

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรทางวิชาการ แหล่งรวบรวมความรู้ และแหล่งรวมผู้ทรงภูมิวิทยาการ ตลอดจนเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถไปพัฒนาประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาจึงแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่น (Perkins อ้างใน Farnham, 1999) คือ ประการแรก สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายหลากหลาย เพื่อตอบสนองผู้เรียน ผู้ปกครอง ตลาดแรงงานและความต้องการของสังคม ประการที่สอง สถาบันอุดมศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง จึงมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาต่างๆ มากมาย แต่มีเป้าหมายร่วมกัน ประการที่สาม การบริหารสถาบันอุดมศึกษาไม่เน้นการบังคับบัญชา แต่มุ่งเน้นความร่วมมือ ความจงรักภักดี การกระจายอำนาจ การตัดสินใจในการดำเนินการ และประการสุดท้าย การจัดองค์กรภายในสถาบันอุดมศึกษาเป็นคณะวิชา โดยให้มีความเป็นอิสระ สอดคล้องและประสานกัน ด้วยสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะดังกล่าว การบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งไปสู่การเป็นผู้ชั้นนำวิทยาการให้กับสังคมนั้น (Trow, 1997) จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการในเรื่องการเรียนการสอนและการวิจัย ตลอดจนความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคลากรทุกสาขาวิชาในการวินิจฉัยและดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการขึ้นนำสิ่งที่ดีที่ควรแก่สังคม นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังมีหน้าที่เป็นแหล่งสร้างความรู้ใหม่ หรือเสริมความรู้เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จนั้น รูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง (Self-Governance) บุคลากรกลุ่มต่างๆภายในสถาบันควรมีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และต้องมีอำนาจในตนเอง (Self-Authority) โดยอำนาจมิได้ตกแก่ผู้หนึ่งผู้ใดเพียงผู้เดียว แต่มีการแบ่งปันอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Share Authority) ระหว่างกลุ่มบุคคลในสถาบัน (อนงค์ อนันตริยเวช, 2539) เงื่อนไขและบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษา เช่นนี้เอื้อต่อการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างดียิ่ง

การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับนักวิชาชีพ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่เป็นชุมชนวิชาการที่ต้องการให้เกิดความเป็นอิสระ และการร่วมมือร่วมใจกัน (Mc.Nay, 1995) ซึ่งกลุ่มบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิตนักศึกษา แต่กลุ่มที่สำคัญที่สุดในการบริหารคือกลุ่มอาจารย์ (Hickman, 1970) เพราะการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยส่วนมากกระทำโดยอาจารย์เป็นหลัก บุคลากรอื่นเป็นส่วน

สนับสนุน ดังนั้นพลังวิชาชีพของอาจารย์จึงเป็นพลังที่สำคัญยิ่ง มีศักยภาพ เป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญ เป็นปัญญาชน และเป็นนักวิชาชีพ ประชาคมส่วนใหญ่ของสถาบันอุดมศึกษาจึงมีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูง ต้องการความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการแสวงหาความจริง

ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งออกนอกระบบราชการแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ภายใน ปี 2545 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541) การบริหารงานจะเปลี่ยนรูปโฉมใหม่ไป ไม่สามารถใช้ “การบริหารราชการ” (Public Administration) ที่เน้นหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสาธารณะ ต่อประชาชน ต่อสถาบัน บัญญัติ ต่อศาลยุติธรรม ไวท์ (White, 1955) ได้เปรียบเทียบการบริหารราชการกับการบริหารงานธุรกิจไว้ว่า ข้อดีของวงการธุรกิจที่ราชการควรเอาเยี่ยงอย่างคือการบริหารงานธุรกิจนั้น จะต้องปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อมุ่งผลกำไรให้เลี้ยงตัวเองได้ และอยู่รอด แต่การบริหารราชการทั่วไปไม่เน้นผลกำไรเพราะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐเป็นหลัก ทำให้ “ระบบราชการ” ใช้ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเป็นขั้นตอน บางครั้งเป็นผลร้ายแก่องค์กรได้ เนื่องจากบุคลากรอาจไม่เต็มใจปฏิบัติงานเพราะรู้สึกว่าคุณบังคับมากเกินไป (Merton, 1954) แต่ในอนาคตอันใกล้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะคงใช้การบริหารแบบสั่งการอย่างเดียวไม่ได้ หรือที่ เฟเยอร์ (Fayol, 1949) เรียกว่า เอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมให้การสั่งงานเป็นไปโดยได้ผลดีแบบเดียวกับกองทัพ โดยให้มีหน่วยที่ปรึกษาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุด ซึ่งจะสั่งการไปยังหน่วยล่างให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นเหมือนจักรกล หัวหน้ามีอำนาจหน้าที่บัญชางานและแก้ไขข้อขัดข้องของงานแต่เพียงผู้เดียว ในยุคเน้นเทคโนโลยีในปัจจุบัน การ “รวมอำนาจ” ไว้ศูนย์กลางเป็นไปไม่ได้แล้ว จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจไปให้เด็ดขาด นั่นคือหัวหน้าต้องยินยอมสละอำนาจของตนเองบางส่วน ให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้กระบวนการทำงานหนึ่งๆ ใช้เวลาสั้นลง เป็นการ “ลดต้นทุนเวลา” ที่มีค่ายิ่ง

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นรูปแบบการบริหารงานที่น่าจะเหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษา เพราะมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมผู้รู้ ถ้าจะกล่าวถึงคุณภาพของบุคลากร ไม่มีหน่วยใดในสังคมมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดเท่า (วิจิตรศรีสอ้าน, 2529) เวอร์ฟ (Wolf, 1992) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับองค์การมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากเนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มนักวิชาชีพในชุมชนวิชาการ ผู้บริหารสามารถมอบอำนาจให้ได้ โดยผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไขเฉพาะปัญหาที่ผิดปกติเท่านั้น

อย่างไรก็ตามนักวิชาการบางส่วนมีความเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นไปได้อย่างยากในสถาบันอุดมศึกษาไทย (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2531) เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิด

ขึ้นได้เมื่อมีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง นั่นคือ ต้องมีการตกลงร่วมมือกันแบบที่เรียกว่า
 จฉันทมติ (Consensus) นั้นเป็นการยากที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นที่รวมของผู้
 มีความรู้ ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจึงยากที่จะโอนอ่อนผ่อนตามความคิดเห็น
 ของผู้อื่น และผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่ง มีแนวโน้มในการมองปัญหาในทาง
 ลึกมากกว่าทางกว้าง และมีขอบเขตการมองที่เฉพาะ นอกจากนี้แต่ละคนยังมีความเป็นอิสระจน
 เป็นนิสัย จนไปถึงขั้นไม่สนใจกันและกัน จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับที่
 ไรเกอร์รี (Ridgely, 1993) เชื่อว่า เป็นการยากที่อาจารย์จะทำงานร่วมกันได้ เนื่องจากธรรมชาติ
 ของอาจารย์ไม่ชอบทำงานร่วมกับคนอื่น นอกจากงานสอน และงานวิชาการแล้ว รวมทั้งไม่ชอบ
 การถูกกำหนดเส้นตายในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จในสถาบัน
 อุดมศึกษา เพราะมีแนวคิดที่แตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ยังคงมีความเชื่อมั่นว่าการบริหารงานแบบมี
 ส่วนร่วมน่าจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ในด้านความรู้สึก ความเป็นเจ้าของและ
 ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับอันจะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานและเกิดผลงานที่มี
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่
 มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะ เนื่องด้วยการบริหารในระดับคณะวิชา มีกิจกรรมที่ครอบคลุม
 ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้งสี่ด้าน คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน
 และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบทวมหาวิทยาลัย, 2541; ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2542)
 นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารระดับคณะยังมีการบริหารครบทั้งระดับสูง กลาง และปฏิบัติการแล้ว
 คณะวิชายังเป็นองค์การที่มีอาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการปฏิบัติการหลักและทำการ
 บริหารไปพร้อมกัน กอปรกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นรูปแบบที่เป็นความคาดหวังที่มี
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดที่จะเกิดขึ้นได้ในสังคมวิชาชีพ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้
 และศาสตร์เฉพาะทาง รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงด้วย ดังนั้นการศึกษารูปแบบ
 การบริหารในระดับคณะวิชาจะทำให้เห็นภาพของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจนอย่าง
 แท้จริง

ดังนั้น การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะ
 ของสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความสำคัญด้วยเหตุผล สรุปได้ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษา เป็นแหล่งรวมนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งล้วนเป็นผู้
 ที่มีความรู้ ความสามารถทั้งสิ้น นับเป็นบุคคลชั้นแนวหน้าของประเทศทั้งสิ้น รูปแบบการบริหาร
 กิจการภายในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้
 ผู้รู้จากทุกสาขาวิชาได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร แนวคิดจากแต่ละสาขาวิชา เข้ามาร่วมเป็นหนึ่ง
 เดียวเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษา แต่ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยังมีองค์
 ประกอบร่วมอีกมากมาย เพื่อให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การในระดับของสถาบันอุดมศึกษา

2. การบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโดย มหาวิทยาลัยของรัฐจะแปรสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเป็นผู้นำพามหาวิทยาลัยให้ก้าวผ่านจุดเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อย่างได้ นั่นคือยังคงความเป็นเลิศทางวิชาการ ยังคงสามารถแสดงบทบาทของแหล่งภูมิวิทยาการ และยังคงทำหน้าที่ที่มีต่อสังคมไว้ไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นการสรรหาผู้นำในมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญมาก การพัฒนาองค์ประกอบด้านผู้บริหาร เพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อไป

3. มิติใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา ในขณะนี้มุ่งเน้นคุณภาพ ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพจึงติดตามมาอย่างกระชั้นชิด การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้การตรวจสอบคุณภาพมีความถูกต้อง ชัดเจนยิ่งขึ้น ว่าได้เลือกตรวจสอบในสิ่งที่ควรค่าแก่การตรวจสอบ และมีความเที่ยงและความตรงในการตรวจสอบ หากเลือกใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีประวัติความเป็นมาที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีวิวัฒนาการที่แตกต่างกัน ตลอดจนมีการบริหารภายในที่แตกต่างกัน ถึงแม้จะใช้ระบบระเบียบราชการที่เหมือนกันก็ตาม ดังนั้น การที่สถาบันอุดมศึกษาจะเลือกใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรทราบก่อนว่า ธรรมชาติของสถาบันนั้นมีความพร้อมที่จะใช้รูปแบบนี้หรือไม่ ต้องอาศัยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการเลือกใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ประสิทธิผลองค์การระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การในระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลและทำการศึกษาลึกซึ้งซึ่งประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารสถาบันอุดมศึกษา แผนการพัฒนาอุดมศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิผลองค์การ ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมในองค์การและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน และระบบสารสนเทศในการบริหาร ดังแสดงในกรอบแนวคิดต่อไปนี้



1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำ (House, 1971) และภายใต้พฤติกรรมของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรพิจารณาถึงองค์ประกอบ 3 ประการ (House, 1976) ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of Information) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) และการแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะเป็นตัวบ่งบอกว่าบรรดาผู้นำในองค์กรต่างๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารได้มากน้อยเพียงใด การวิจัยในครั้งนี้ได้นำแนวคิดของเฮ้าส์ (House, 1976) ที่ได้ให้ความหมายเชิงแนวทางการปฏิบัติไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพล และการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้นได้มีผู้เสนอความคิดเห็นสนับสนุน สอดคล้องกับความคิดของ เฮ้าส์ คือ แอนโทนี (Anthony, 1978) และ เฮ (Hay, 1987)

2. การแบ่งปันอำนาจ แอนโทนี (Anthony, 1978) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานในการแบ่งปันอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบนี้ผู้บริหารยังตัดสินใจอยู่ แต่การตัดสินใจจะเกิดภายหลังจากมีความคล้อยคลึงในข้อตกลงของกลุ่ม ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจะถูกมองว่าเป็นผู้นำที่รักษาผลประโยชน์อย่างดีที่สุดของกลุ่มและองค์กร ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และผู้นำต้องมีภูมิหลังที่พร้อมแบ่งปันหรือกระจายอำนาจที่ตนมีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Hay, 1987; Robert, 1971) ซึ่งความหมายของอำนาจ (Power) นั้น อรุณ รักธรรม (2527) ได้ให้ไว้ว่า เป็นความสามารถที่บุคคลจะกระทำการใด ๆ ที่มีความหมายอย่างไม่เป็นทางการ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลนั้นบ้าง แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นลักษณะเฉพาะที่ติดมากับบุคคล และบุคคลสามารถจะสั่งสมขึ้นมาได้ การที่บุคคลใดจะมีอำนาจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ กัน ซึ่งบุคคลนั้นมิได้อยู่หรืออาจจะเสริมสร้างขึ้นมาเองได้ เช่น ความแข็งแรงของร่างกาย ฐานะเศรษฐกิจ ความรู้ ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพรวมถึงท่าทีที่แสดงออก ความมีมนุษยสัมพันธ์ อุดมการณ์ วงศ์ตระกูล สถาบันทั้งสถาบันทางสังคมและการศึกษา เป็นต้น การที่บุคคลใดจะมีอำนาจ ไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติทั้งหมดดังกล่าวครบถ้วน โดยอาจมีบางประการ หรือประการเดียวก็อาจจะเพียงพอ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสภาพสังคมที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ การแบ่งปันอำนาจ หมายถึง ลักษณะส่วนตัว ภูมิหลังของผู้บริหารระดับคณะที่ประกอบด้วย อายุ การศึกษา ประสบการณ์สอนประสบการณ์บริหาร ตำแหน่งวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็นแบบมุ่งคนและมุ่งงาน

3. การแบ่งปันอิทธิพล เฮ้าส์ (House, 1978) เชื่อว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่นเดียวกับ ลิเกอร์ด

(Likert, 1961) ที่กล่าวไว้ว่า ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารไม่เพียงแต่ได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง มีเพื่อน มีความสำเร็จในงานด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ การแบ่งปันอิทธิพล หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้บริหารระดับคณะ ต่อความพึงพอใจในเรื่อง ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ การจูงใจในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน และนโยบายการบริหาร

4. การแบ่งปันข้อมูล แอนโทนี (Anthony, 1978) เชื่อว่าผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องมีทักษะในการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ ดอนเนลลี (Donnelly, 1987) ที่สรุปว่า สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และภายในองค์กรนั้น ต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่คล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ มีกระบวนการและวิธีการที่ช่วยเกื้อหนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม (House, 1978) รวมทั้งสามารถช่วยจัดข้อขัดแย้งและประนี ประนอมในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มและองค์กรได้ดี (Anthony, 1978) ในการวิจัยครั้งนี้ การแบ่งปันข้อมูล หมายถึง ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และประเภทของการติดต่อสื่อสารที่ผู้บริหารระดับคณะให้กับบุคลากรในคณะ ตลอดจนระบบสารสนเทศในการบริหาร คณะตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแนวคิดของแอนโทนี (Anthony, 1987) และแนวคิดของเฮาว์ (House, 1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วย การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพล ซึ่งเน้นความสำคัญของกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล (Hay and Miskel, 1987) และจากการศึกษาของชูเรอร์ (Schuler, 1980) และลาทาม (Latham, 1983) พบว่า การจูงใจ ความสามารถในการตัดสินใจ บุคลิกภาพและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นปัจจัยเอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ ซีชอร์ และ บราวเวอร์ (Seashore and Bower, 1963) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และลดความสูญเสีย ตลอดจนแนวคิดของวูม (Vroom, 1985) เชื่อว่าบุคคลที่รู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะทำงานได้ดีเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สเตรีย์ (Streets, 1977) ได้แสดงทัศนคติถึงปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพองค์กรไว้ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะองค์กร สภาพแวดล้อม พนักงาน และการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของไอแวนวิช (Ivancevich

and Marteson, 1987) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นกับประสิทธิผลกลุ่มและประสิทธิผลกลุ่มขึ้นกับประสิทธิผลบุคคล ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การยังจะเกิดขึ้นจากประสิทธิภาพการบริหารงานตลอดจนความพร้อมของระบบข้อมูลที่สามารถเก็บรวบรวมและนำมาใช้ในการบริหารงานได้ สำหรับการศึกษาประสิทธิผลองค์การในประเทศไทย อวยชัย ชบง (2532) พบว่า ผู้นำแบบมุ่งทีมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมชัย แซ่จิ่ง (2539 อ้างใน โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล, 2541) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร ความร่วมมือ การวางแผนและการจัดระบบ คุณภาพงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ จากแนวคิดดังกล่าวนี้จึงเกิดสมมุติฐานในการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของคณบดีและรองคณบดี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การ ระดับคณะ มีดังนี้คือ การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพล และการแบ่งปันข้อมูล (Anthony, 1978; Gibson and Ivancevich, 1974; House, 1974; Likert, 1961)

