

กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
**The Strategies Development for Participation in Curriculum
Administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University**

ณัฐ อุตริเชียร¹ และ วานิช ประเสริฐพร²

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Nat Uttaravichien¹ and Vanich Prasertphorn²

Northeastern University, Thailand

Corresponding Author, Email: mr.nat55@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) เพื่อยืนยันและตรวจสอบกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นประธานหลักสูตรและอาจารย์ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวนประชากรทั้งสิ้น 300 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) จากการใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย คือ ประธานหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.879 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าความถี่ สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบใช้ $t - test$

* ได้รับบทความ: 11 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562
Received: September 11, 2019; Revised: September 28, 2019; Accepted: September 30, 2019

(Independent Samples) และ One-Way ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร ในภาพรวมเท่ากับ 0.27 หมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.34, 0.33, 0.29, 0.23, 0.10 และ 0.35 ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 34, 33, 29, 23, 10 และ 35 ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ของสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่งปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มของสาขาวิชา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับความคิดเห็นกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ของสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งปัจจุบันและกลุ่มของสาขาวิชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการประเมินผล ด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: กลยุทธ์; พัฒนา; การมีส่วนร่วม; การบริหารหลักสูตร

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study current situation and the desirable conditions of the strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university,

2) to create the strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university and 3) to confirm and examine development strategies for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The sample group used in the research included 300 heads of curriculums and teachers in curriculums of Mahachulalongkornrajavidyalaya university. The sample size determined by R.V. Krejcie & D.W. Morgan consisted of 169 samples. The sample group of the participants in this research included at least 1 person of the heads and teacher in curriculums from each curriculum. The research instrument was 5-level rating scale questionnaire with content validity between 0.80 - 1.00 and reliability at 0.879. The statistics used for analyzing data comprised mean, standard deviation, frequency, t - test (Independent Samples) and One-Way ANOVA. The data were analyzed by using a computer program.

The research results were found that:

1.The current situation and the desirable conditions of the strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university were found that $PNI_{modified}$, current situation and the desirable conditions of the strategies development for participation in curriculum administration in overall, were rated at 0.27, it means that the rate of developmental change from the current situation to the desired conditions was at a value of 27 percent, when considered in each aspect, it was found that the participation in decision making, commenting, evaluation, operation, interests allocation and responsibility was rated at 0.34, 0.33, 0.29, 0.23, 0.10 and 0.35 respectively, it means that the rate of developmental change from current situation to the desirable conditions was at a value of 34, 33, 29, 23, 10 and 35 percent respectively.

2.The level of opinions on the strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university of the current situation, in overall, classified by gender, age and current position was not different, while a group of majors in overall, was different with statistical significance at the level of .05 and the level of opinion on the strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university of the desirable conditions in overall, classified by gender, current position and a group of majors was not different, while classified by age was different with statistical significance at the level of .05.

3.The strategies development for participation in curriculum administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya university consisted of 6 aspects, including the aspect of decision making, commenting, evaluation, operation, interests allocation and responsibility.

Keywords: Strategies; Development; Participation; Curriculum Administration

บทนำ

สภาพปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเห็นได้ชัดจากความสำเร็จก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และระบบการสื่อสารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ดีมีสุขของคนไทยโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวม ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ผสมกลมกลืนดำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า กลไกในการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การศึกษา

การศึกษาระดับอุดมศึกษา (Trends in Higher Education) เป็นสิ่งจำเป็นและมีความต้องการสูง อันเนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีการสื่อสาร จึงต้องขยายและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง (Quantitative Expansion) รวมถึงการที่ต้องจัดให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น (Diversification) ทั้งโครงสร้าง รูปแบบ หลักสูตร ระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (Quality) ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) และมีความสอดคล้อง (Relevance) กับสภาพความเป็นอยู่ของสังคมทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย (University) จึงเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนในทุกด้านตลอดชีวิต หลักการและจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น มิใช่เพียงเพื่อความเจริญงอกงามทางปัญญา ความคิด จิตใจ และคุณธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติด้วย ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดพันธกิจหลัก 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัย คือ (1) ด้านการผลิตบัณฑิต (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (4) ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งจากขอบข่ายงานมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ด้านนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หน่วยงานหลักทางวิชาการที่เป็นกำลังสำคัญให้กับมหาวิทยาลัย คือ หลักสูตร ดังนั้น หลักสูตรต้องมีความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการเป็นเบื้องต้น หลักสูตรต้องมีกลไกการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการบริหารวิชาการขึ้นอยู่กับประธานหลักสูตร และคณาจารย์ภายในภาควิชาหรือ

หลักสูตรนั้น จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภารกิจของหลักสูตรอย่างไร และไปในทิศทางใด ประธานหลักสูตรจะทำหน้าที่ในการประสานและมอบหมายงานสอนแก่คณาจารย์ แต่การที่ประธานหลักสูตรเป็นผู้ทำให้คณะและมหาวิทยาลัย สามารถสนองความต้องการของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องได้รับความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ประจำหลักสูตร (Office of the Higher Education Commission, 2010 : 1) ประธานหลักสูตรจึงต้องเป็นผู้นำและประสานงานให้การดำเนินงานของหลักสูตรเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ บทบาทของประธานหลักสูตร คือ 1) รักษาและเพิ่มพูนคุณภาพมาตรฐานวิชาการของภาควิชาหรือหลักสูตรทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 2) สร้างความร่วมมือร่วมใจให้คณาจารย์ในภาควิชาหรือหลักสูตร สร้างสรรค์งานวิชาการและงานอื่น ๆ ให้หลักสูตร อันนำมาซึ่งประโยชน์ของคณะและมหาวิทยาลัย 3) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา 4) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณาจารย์ในหลักสูตร การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ 4) ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ ดังนั้น ถ้าไม่มีการสร้างความเข้าใจถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงแล้ว ปัญหาที่ติดตามมา คือ 1) การกำหนดทิศทางการพัฒนาและการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์กร การวางแผนระยะยาว การจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลไม่อาจจะกระทำได้ประสบความสำเร็จ 2) ขาดการสร้างบรรยากาศทางวิชาการหรือชุมชนวิชาการ การประสานการจัดการผลิตบัณฑิต และการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ 3) ขาดการยอมรับในตัวผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ และนอกจากนี้ยังขาดการเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย จนเกิดแรงต่อต้านการดำเนินงานหรือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกลักษณะอีกด้วย ทั้งนี้ระบบโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยของไทย มีการ

แบ่งรูปแบบการบริหารเป็นภาควิชาหรือหลักสูตรและเป็นคณะ ซึ่งบางมหาวิทยาลัยมีการจัดหลักสูตรหลายหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามความพร้อมของมหาวิทยาลัยและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งการมีจำนวนของหลักสูตรมากเกินไป ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรมีแนวโน้มที่อ่อนแอลง เกิดปัญหาการขาดความร่วมมือจากคณาจารย์ ทักษะในการบริหารงานของประธานหลักสูตร การแต่งตั้งประธานหลักสูตร ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดขององค์กร ทำให้เกิดปัญหาการยึดหลักความอาวุโส ทำให้เกิดปัญหาเวลาสั่งการ หรือแม้แต่การขอความร่วมมือจากบุคคลากรในหลักสูตรทำได้ยาก (Tharinthorn Namwan, 2005 : 3) ด้วยประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร การจัดการ การพัฒนา การปรับปรุงการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 ยกร่าง “กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”

ระยะที่ 3 จัดทำ “กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ จากหลักสูตร ทั้งสิ้นจำนวน 60 หลักสูตร และกลุ่มตัวอย่างจำนวน

169 คน และจากการสัมภาษณ์หลักสูตรที่เป็นกรณีศึกษาที่มีผลปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Best Practice)

ระยะที่ 4 พัฒนา “กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยัน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ระยะที่ 5 สรุปผลการวิจัยและจัดทำรายงาน “กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1 การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการบริหารงานในหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้าง/ตำแหน่งงานที่จำเป็น/ต้องการ ด้วยหลักธรรมาภิบาลหรือธรรมาธิปไตย 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกกิจกรรม/โครงการที่เหมาะสมกับการบริหารงาน 5) การมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 6) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหลักสูตรร่วมกัน 7) การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารในหลักสูตรของตนเอง

1.2 การมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในหลักสูตรตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแนวทางการวิจัยและพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน 4) การที่ผู้บริหารรับฟังและนำข้อเสนอแนะของคณาจารย์ไปปรับปรุงการบริหารงานของหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน 6) การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดหลักสูตร

และพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน 7) การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารแก่ผู้บริหาร

1.3 การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การได้รับโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักธรรมาภิบาลและธรรมาธิปไตย 2) การมีส่วนร่วมในการจัดเตรียม/เตรียมพร้อมการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินนโยบายและแผนการดำเนินงานของหลักสูตร 4) การมีส่วนร่วมในการควบคุม/ติดตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมทางการบริหารในหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ประจำปี 6) การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการดำเนินงานและรายงานประจำปี 7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติการประจำปี และรับทราบผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ 2) การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิจัยของหลักสูตร 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตร 4) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม/โครงการของหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา 6) การที่คณาจารย์ในหลักสูตรส่วนมากได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงาน 7) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

1.5 การมีส่วนร่วมในด้านการจัดสรรผลประโยชน์ กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมวางแผนงบประมาณประจำปีของหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในการมีการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่คณาจารย์ในหลักสูตรอย่างทั่วถึงและเหมาะสม 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม/โครงการบริหารงาน 5) การมีส่วนร่วมในการนำผลงานของคณาจารย์นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบ 6) การมีส่วนร่วมในการนำผลงานของคณาจารย์นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 7) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาทุนการศึกษาต่อของคณาจารย์

1.6 การมีส่วนร่วมในด้านการรับผิดชอบ กลยุทธ์ที่ได้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความมีวินัยของบุคลากรในการทำงาน 2) การเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ 3) การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการกำกับติดตามกับหลักสูตร เช่น วิธีการ ระยะเวลา 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของหลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สังเกต สัมภาษณ์ 5) การมีส่วนร่วมที่ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ 6) คณาจารย์มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหลักสูตร

โดยภาพรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์

2. กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.1 กลยุทธ์ฯ ด้วยการประเมินความเหมาะสมของการนำไปปฏิบัติของกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความเหมาะสมของการนำไปปฏิบัติ ตามเกณฑ์การกำหนด คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.5

2.2 กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้กลยุทธ์ที่พัฒนาแล้วโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการเสนอ
นโยบายในการบริหารงานในหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นเพื่อการ
ตัดสินใจของผู้บริหาร 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้าง/ตำแหน่งงานที่จำเป็น/
ต้องการด้วยหลักธรรมาภิบาลหรือธรรมาธิปไตย 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกกิจกรรม/
โครงการที่เหมาะสมกับการบริหารงาน 5) การมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
การเรียนการสอน 6) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหลักสูตรร่วมกัน
7) การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารในหลักสูตรของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น คือ 1) การมีส่วนร่วมเสนอ
แนวทางการดำเนินงานในหลักสูตรตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา
2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแนวทางการวิจัยและพัฒนา 3) การมีส่วนร่วม
แสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน
4) การที่ผู้บริหารรับฟังและนำข้อเสนอแนะของคณาจารย์ไปปรับปรุงการบริหารงานของ
หลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ
บริหารงาน 6) การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดหลักสูตรและพัฒนา
หลักสูตรร่วมกัน 7) การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง
ในการบริหารแก่ผู้บริหาร

3. การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล คือ 1) การได้รับโอกาสประเมินผล
การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักธรรมาภิบาลและ
ธรรมาธิปไตย 2) การมีส่วนร่วมในการจัดเตรียม/เตรียมพร้อมการประกันคุณภาพภายในและ
การประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินนโยบายและ
แผนการดำเนินงานของหลักสูตร 4) การมีส่วนร่วมในการควบคุม/ติดตามแผนงาน/
โครงการ/กิจกรรมทางการบริหารในหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของคณาจารย์ประจำปี 6) การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการดำเนินงาน
และรายงานประจำปี 7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงาน คือ 1) การมีส่วนร่วมวางแผน
ปฏิบัติการประจำปี และรับทราบผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ 2) การมีส่วน
ร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิจัยของหลักสูตร 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ

ดำเนินงานของหลักสูตร 4) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม/โครงการของหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา 6) การที่คณาจารย์ในหลักสูตรส่วนมากได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงาน 7) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในด้านการจัดสรรผลประโยชน์ คือ 1) การมีส่วนร่วมวางแผนงบประมาณประจำปีของหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในการมีการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่คณาจารย์ในหลักสูตรอย่างทั่วถึงและเหมาะสม 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม/โครงการบริหารงาน 5) การมีส่วนร่วมในการนำผลงานของคณาจารย์นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบ 6) การมีส่วนร่วมในการนำผลงานของคณาจารย์นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 7) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาทุนการศึกษาต่อของคณาจารย์

6. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความมีวินัยของบุคลากรในการทำงาน 2) การเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ 3) การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการกำกับติดตามกับหลักสูตร เช่น วิธีการ ระยะเวลา 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของหลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สังเกต สัมภาษณ์ 5) การมีส่วนร่วมที่ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ 6) คณาจารย์มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหลักสูตร 8) การมีส่วนร่วมในความรู้รักเป็นเจ้าของและผูกพันกับหลักสูตร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลไว้ ดังนี้

1. **วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1** เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ บุคคลากรในหลักสูตรมีความมุ่งหมายให้การบริหารงานหลักสูตรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจส่วนใหญ่จะกระทำโดยกลุ่มบุคคลหรือหลายๆ กลุ่มรวมกันในฐานะชุมชนโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรควรยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการ ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความมีเสรีภาพทางวิชาการ และมีระบบที่ตรวจสอบได้ การมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สาธารณชน และสังคมของประเทศ และได้รับการจัดสรรงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ พรชูลี อาชวอำรุง และคณะ (Phornchulee Artchavaumrung, et al., 2013 : 22 : 31) ซึ่งกล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งสำคัญที่ต้องการจะทำเป็นอันดับแรกที่สุด ก็คือการกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกนโยบายและประชากร การตัดสินใจในช่วงแรกเริ่ม การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการ การวางแผนและการแสดง การตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

การมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็น การที่จะบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ควรที่ผู้บริหารได้รับฟังและนำข้อเสนอแนะของคณาจารย์ไปปรับปรุงการบริหารงานของหลักสูตร สิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน มีอิสระในการทำงาน สร้างความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของงาน เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโต และประสบความสำเร็จในการทำงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (Chantrane Sa-Ngaunnam, 2012 : 33) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การ ที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว และสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (Kriangsak Srisombut, 2008 : 9) ได้สรุปความเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นการให้โอกาสบุคลากรได้มี

ส่วนร่วมศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของหลักสูตร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหลักสูตรด้วย

การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติการของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอ โดยตระหนักว่าอาจารย์และบุคลากรแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงาน จุดอ่อน จุดแข็งที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ต้องสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเจาะจงไปที่ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานที่คาดหวัง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและละเอียดอ่อน สอดคล้องกับ Hughes James Monroe (2007 : 12) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานก่อนทำการประเมิน ผู้ประเมินควรอ่านความคาดหวังของผลการประเมินให้ละเอียดรอบคอบ เกณฑ์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังให้ละเอียดชัดเจน และต้องมั่นใจว่าการประเมินอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริง โดยไม่ลำเอียง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรถูกประเมินตามเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และสอดคล้องกับ Shadid, Prins and Nas (1992 : 2) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณา คือ ความคิดเห็น ความชอบ และความคาดหวัง มีอิทธิพลที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่างๆได้

การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ ในการบริหารงานหลักสูตรนั้น บุคลากรส่วนมากมีความเห็นว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติการประจำปี และรับทราบผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิจัยของหลักสูตร การวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตร การกำหนดแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม/โครงการของหลักสูตร การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา การที่คณาจารย์ในหลักสูตรส่วนมากได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Shadid Prins and Nas (1992 : 2) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินงานของโครงการนั้น ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างในองค์การและจะทำประโยชน์โดยวิธีใดบ้างในองค์การ เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรในองค์การ การบริหารงานในองค์การ และประสานงานในองค์การ และการขอความช่วยเหลือ

