

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ
ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

OPINIONS AND SATISFACTIONS OF EMPLOYEES TOWARDS MANAGEMENT
DEVELOPMENT OF COLLEGE OF INNOVATIVE MANAGEMENT AT VALAYA
ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY UNDER THE ROYAL PATRONAGE

อมรรักษ์ สวนชุมพล
Amonlux Shounchopon

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 31 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .69)
2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .74)
3. บุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านโครงสร้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. บุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรูปแบบที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The purposes of this research were to study opinions and satisfactions of employees towards management development of college of innovative management at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage and to compare opinions and satisfactions of employees towards management development of college of innovative management at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage which were classified by personal factors. The sample used in this research were 31 employees in college of innovative management in Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage by purposive sampling. The instrument used for collecting data was questionnaire and the reliability was .88. The statistics utilized in the data analyses were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The findings showed as follow :

1. Opinions of employees towards management development of college of innovative management in Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage in overall aspects at the high level ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .69)

2. Satisfactions of employees towards management development of college of innovative management in Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage in overall aspects at the high level. ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .74)

3. Employees of college of innovative management in Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage with the different status had opinions towards management development. The result was not significantly different. Excluding in structure aspect was significantly different at .05 level.

4. Employees of college of innovative management in Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage with the different status had satisfactions towards management development. The result was not significantly different. Excluding in style aspect was significantly different at .05 level.

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ความพึงพอใจ การพัฒนาการบริหารจัดการ

Keywords

Opinions, Satisfactions, Management Development

ความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการขององค์กรหรือหน่วยงานใดๆก็ตาม ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อให้ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เกิดความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” โดยในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วย บุคลากรหลายระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าฝ่ายต่างๆ จนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและล้นเหลือ ก็คือ ผู้บริหาร เนื่องจาก ผู้บริหารมีฐานะเป็นผู้นำองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่าง ดีระหว่างสมาชิกฝ่ายต่างๆ ขององค์กร ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการ สำนักงาน หัวหน้าฝ่ายผลิต ผู้ควบคุมงาน หรือประธานของบริษัท ต่างจะต้องยอมรับบทบาทของ ความเป็นผู้นำทั้งสิ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ซึ่งการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากรใน องค์กรนั้นถือเป็นแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งของการที่จะพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดย เบสท์ (Best, 2007 อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภ, 2551) ได้อธิบายว่าการสำรวจศึกษาความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆออกมาโดย คำพูด การ เขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง รวมถึง ดุษฎี บวรสันติสุทธิ์ (2547) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับเกี่ยวกับการ พัฒนาองค์กรไว้ว่าความสามารถของสมาชิกกลุ่ม ทักษะ การจูงใจและการสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานนั้น ก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของผลงานเช่นกัน ในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงาน หนึ่งย่อมมีคน 2 ฝ่าย คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาและฝ่ายผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหรือผู้นำ การที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจเต็มความสามารถตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำนั้นส่วน หนึ่งเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพอใจกับสภาพการทำงาน หรือรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะมีผลให้ไม่เต็มใจปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความร่วมมือร่วมใจ เกิดการเฉื่อยงาน ผลงานที่ได้จะไม่ดีมีคุณภาพ ซึ่ง วิทยาลัยนวัตกรรมการ จัดการ ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีภารกิจ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิต ที่มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแข่งขัน มี คุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยเฉพาะความรู้ใหม่ด้านการจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้ จริง โดยได้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงการ บริหารและจัดการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ เพื่อบูรณาการพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่ง สุธรรม อารีกุล (2543) ได้อธิบายว่า การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยนั้นมีความสำคัญต่อประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพลังขับเคลื่อนของชาติที่จะช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาวิกฤตต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน สภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งปัญหาวิกฤตหลายประการที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ทั้งการแข่งขันในเวที

เศรษฐกิจโลก รวมถึงภาวะวิกฤตที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาโดยตรงและทางอ้อม สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจที่ต้องช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องสร้างคนให้มีปัญญา มีความคิด ความรู้ ทักษะ เป็นบุคคลที่พึงเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสังคมการเรียนรู้หรือสังคมวิชาการ มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีคู่กับศิลปะ มีความเข้าใจในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมไทย และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในระดับชุมชน ประเทศ และระดับนานาชาติ

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารและการจัดการภายในนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม การศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ประชาคม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ รวมถึง ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สะท้อนปัญหา ความต้องการ และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยฯ ได้สูงสุด เนื่องจากการแสดงออกทางด้านความรู้สึกและความคิดของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ข้อมูลที่ได้นี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจและความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ อันจะเกิดประโยชน์แก่การพัฒนาในส่วนของบุคลากรฝ่ายบริหารและบุคลากรฝ่ายที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ให้มีความสอดคล้องกันในด้านแนวความคิด การปฏิบัติ และเกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการและมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

บุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ มากน้อยเพียงใด และแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับปัจจัยส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ
2. ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกชอบใจ พอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ
3. การพัฒนาการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกตามแนวคิดของของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) (อ้างถึงใน อำนาง วัดจินดา, 2550) เป็น 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม
4. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ ที่สังกัดวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
5. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะมีหน้าที่เกี่ยวกับผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย การให้บริการและสร้างข่าวความร่วมมือทางวิชาการ รวมถึงการปฏิบัติงานอื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 72 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มาปฏิบัติงานประจำ จำนวน 31 คน โดยผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และบริบทที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ จำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ จำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ โดย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ ซึ่งผลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันในภาพรวมเท่ากับ .97 จากนั้น จึงนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนฉบับละ 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาค (Cronbach, 1984) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากบุคลากรในการตอบแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตัวเอง

การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แปลงข้อมูล ใส่รหัส และนำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยมีการนำข้อมูลในตอนที่ 1 คือข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ และเสนอเป็นคำร้อยละ ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลในตอนที่ 2 และ 3 คือ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ มาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 และ 2 แล้วจึงทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 และ 4 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .69) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยรวม พบว่า ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .53) ด้านรูปแบบ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = .81) ด้านค่านิยมร่วม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = .73) ด้านโครงสร้าง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .77) ด้านทักษะ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .62) ด้านระบบ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .81) และด้านกลยุทธ์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .55)

2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .74) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยรวม พบว่า ด้านบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = .77) ด้านทักษะ มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .67) ด้านกลยุทธ์ มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .61) ด้านค่านิยมร่วม มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .79) ด้านรูปแบบ มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .90) ด้านโครงสร้าง มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = .76) และ ด้านระบบ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = .70)

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของความคิดเห็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของความพึงพอใจรายด้าน พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .69) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ได้มีการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอย่างเคร่งครัด จึงส่งผลให้วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ มีแนวทางการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ที่เป็นรูปธรรมและครบถ้วนชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยพร โพธิ์พันธ์ (2544) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .74) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยรวม พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม มีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ด้านระบบ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = .70) โดยในหัวข้อ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการด้านความเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องของวิทยาลัยฯ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = .70) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ได้ยึดแนวปฏิบัติตามแนวนโยบายและระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอย่างเคร่งครัด รวมถึง ปัจจัยเรื่องของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย จึงเกิดความใกล้ชิดผูกพันและสะดวกในเรื่องการติดต่อสื่อสารเพื่อการรับทราบข่าวสารและสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นกับวิทยาลัยในแต่ละช่วงเวลาจึงอาจส่งผลให้บุคลากรเกิด

ความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามมา แต่ที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านระบบ อยู่ในระดับปานกลางนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การลงชื่อปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการที่มีความยืดหยุ่นทำให้การรับทราบข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการในแต่ละวันไม่ชัดเจน จึงอาจส่งผลให้การวางแผนของวิทยาลัยอาจขาดความเป็นขั้นตอน ความต่อเนื่องหรือเกิดความล่าช้าในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นผลให้ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ อยู่ในระดับมากและปานกลาง ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริทธิญ (2550) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของความคิดเห็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ได้ยึดแนวนโยบายและระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม แต่ที่บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้าง แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรเป็นสำคัญนั้น ได้มีการปรับเปลี่ยนบุคคลที่เป็นประธานหลักสูตรอยู่บ่อยครั้ง จึงอาจส่งผลให้การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับสายบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตาม จึงอาจส่งผลให้โครงสร้างการทำงานยังไม่มี ความคงที่และชัดเจนเท่าที่ควร

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของความพึงพอใจรายด้าน พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ได้ยึดแนวนโยบายและระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม แต่ที่บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบ แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาย

สนับสนุนนั้นขึ้นตรงต่อหัวหน้าสำนักงาน แต่สายวิชาการได้มีการปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อประธานหลักสูตรและคณบดี ซึ่งในช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลทำการวิจัยครั้งนี้ ได้เป็นช่วงของ การแต่งตั้งรักษาการคณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ จึงอาจส่งผลให้การสื่อสาร การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ ยังมีไม่มากและชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริทธิธัญ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ควรรักษามาตรฐานในการบริหารจัดการ ตามแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอย่างเคร่งครัดต่อไป
2. วิทยาลัยควรจะมีข้อมูลสำหรับกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการที่ชัดเจน เช่น การกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการลงชื่อการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่อการวางแผนของวิทยาลัยฯ ที่เป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง และลดปัญหาความล่าช้าในการทำงาน
3. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ควรมีการกำหนดสายบังคับบัญชาหรือหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เช่น การแจ้งหนังสือเวียนหรือออกประกาศเกี่ยวกับสายบังคับบัญชาหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรประจำวิทยาลัยให้ทราบโดยทั่วกัน การป้องกันการลาออกหรือการปรับเปลี่ยนบุคคลที่เป็นประธานหลักสูตรของวิทยาลัยด้วยการจัดโครงการสร้างขวัญกำลังใจหรือความผูกพันให้องค์กรแก่ประธานหลักสูตรของวิทยาลัยฯ เป็นต้น
4. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการฯ ควรมีเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่ตรงระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมไปถึงการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยการเปรียบเทียบวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการกับคณะอื่น ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ควรมีการศึกษาอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการพัฒนาการบริหารจัดการของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บรรณานุกรม

- ณัฏฐา กริทธิรัฐ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงอุมา โสภ. (2551). ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสน ศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดุชนิ บวรสันติสุทธิ. (2547). ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาชาฮี จำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง. . สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มาลัยพร โพธิ์พันธ์. (2544). ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี ต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธรรม อารีกุล. (2543). รูปแบบและการกิจอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- อำนาจ วัดจินดา. (2550). ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7s. สืบค้นจาก [http:// www.hrcenter. co.th/HRKnowView.asp?id=647&mode=disp](http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=647&mode=disp).
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed., New York: Harper & Row