2. การแบ่งปันอำนาจของคณบดีและรองคณบดี เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ภูมิหลังของผู้นำ ประกอบด้วย อายุ การศึกษา ประสบการณ์สอน ประสบการณ์บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงาน (อัญชลี เหลืองอ่อน, 25410; สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ, 2539; มณฑป ไชยชิต, 2537; ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร, 2536; ขวลิศ หมีนุช, 2535; อมรชัย ชบา, 2532; ฉายา จิตติพันธ์, 2532)

3. การแบ่งปันอิทธิพลของคณบดีและรองคณบดี เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้สึกความคิดของคณบดีและรองคณบดีต่อความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ การจูงใจในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และนโยบายในการบริหาร (Floy, 1994; Benjamin, Roger and other, 1993; Birbaun, 1991; Mc. Kee, 1991; French and Caplin, 1990; Spitzberg, 1989; อนงค์ อนันตริยเวช, 2540; กรองแก้ว สรนนท์, 2536; สุวีเพ็ชรรัตน์, 2534; เสาวรส เกียรตินารถ, 2534)

4. การแบ่งปันข้อมูลของคณบดีและรองคณบดี เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในคณะ ประเภทการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในคณะ ระบบสารสนเทศในการบริหารคณะ ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล การประมวลผลข้อมูล

และการนำเสนอข้อมูล (Donnelly, 1987; Cohen and Uphoff, 1980; Antjony, 1978; Filley and House, 1976; คงคาร์ตัน กิจจันนท์, 2539; โชติ นพรัตน์, 2537; มัย สุขเยี่ยม, 2535; วิไล กมลเดชเดชา, 2534)

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัย ได้แก่ คณบดี รองคณบดี และอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยของรัฐรวม 24 สถาบัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ใช้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น 4 สถาบัน จาก 4 เขตภาค คือ

ภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคใต้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โดยแต่ละมหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์จาก 9 คณะวิชา ๆ ละ 20 คน รวมเป็นอาจารย์ทั้งสิ้น 720 คน ส่วนคณบดีและรองคณบดี เฉพาะคณะที่ศึกษาแล้วพบว่ามึประสิทธิผลองค์การ คณะละ 4-6 คน

2. ตัวแปร ที่ใช้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพล และการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 23 ตัวแปร ดังนี้

1. องค์ประกอบด้าน การแบ่งปันอำนาจ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

1.1. ภูมิหลังผู้นำด้านอายุ

1.2. ภูมิหลังผู้นำด้านการศึกษา

1.3. ภูมิหลังผู้นำด้านประสบการณ์สอน

1.4. ภูมิหลังผู้นำด้านประสบการณ์บริหาร

1.5. ภูมิหลังผู้นำด้านตำแหน่งวิชาการ

1.6. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน

1.7. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

2. องค์ประกอบด้าน การแบ่งปันอิทธิพล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่

2.1. ความสำเร็จในงาน

2.2. การยอมรับนับถือ

2.3. การจูงใจในงาน

2.4. ความรับผิดชอบ

- 2.5 ความก้าวหน้า
- 2.6 ผลตอบแทน
- 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.8 สภาพการทำงาน
- 2.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.10 นโยบายในการบริหาร
- 3. องค์ประกอบด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

ได้แก่

- 3.1 ลักษณะการติดต่อสื่อสาร
- 3.2 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรักษาข้อมูล
- 3.5 การประมวลผลข้อมูล
- 3.6 การนำเสนอข้อมูล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย ส่วนย่อยของจริง หรือปรากฏการณ์ต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบาย รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิผลองค์การในระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา ให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้ในการทำนายหรือเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป ซึ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอในการวิจัยนี้เป็นรูปแบบเชิงบรรยายและเชิงคณิตศาสตร์ ที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเชิงบรรยาย และสมการทางคณิตศาสตร์