การมีส่วนร่วมในการจัดการสรรผลประโยชน์ การที่จะบริหารงานในหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของบุคลากรทุกคนในหลักสูตร ควรได้มีการจัดการสรรผลประโยชน์ให้แก่คณาจารย์ในหลักสูตรอย่างทั่วถึงและเหมาะสม รวมทั้งการพิจารณาให้รางวัลและความดีความชอบแก่ผู้ที่เสียสละ มาร่วมทำงานบริหาร โดยให้อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้คัดเลือก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการบริหาร ซึ่งสถาบันบางแห่งให้น้ำหนักเท่ากับการเสนอบทความและงานวิจัย ทำให้อาจารย์มีความสนใจและตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับ Shadid Prins and Nas (1992 : 4) ซึ่งกล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลตอบแทนหรือรับผลประโยชน์ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์นั้น ที่นอกเหนือจากสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการในเชิงบวกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในเชิงลบที่ส่งผลเสียของโครงการ อันจะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย

การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ความร่วมมืออย่างกระตือรือร้นของสมาชิกเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของสัมฤทธิ์ผลของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบในการบริหารประเภทนี้เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน หากสมาชิกส่วนใหญ่เพิกเฉย ละเลยในการให้ความร่วมมือ หรือทำอย่างเสียมิได้ การบริหารงานแบบนี้มีโอกาสล้มเหลวค่อนข้างมาก และที่สำคัญ คือ การบริหารงานแบบนี้จะมีปัญหา หากอาจารย์บางคนยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ บางคนยึดมั่นในผลประโยชน์ของตนเอง เมื่อผลประโยชน์ไม่ได้ตั้งใจตนเองก็จะมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรง และไม่รับผิดชอบ ทำให้เกิดการวางมือจากการปฏิบัติงานอย่างสิ้นเชิง การช่วยเหลืองานบริหารจะต้องจัดประชุมเรื่องอาจารย์กับความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ขึ้น เพื่อทบทวนบทบาท ภารกิจ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในฐานะของวิชาชีพ สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (Mett Mettkarunjit, 2014 : 5) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบสิ่งเหล่านั้นจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนที่ทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจแม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม และสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (Chantrane Sa-Nguannam, 2012 : 19)

ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยให้
เกิดความสำเร็จในหน้าที่ความรับผิดชอบ และยอมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการ
บริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการประเมินความเหมาะสมของการนำไปปฏิบัติ ของกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วม
ร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็น 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในด้านการ
ดำเนินงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในความ
รับผิดชอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความเหมาะสม
ของการนำไปปฏิบัติ ตามเกณฑ์การกำหนด คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.5

3. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อยืนยันกลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการ
บริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากการวิจัยได้กลยุทธ์ฯ
ดังนี้ คือ (1) ด้านการตัดสินใจ ที่ได้ค้นพบจากการศึกษา คือ การเสนอนโยบายในการ
บริหารงานในหลักสูตร การแสดงข้อคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร การกำหนด
อัตราค่าจ้าง/ตำแหน่งงานที่จำเป็น/ต้องการ ด้วยหลักธรรมาภิบาลหรือธรรมาธิปไตย
การตัดสินใจเลือกกิจกรรม/โครงการที่เหมาะสมกับการบริหารงาน การจัดทำและพัฒนา
หลักสูตรการเรียนการสอน การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหลักสูตรร่วมกัน
และการตัดสินใจเลือกผู้บริหารในหลักสูตรของตนเอง (2) ด้านการแสดงความคิดเห็น ที่ได้
ค้นพบจากการศึกษา คือ การเสนอแนวทางการดำเนินงานในหลักสูตรตามมาตรฐานด้านการ
บริหารจัดการอุดมศึกษา การแสดงความคิดเห็นในแนวทางการวิจัยและพัฒนา การแสดง
ความคิดเห็นในการคัดเลือกอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน การที่ผู้บริหาร
รับฟังและนำข้อเสนอแนะของคณาจารย์ไปปรับปรุงการบริหารงานของหลักสูตร การแสดง
ความคิดเห็นในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน การเสนอความคิดเห็นในการ
กำหนดหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน และการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารแก่ผู้บริหาร (3) การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลที่ได้

