนในองค์กร หรือทีมงานมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน สอดคล้องกับ ชาญชัย ชัยมาลา (2547) การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรีผล

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน สอดคล้องในทดสอบสมมติฐาน รายได้ต่อเดือนการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี บุคลากรที่มี เงินเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นเพราะเงินเดือน หรือรายได้ของประชาชนเป็นสิ่งที่กำหนดว่าความรับผิดชอบของงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับ ทวีป คงเทียน (2548) การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จากการทดสอบสมมติฐานภูมิหลังของประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน สำหรับประชาชนที่มีอายุต่างกัน อาชีพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สมาชิกกลุ่มต่างๆที่อยู่ในอำเภอบางบ่อต่างกัน รายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน ระยะเวลาที่อาศัยในเขต อบต.ต่างกัน และสมาชิกกลุ่มต่างๆ ที่อยู่ในอำเภอบางบ่อต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การตำบลเป็ริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมต่างกัน ในเรื่องของวิถีชีวิตชนบทเมืองหลวงทำให้การวิจัยเรื่องเพศแตกต่างกัน สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแล้ว อาจจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2550: www.dusit.ac.th) นับตั้งแต่ 2538 – ปัจจุบัน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นผู้ชาย บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเพศต่างกัน จึงมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

3.1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีส่วนร่วม ทั้ง ระบบการบริหารงานภายใน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงควรสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมระบบการบริหารงานภายใน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย และเพื่อเตรียมพร้อมจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.1.2 การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินการงาน การตอบสนองต่อการแก้ปัญหาความยากจน และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่ำกว่าการดำเนินการอื่น จึงควรสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมการดำเนินการดังกล่าวเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาความยากจน และพัฒนาท้องถิ่น

3.1.3 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายความร่วมมือ เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 37 กระบวนการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ควรมีสภาพแวดล้อมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการศึกษา เช่นการสร้างระบบการทำสะอาดในมหาวิทยาลัย มีสถานที่พักผ่อนเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ทางการศึกษา เป็นต้น

3.1.4 การมีส่วนร่วมในระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 44 การแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการที่ 46 การมีส่วนร่วมในการรักษาระเบียบของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนในเรื่องการให้ความรู้ของระเบียบทางราชการให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในระเบียบของมหาวิทยาลัย

3.1.5 การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 48 การส่งเสริมวัฒนธรรมที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย การดำเนินงานที่ 49 พัฒนาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมต่างชาติจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมร่วมกัน และการดำเนินงานที่ 50 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีเอกลักษณ์ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนการดำเนินงานอื่นมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรมี

การพัฒนาบุคลากรส่งบุคลากรทุกท่านไปอบรมเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากรทางด้าน
วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย

3.1.6 การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 55 งานระบบการประชาสัมพันธ์แบบมืออาชีพทั้งทางตรง และ
ทางอ้อมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรู้ในเรื่อง
การประชาสัมพันธ์ ในการดำเนินการระบบการประชาสัมพันธ์แบบมืออาชีพทั้งทางตรง และ
ทางอ้อม โดยใช้สื่อ เช่น วิทยุกระจายเสียง เป็นต้น

3.1.7 เพศหญิงมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการ
บริหารงานภายใน พบว่า การประกันคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีและวัฒนธรรมองค์กร จึงควรมีการส่งเสริมเพศหญิงมีส่วนร่วมในการจัดการระบบ
การบริหารงานภายในดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย เช่น การอบรม
สัมมนา ส่งเสริมให้เพศหญิงทำงานประเภทระดับบริหาร เป็นต้น

3.1.8 อายุต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี
การประกันคุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง จึงควรมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับ
การประกันคุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร ให้กับกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปี เพื่อเป็นการพัฒนา
มหาวิทยาลัย

3.1.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า การประกัน
คุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากร
ดังกล่าวมีการศึกษาอยู่ในสายงานสนับสนุนการสอนเป็นส่วนมากทำให้การดำรงตำแหน่งประเภท
บริหารน้อย จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิดร่วมทำ และ
รับฟังความคิดเห็น ในการประกันคุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตาม
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

3.1.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มี
ส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า การประกัน
คุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี มีประสบการณ์ทำงานน้อย ควรส่งเสริมให้ บุคลากรเหล่านี้มีความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร เพื่อจะมีผลในการมีส่วนร่วมการประกัน คุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และควรสนับสนุนกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมในระบบบริหารงานภายในดังกล่าวเพื่อเป็นคลังสมองของมหาวิทยาลัย

3.1.11 ค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า พบว่า การประกันคุณภาพ เครือข่ายความ ร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสวัสดิการให้ บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เช่น มีรถบริการรับส่งฟรี เป็น ต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งผลการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ เครือข่ายความ ร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการ บริหารงานภายในด้านวัฒนธรรมองค์กร เพราะจากผลการวิจัยมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

3.2.2 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการ บริหารงานภายในกลุ่มค่าตอบแทน/เงินเดือน เพราะจากผลการวิจัยการประกันคุณภาพ เครือข่าย ความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง