

ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

EFFICIENT MANAGEMENT MODEL USED IN THE PRESIDENT OFFICES
IN RAJABHAT UNIVERSITIES IN THAILAND

โสพิศ คำนวนชัย^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและนำมาสร้างเป็นตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณคือกลุ่มอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานการเงินงานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน และงานพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 256 คน ใช้สถิติ Regression Analysis วิธีการแบบลำดับขั้น (Stepwise) สกัดตัวแปรที่มีความสำคัญสูงสุดเรียงลำดับลงมา และนำตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 30 คนได้ผลดังนี้

ปัจจัยที่ศึกษาทั้งหมด 6 ปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (x_1) ภาวะผู้นำ (x_2) และความพึงพอใจในงาน (x_3) มีระดับความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปรากฏผลว่ามีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (x_4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_5) และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_6) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้บริหารได้ให้เหตุผลว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยจึงประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาสร้างเป็นสมการตัวแบบคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ เท่ากับ 0.289 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ เท่ากับ 0.251 และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ เท่ากับ 0.185 ($Y = 1.089 + .289x_4 + .251x_5 + .185x_6$)

คำสำคัญ : การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม E-mail: sopit_siam@hotmail.com

* อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

A research study of efficient management model used in the president offices in Rajabhat Universities in Thailand aimed at studying the factors affecting the management in the president offices in Rajabhat Universities and at developing an efficient management model. This research is a mixed method analyzing the data qualitatively and quantitatively. The 256 samples used quantitatively were the presidents, the vice presidents, the deans, the directors of the president offices, the heads of financial affairs, staffs in personnel management sections, staffs in policy and planning sections, and staffs in student development sections in Rajabhat Universities. The statistics used were regression analysis and step wise to rank the variables in the descending order. The quantitatively analyzed variables were studied qualitatively using deep interview with the 30 administrative staffs in Rajabhat Universities

The findings found that six factors such as the corporate structure factor (x_1), leadership factor (x_2), work satisfaction factor (x_6), were ranked less importantly than participation factor (x_4), corporate culture factor (x_3), and information technology factor (x_5). These findings coincided with the findings of the deep interview revealed by administrative staffs that the factors affected efficient management comprised of participation (x_4), corporate culture (x_3), and information technology (x_5).

Efficient management model in the offices of the presidents in Rajabhat Universities consisted of three factors including participation factor, corporate culture factor, and information technology factor. Participation factor yielding regression coefficient of raw scores at 0.289, corporate culture factor yielding regression coefficient of raw scores at 0.251, and information technology factor yielding regression coefficient of raw scores at 0.185 ($Y = 1.089 + .289x_4 + .251x_3 + .185x_5$) were developed as an equation model.

Keywords : efficient management, offices of the president, Rajabhat Universities

บทนำ

สังคมโลกมีการแข่งขันกันในอัตราที่ค่อนข้างสูงและส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเป็นผลมาจากสภาวะการณ์ที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดนทำให้การจัดระเบียบทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง การเชื่อมโยงกันของประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายและการแข่งขันที่เข้มข้น ประชาคมโลกจึงต้องสร้างความร่วมมือกันภายใต้กติกาและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อการปรับตัว

และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดวาระแห่งชาติให้ดำเนินการปฏิรูป 3 เรื่องหลัก ได้แก่ ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปราชการ ให้มีความสอดคล้อง ทันสมัย ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2547: 3-4)

การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจะบรรลุตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างไร มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา

ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีลักษณะเป็นองค์การขนาดใหญ่ ที่มีลักษณะของงานกว้างขวางสลับซับซ้อนมากคือ มีทั้งงานด้านวิชาการซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยคณะต่างๆ อาทิ เช่น คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานสนับสนุนซึ่งเป็นหน่วยงานเสริมให้การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองภารกิจอื่นในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยของท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยสำนักและศูนย์ต่างๆ เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงานอธิการบดี เป็นต้น ซึ่งสำนักต่างๆ เหล่านี้ จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้รับบริการจำนวนมากทั้งอาจารย์ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย นักศึกษา ตลอดจนบุคคลภายนอกโดยเฉพาะสำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสนับสนุนการบริหารจัดการและให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก เป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน อาทิเช่น กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองกฎหมาย กองอาคารสถานที่ กองพัฒนานักศึกษา สำนักวิเทศสัมพันธ์ และสำนักงานเลขานุการสถานมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยของสำนักงานอธิการบดี จะมีภารกิจหลักที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้ภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้ คือ 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล และจัดระบบบริหารจัดการงานด้านสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย 3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การพัสดุ และงบประมาณ

ของมหาวิทยาลัย 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ งานสวัสดิการ งานพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ และงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย 5) เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายจัดทำแผนงาน หรือโครงการของมหาวิทยาลัย พิจารณาจัดทำและวิเคราะห์แผนงานและโครงการจัดตั้งงบประมาณประจำปีของมหาวิทยาลัย 6) ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่กำหนด 7) ติดต่อประสานงานและดำเนินการกับสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางด้านการศึกษา จัดประชุม ผูกอบรม และอำนวยความสะดวกให้แก่ชาวต่างประเทศ ที่ร่วมโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ตลอดจนระดมเงินทุนเพื่อการดำเนินงานด้านวิเทศสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย และ 8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา งานกิจกรรมและพัฒนานักศึกษา งานกีฬาและนันทนาการของนักศึกษา และงานกองทุนต่างๆ ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

จากภารกิจหลักที่สำคัญของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงถือได้ว่าสำนักงานอธิการบดี เป็นหัวใจที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดี ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในรูปของบัตรแสดงความคิดเห็น จากผู้รับบริการเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการที่เกิดความล่าช้า ผิดพลาดไม่เกิดความคล่องตัว มีขั้นตอนมาก ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และต้องการเสนอตัวแบบการ

บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย และอะไรเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาถึงตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการกิจหลัก ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้ง เป้าหมายไว้

ปัญหาการวิจัย

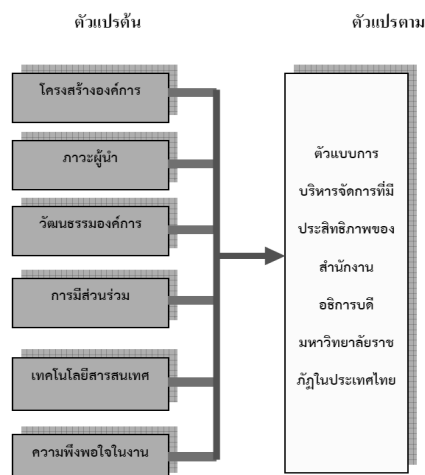
1. อะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ประกอบด้วยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ 2 ประเด็น ประกอบด้วย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. เพื่อเสนอตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย และขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยประกอบด้วย

1. องค์การ คือ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มภูมิภาคประกอบด้วย

1.1 กลุ่มภาคเหนือ 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิจิตรสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

1.2 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 12 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

- 1.3 กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกมี 5 แห่ง

ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.4 กลุ่มภาคตะวันตกและภาคใต้มี 9 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.5 กลุ่มกรุงเทพมหานครมี 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ประชากรในการศึกษาคือ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานการเงิน งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน และงานพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 708 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ออกแบบไปวิเคราะห์หาความเที่ยงและความตรงเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามดังกล่าวไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในแต่ละกลุ่มภูมิภาค ซึ่งผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มภูมิภาคเป็นชั้น (Strata) และผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น) มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) หลังจากนั้นได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้

ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีผู้บริหารเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) จำนวน 256 คน ได้มาจากการคำนวณสุ่มตัวอย่างแบบ Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากจำนวนประชากร 708 คน โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2. วิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Opened end) โดยสาระจะครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 30 คน ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ ความพึงพอใจในงาน

2. ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เชิงปริมาณ การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตาม

วัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัย พื้นฐานส่วนบุคคล จากค่าความถี่และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการวัดระดับจากค่าเฉลี่ยดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 39)

ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	5	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	4	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	3	เห็นด้วย
1.81 - 2.60	2	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80	1	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเส้นตรง (Linear Regression Analysis)

2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล

ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้วิธีการแบบลำดับขั้น (Stepwise) ในการเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพล ในการทำนายที่ค่านัยสำคัญระดับ .05

3. วิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น จากการสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) มาวิเคราะห์ทั้ง 6 ปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดเรียงลำดับลงมา ทำให้ได้ตัวแปร จำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รายละเอียดตัวแบบจำลองการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	F	Sig.
(Constant)	1.089	.140		7.773	.000
1) การมีส่วนร่วม	.289	.040	.393	7.146	.000*
2) วัฒนธรรมองค์กร	.251	.042	.326	5.980	.000*
3) เทคโนโลยีสารสนเทศ	.185	.039	.230	4.745	.000*

จากตารางที่ 1 ตัวแบบจำลองการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพพบว่า ตัวแปรอิสระ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (x4) วัฒนธรรมองค์การ (x3) และ เทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) นั้นสามารถอธิบาย

$$Y = 1.089 + .289x4 + .251x3 + .185x5$$

$$\text{การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ} = 1.089 + .289 (\text{การมีส่วนร่วม}) + .251 (\text{วัฒนธรรมองค์การ}) + .185 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ})$$

จากผลการศึกษาดังกล่าวตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่มีความสอดคล้องและศึกษาแนวทางการนำไปใช้โดยวิเคราะห์จากตัวแปรทั้ง 3 ตัว ที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. การมีส่วนร่วม

การที่ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานไปใช้อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (ซึ่งมีค่าสูงสุดในจำนวนปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของปัจจัยการมีส่วนร่วม) ด้านการมอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และเหมาะสมส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถ และตามแนวคิดของตนเอง ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสำนักงานอธิการบดี มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น สำนักงานอธิการบดี มีการประชุม หรือในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แล้วจึงนำไปจัดทำเป็นโครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) หรือสำนักงานอธิการบดี รับข้อเสนอแนะจากที่ประชุมในเรื่องการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ ให้ตรงตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ได้ร้อยละ 67.5 ($R^2 = .675$) สมการพยากรณ์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้

กองพัฒนานักศึกษา จัดทำโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในกองพัฒนานักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมระหว่างการปฐมนิเทศ การหาสถานที่จัดโครงการ รวมทั้งการจัดหาวิทยากร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Berkley (1975: 200) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากที่สุด และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องของการกำหนดนโยบาย การกำหนดสภาพการทำงาน นอกจากนี้ Likert (1961) ยังได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ และต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภารกิจขององค์การ กระตุ้นให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การไปสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 118) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเอาใจใส่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมกระทำงานขององค์การ เพราะถ้าทุกคนในองค์การมีความรู้ความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ แล้วเข้าร่วมกับองค์การ ก็จะเกิดพลังอันยิ่งใหญ่ การร่วมมือก็คือ การทำงานขององค์การยิ่งทำงานด้วยความเห็นใจ ทุ่มเทกำลังกายใจ ก็จะมีผลประโยชน์แก่องค์การมาก ดังนั้น การมีส่วนร่วม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานอธิการบดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผน การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น มีการมอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถและตามแนวคิดของตนเอง

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นในประเด็นการมีส่วนร่วมเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมควรให้มีเฉพาะงานหรือโครงการที่มีลักษณะกิจกรรมที่ต้องกระทำร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเขียนแผนการปฏิบัติงานประจำปี (Action Plan) กีฬาของมหาวิทยาลัย โครงการจิตอาสา และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบ เช่น การลงเวลาปฏิบัติงานราชการ ไม่สามารถขอความเห็นให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้ เพราะเป็นกฎ ระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการมีค่านิยมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสาธารณะ และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และด้านสนับสนุนให้มีการพัฒนาการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการส่งเสริมค่านิยม ให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานต่อสังคม เช่น จากเหตุการณ์เกิดอุทกภัยน้ำท่วม ครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2553 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้มีกิจกรรมในการช่วยเหลือสังคม ที่หลากหลายรูปแบบ

คือ สำนักงานอธิการบดี มีโครงการในรูปของการเป็นศูนย์รวมบริจาคเงินและสิ่งของเพื่อไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม โครงการประกอบอาหารสำเร็จรูป เพื่อผู้ประสบภัย โครงการบูรณะสิ่งปลูกสร้างหลังน้ำท่วม ของโรงเรียน วัดและบ้านผู้ประสบภัย เป็นต้น ส่วนการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น สำนักงานอธิการบดี มีการส่งเสริมค่านิยมในเรื่องของการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ เช่น เมื่อมีผู้มาขอรับบริการ ให้กล่าวคำว่า “สวัสดีค่ะ/ครับ มาติดต่องานในเรื่องใด มีสิ่งใดให้ช่วยเหลือค่ะ/ครับ” ด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และในด้านจิตสำนึกที่ดีต่อการใช้ทรัพยากรขององค์กรนั้น สำนักงานอธิการบดี มีนโยบายในการเปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงเช้า เริ่มตั้งแต่ 10.00 น. ถึงเวลา 12.00 น. ส่วนในช่วงบ่ายเริ่มตั้งแต่ 13.00 น. ถึงเวลา 16.00 น. โดยสำนักงานอธิการบดีได้จัดทำสรุปการใช้กระแสไฟฟ้าของแต่ละเดือนให้แก่สังคมภายในมหาวิทยาลัย รับทราบ ด้วยการปิดประกาศไว้ตามบอร์ด และหน้าลิฟต์ ภายในอาคารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และในด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา การนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น สำนักงานอธิการบดี มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น ส่งบุคลากรไปอบรมเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และนำมาทำกิจกรรมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยให้มีการประชุมในเวลาเช้าของทุกวัน จันทร์ต่อสัปดาห์ (Morning Brief) หลังจากนั้นนำมาเขียนเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานทุกขั้นตอนของงานทุกงาน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบ และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deal และ Kennedy (1982) อ้างถึงใน Miller (2009: 81) กล่าวว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ การมีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ในทำนองเดียวกัน Patterson. and et al. (1986: 50–51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมขององค์กรของสถาบันการศึกษา คือ การยอมรับ (Recognition) องค์กรควรมีการส่งเสริมให้

บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสวงหาแนวคิดในการทำงานที่ดี อีกทั้งต้องยอมรับและเพิ่มคุณค่ากับบุคลากรขององค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Schein (1990: 111) และ Gibson and et al. (2009: 30) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งที่สมาชิกทุกคนภายในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวัง ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีสมมติฐานโดยพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการสร้าง ค้นพบ หรือพัฒนาโดยกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงได้รับการกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ การคิด และรู้จักต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ Robbins & Coulter (2007: 90) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ว่าอาจมีมิติใดมิติหนึ่ง (เน้นมากหรือน้อย) ใน 7 มิติดังนี้ 1) เน้นให้พนักงานรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดต่างๆ ของงานที่ทำ (Attention To Detail) 2) มุ่งที่ผลงานของพนักงาน (Outcome Orientation) มากกว่าวิธีปฏิบัติ 3) ให้ความสำคัญกับบุคลากร (People Orientation) ในการตัดสินใจต่างๆ ของผู้บริหาร 4) มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) มากกว่าตัวบุคคล 5) เน้นให้พนักงานคิดและทำงานในเชิงรุก (Aggressiveness) มากกว่าอ้อมข้อม 6) เน้นรักษาความมั่นคงหรือสถานะภาพเดิม (Stability) ขององค์กร และ 7) เน้นส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ และกล้าเสี่ยง (Innovation And Risk Taking) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต้องมีค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีจิตสาธารณะและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีม

สนับสนุนให้มีการพัฒนาการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดค่านิยม วิธีการปฏิบัติต่างๆ ให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5 ได้กล่าวในประเด็นวัฒนธรรมองค์การว่า “วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตวิญญาณในการให้บริการ (Service Mind) รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบที่สอนน้อง” ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8 ได้กล่าวในประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์การว่า “วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 2 มิติ มิติแรกคือ เป็นมิติที่เป็นนามธรรม กล่าวคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ต้องมีการถ่ายทอดค่านิยม วิธีปฏิบัติต่างๆ ให้แก่สมาชิก เกิดความชัดเจนในความคิดเดียวกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นร่วมมือกันทำงาน มีวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นวิถีปฏิบัติให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมไทย ในเรื่องการเคารพผู้มีอาวุโสกว่า โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งบริหารเป็นอาวุโสที่สำคัญ เช่น การไหว้ ผู้มีอายุน้อยกว่าต้องยกมือไหว้ผู้ที่มีอายุสูงกว่าก่อนเสมอ ถึงแม้จะมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงกว่าก็ตาม มิติที่สอง เป็นมิติที่เป็นรูปธรรม กล่าวคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีค่านิยมเชิงสัญลักษณ์ในด้านอาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัย ทุกอาคารได้กำหนดให้เป็น 2 สี คือ สีขาวและสีทอง และในด้านการแต่งกายได้กำหนดให้เป็น 2 สี เช่นเดียวกัน โดยสีขาว - ทอง หมายถึง มหาวิทยาลัยที่พร้อมด้วยความสงบ ร่มเย็น มีระเบียบและสมานสามัคคี สมกับเป็นสถานศึกษา แหล่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และคุณธรรม”

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการมีระบบสารสนเทศ (MIS) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และด้านการมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานอธิการบดี มีระบบสารสนเทศ (MIS) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานของกองกลาง กองนโยบายและแผน และกองพัฒนานักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ทุกมหาวิทยาลัย มีระบบการจัดการสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหาร ด้าน การส่งบุคลากรเข้าอบรม และพัฒนาในตำแหน่งที่สูง ขึ้น ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบจะมีคุณสมบัติของผู้เข้า รับการอบรมมาเป็นตัวกำหนด ดังนั้นระบบการจัดการ สารสนเทศ จะช่วยในการตรวจสอบคุณสมบัติของ บุคลากรมีคุณสมบัติที่ตรงเรียงเป็นลำดับ เพื่อพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในตำแหน่งที่สูง ขึ้นต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเส้นทางการเจริญเติบโต ในสายอาชีพ (Carrier Path) ของสายงานสนับสนุนการ ศึกษาในทำนองเดียวกัน สำนักงานอธิการบดี มีระบบการ จัดการสารสนเทศ ในการจัดสรรงบประมาณ ที่เหมาะสม ให้กับคณะวิชา/สำนัก เรียงลำดับความสำคัญตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยแล้ว ระบบการจัดการสารสนเทศ ยังมีความสามารถในการแสดงสถานะในการใช้เงินของ หน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับประมาณว่าตรงตามไตรมาสที่ กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าหากไม่ตรงตามกำหนดเวลา ระบบ ก็จะมีการแจ้งเตือน นอกจากนั้นสำนักงานอธิการบดี มีระบบการจัดการสารสนเทศที่ช่วยในการตรวจสอบฐานะ การเงินของครอบครัวนักศึกษา ที่ยื่นเสนอขอรับทุน หรือ กู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการศึกษา เป็นต้น ส่วนในด้านการมี ระบบเครือข่ายสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ต่อการปฏิบัติงานนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ มี ระบบเครือข่ายที่สามารถเชื่อมต่อการปฏิบัติงานระหว่าง หน่วยงานสำนักงานอธิการบดีกับหน่วยงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัย รวมทั้งจุดบริการสืบค้น ข้อมูลของนักศึกษา ซึ่งมีทั้งระบบเครือข่ายแบบสาย และเครือข่ายไร้สาย แต่โดยส่วนใหญ่ทั้ง 2 ระบบเครือข่ายมักแยกจุดบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ครรชิต มาลัยวงศ์ (2549: 13) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในชีวิต ประจำวันของมนุษย์ทุกคนมากขึ้น ส่วนหนึ่งเพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการดำรงชีวิต ช่วยให้สามารถติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ช่วยสร้างความสามารถในการ แข่งขันของหน่วยงาน และช่วยสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ศิริสมรค์ อินทุจันทร์ยง (2549: 18-21) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ในเรื่องของการลดเวลาในการปฏิบัติงาน การลดกระบวนการ ในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิตทำให้เวลาที่ ใช้ในการสร้างผลผลิตต่อหน่วยลดลงสามารถลดต้นทุน การผลิตได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ด้วยการสร้างผลิตภัณฑ์หรือ บริการใหม่ ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สำนักงาน อธิการบดีต้องมีระบบสารสนเทศ (MIS) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทาง เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง มีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และต้อง มีการพัฒนาเครือข่ายระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ประสานงาน และติดต่อสื่อสารให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารต้อง อาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ดังนั้นระบบ MIS ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของบุคลากร ในเรื่องการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ข้อมูลนักศึกษาในเรื่องการ

ลงทะเบียน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของนักศึกษา เช่น สิทธิการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา สิทธิหอพักนักศึกษา สิทธิการขอรับบริการได้อินเทอร์เน็ต และสิทธิการใช้บริการห้องสมุด เป็นต้น”

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้แยกประเด็นในการสัมภาษณ์ ออกเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วยประเด็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่าประเด็นตัวแปรด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพพิจารณาได้จาก ความรวดเร็ว ความถูกต้องความสำเร็จตรงเวลา และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประเด็นตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนว่าตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยเรียงลำดับความสำคัญมากที่สุด เป็นลำดับแรกซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมอบหมายให้สำนักงานอธิการบดี จัดทำโครงการที่ส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วม เช่น จัดทำโครงการพัฒนา ฝึกอบรม วิเคราะห์ แนวปฏิบัติในการทำงานแบบ 360 องศา หมายถึง เป็นโครงการที่

ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดแนวปฏิบัติการทำงาน ทุกมุมมองและทุกคน มาสร้างเป็นขั้นตอนในการทำงานใหม่ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

2. มหาวิทยาลัยควรมอบหมายให้สำนักงานอธิการบดี จัดทำโครงการที่ส่งเสริมด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้รู้จักการทำงานเป็นทีม มีจิตสาธารณะ เช่น จัดทำโครงการละลายพฤติกรรม ของหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี ทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมด้วยความรัก ความสามัคคี กล่าวคือ ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3. มหาวิทยาลัยควรมอบหมายให้สำนักงานอธิการบดี สื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความสำคัญยอมรับ และเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นเครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมหาวิทยาลัยควรมอบหมายให้สำนักงานอธิการบดี จัดทำโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างระบบที่เสี่ยงในการปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน จนถึงการปฏิบัติงานขั้นเชี่ยวชาญ