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับคณะ เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในคณะได้เข้าร่วมกระบวนการจัดการภายในคณะ โดยการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร แบ่งปันอำนาจ และแบ่งปันอิทธิพล ซึ่งแสดงออกให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับคณะเปิดโอกาสให้บุคลากรในคณะ ได้รับข้อมูลข่าวสาร และใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการอย่างน้อยเพียงใด รวมทั้งภูมิหลังและพฤติกรรมผู้นำ เอื้อต่อการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการภายในคณะอย่างน้อย ตลอดจนความคิด ความรู้สึกของผู้บริหารระดับคณะที่มีต่อคณะและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และนโยบายโดยรวม

การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of Information) หมายถึง ลักษณะและประเภทของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ผู้บริหารระดับคณะให้กับบุคลากรในคณะ ตลอดจนระบบสารสนเทศในการบริหารคณะ

การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power or Sharing of Authority) หมายถึง ลักษณะส่วนตัว ภูมิหลังของผู้บริหารระดับคณะ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับคณะที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในคณะได้ร่วมบริหารจัดการคณะ

การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้บริหารระดับคณะที่มีต่อคณะและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และนโยบายของคณะ

ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของคณะที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ หรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการบริหารงาน ทั้งนี้พิจารณาด้วยปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตในแต่ละภารกิจ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน (Consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจในการสร้างสภาพแวดล้อมของความร่วมมือ ความสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมดังนี้ รับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษา บอกกล่าวล่วงหน้า ยกย่อง เป็นมิตรและรักษาผลประโยชน์ให้ทุกคน

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจกับความสำเร็จของงานหรือประสิทธิผลของงานเป็นหลัก โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมดังนี้ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้ระเบียบวิธีปฏิบัติเดียวกัน และระบุสิ่งที่ต้องทำอย่างชัดเจน รวมทั้งให้ความสำคัญกับกำหนดการ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกต่อผลจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ และมีความพอใจในงานนั้น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ตลอดจนท้าทายให้อยากทำ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ตามความรู้ความสามารถของตนเอง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การมอบหมายงานและการจัดระบบที่มีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดที่สุดตามสายงานที่ปฏิบัติ ทั้งในด้านการและส่วนตัวสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดให้มีความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆมีจำนวนเพียงพอและอยู่ในสภาพดี รวมถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ สภาพที่ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เป็นต้น

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ

เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง รายได้ประจำที่เหมาะสม เป็นธรรมและเพียงพอ ตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะของสวัสดิการต่าง ๆ

ลักษณะการติดต่อสื่อสาร หมายถึง วิธีการนำข้อมูลข่าวสาร ระบบการนำข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนสภาพความรวดเร็วในการสื่อสารภายในคณะ

ประเภทการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ชนิดของข่าวสารในการสื่อสารในคณะ เช่น ประกาศ สื่อกลาง คำสั่ง การประชุม และการปรึกษาหารือ ตลอดจนความน่าเชื่อถือของข้อมูล เป็นต้น

ระบบสารสนเทศในการบริหาร (Management Information System) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ การวางแผน และการควบคุมการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ (Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพองค์การในระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปัน

อิทธิพล และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ซึ่งในแต่ละปัจจัยหลักจะประกอบด้วยปัจจัยย่อย หรือ ตัวแปร

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้ลดจำนวนข้อมูลที่มีอยู่มาก ๆ ให้น้อยลง เพื่อให้อยู่ในสภาพที่สามารถเข้าใจและจัดการกับข้อมูลที่น้อยลงได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้การวิเคราะห์องค์ประกอบจะไม่มีการแบ่งตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพราะไม่ใช่วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อระบุตัวแปรหรือองค์ประกอบย่อยในมาตรวัดใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ทางการอุดมศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นการเพิ่มความรู้ในทางการบริหารอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ให้องค์การมีประสิทธิผล และทำให้ทราบองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลองค์การระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่อยู่ในวงการอุดมศึกษา ได้สนใจและศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบสำคัญในการบริหาร ซึ่งเป็นรูปแบบที่สำคัญในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