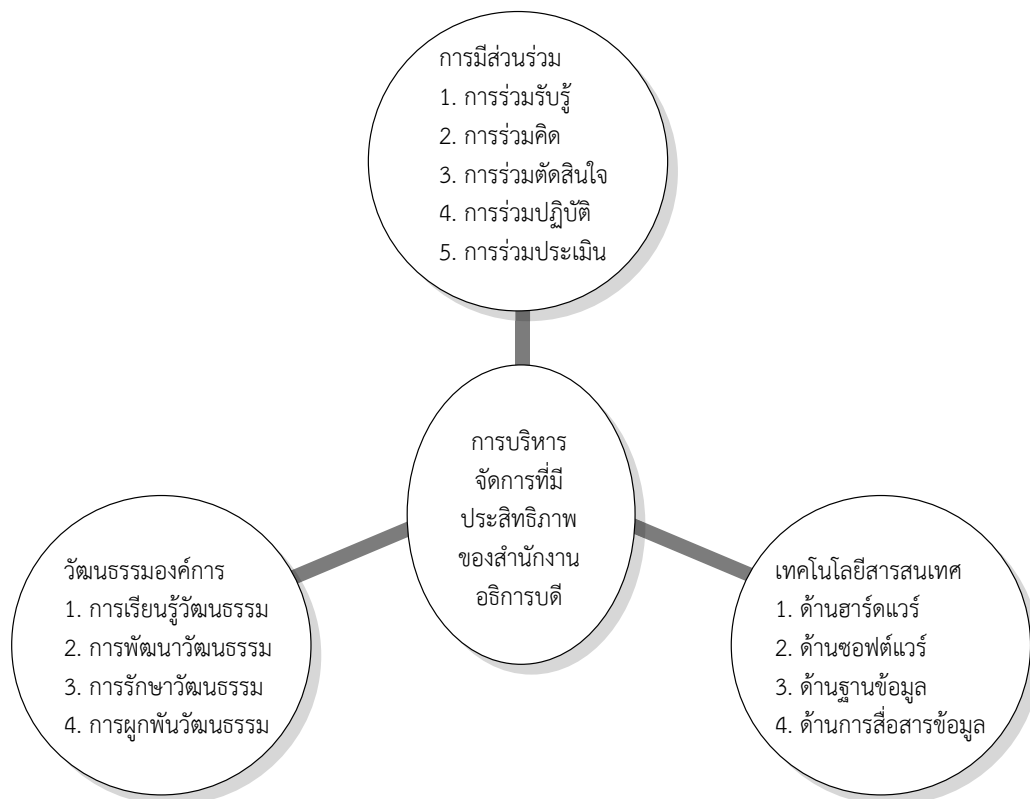
สรุปผลการวิจัยโดยรวม

สรุปผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (x_4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_3) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_5)

ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จึงประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาสร้างเป็นสมการตัวแบบคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ

เท่ากับ 0.289 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ เท่ากับ 0.251 และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ เท่ากับ 0.185 ($Y = 1.089 + 289X_1 + 251X_2 + 185X_3$) ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับการวิจัย

เชิงคุณภาพที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รายละเอียดดังตัวแบบภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย เท่านั้น หากมีการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้อีก ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอกระบบ)

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยเท่านั้น มีข้อสังเกตว่า

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีระดับความสำคัญของปัจจัยน้อยกว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจเป็นเพราะว่าสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จึงทำให้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญในระดับรองซึ่งในอนาคตมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจมีการพัฒนาโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลให้โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน เป็นหัวข้อที่น่าสนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์ และประสิทธิ์ ทีฆพุดิ. (2549). *การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า-กรุป.
- พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: *ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2547). *เอกสารพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *เอกสารพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2547). ผลกระทบของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ต่อสังคมฐานความรู้. *อนุสารอุดมศึกษา*. 30(316), 3-12.
- ศรีสมรัก อินทจันทร์ยง. (2549). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *สังคมวิทยาองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Edgar H. Schein. (1990). *Organizational Culture and leadership*. 2nded. Sanfrancisco, California: Jossey-Bass.
- G.E. Berkley. (1975). *The craft of Public Administration*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M., Donnelly, James H and Robert Konopaske. (2009). *Organization: Behavior Structure Processes*. 13thed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book, Co.
- Miller K. (2009). *Organizational Communication: Approaches and Processes* 5th ed. Boston: Wadsworth Engage learning.
- Patterson, J., Purkey, S., & Parker, J. (1986). *Guiding beliefs of our school district: Productive school systems for a non-rational word*. Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Robbins, C. (2007). *Organization Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.



Sopit Kamnuanchai is a Ph.D. Candidate in Doctor of Philosophy Program in Management at Siam University. She graduated a Master of Business Administration from Ramkhamhaeng University, and Bachelor of Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. She is currently a full time lecturer in Faculty of Management, Thepsatri Rajabhat University.