ค้นพบจากการศึกษา คือ การได้รับโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักธรรมาภิบาลและธรรมาธิปไตย การจัดเตรียม/เตรียมพร้อมการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. การประเมินนโยบายและแผนการดำเนินงานของหลักสูตร การควบคุม/ติดตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมทางการบริหารในหลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ประจำปี การรับทราบผลการดำเนินงานและรายงานประจำปี และการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานที่ได้ค้นพบจากการศึกษา คือ การวางแผนปฏิบัติการประจำปีและรับทราบผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิจัยของหลักสูตร การวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตร การกำหนดแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม/โครงการของหลักสูตร การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และการที่คณาจารย์ในหลักสูตรส่วนมากได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงาน (5) ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ที่ได้ค้นพบจากการศึกษา คือ การวางแผนงบประมาณประจำปีของหลักสูตร การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา การจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่คณาจารย์ในหลักสูตรอย่างทั่วถึงและเหมาะสม การรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม/โครงการบริหารงาน และการนำผลงานของคณาจารย์นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาความดีความชอบ (6) ด้านความรับผิดชอบ ที่ได้ค้นพบจากการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความมีวินัยของบุคลากรในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหลักสูตร และความรู้รักเป็นเจ้าของและผูกพันกับหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Velez V. Guillermo. (1992 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายในของงานได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เบื้องต้น สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เบื้องต้น นโยบายการ

บริหารงาน ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นียดา เปี่ยมพิชนะ (Niyada Piamphuchana, 2512 : 5) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) บรรยากาศองค์การ 4) ความพึงพอใจในงาน 5) การมีส่วนร่วมในการบริหาร 6) การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองของอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดังนั้น เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการบริหารของหลักสูตรเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์การวิชาการ นอกจากระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีอยู่แล้ว ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร โดยการรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ส่วนบุคลากรต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ ประการสำคัญต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในหลักสูตรจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้น

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการกำหนดนโยบาย และแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาให้ เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความหลากหลายในการมีส่วนร่วมของ ผู้ปฏิบัติงาน

3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการพัฒนาระบบ พื้นฐานสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะให้บุคลากร ให้เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของหน่วยงาน

4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะ/หลักสูตร โดยการสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสม การ ฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีนโยบายที่ สอดคล้องกับคณะ/หลักสูตร ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการมีส่วนร่วม และถือ ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะ หลักสูตร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหลักสูตรมากขึ้น โดยไม่ แบ่งแยกเพศ อายุ ประสบการณ์ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิด เห็น การประเมินผล การดำเนินงาน การจัดสรรผลประโยชน์ และการรับผิดชอบใน หลักสูตร

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะ หลักสูตร ควรนำแนวทางการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานในหลักสูตร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การ ประเมินผล การดำเนินงาน การจัดสรรผลประโยชน์ และการรับผิดชอบ

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะ หลักสูตร ควร ศึกษากลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร ไปพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมหรือ เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมุ่งเน้นให้บุคลากรในหลักสูตรได้มีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การประเมินผล การดำเนินงาน การจัดสรรผลประโยชน์ และการรับผิดชอบ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบของกลยุทธ์การบริหารที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร
2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร
3. ควรวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบการบริหารและจัดการที่มีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยทั้ง 5 ระยะ ผ่านการวิจัยหลากหลายขั้นตอน มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งได้เป็นอย่างดี ซึ่งถ้านำไปใช้จะทำให้ส่งผลต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา เป็นปัจจัยต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

References

- Kriangsak Srisombut. (2008). *Stroke relationship model of factors that affect engagement to schools and affiliations to the profession of teachers in the northeast region*. Graduate School : Khonkaen University.
- Chantranee Sa-Ngaunnam. (2012). *Theory and practice in educational management*. Bangkok : Bookpoint.
- Tharinthorn Namwan, (2005). *Factors that affect participation in departmental administration at public universities*. Graduate School : Khonkaen University.
- Niyada Piemphuchana. (2512). *Causal factors influencing commitment to the organization of teachers in private higher education institutions in the Northeastern region*. Graduate School : Northeastern University.

- Phornchulee Artchavaumrung. (2013). *An approach to reforming structure and governnce of higher education : consortia in genre with current potentialities*. Bangkok : Chula Unisearch, Chulalongkorn University.
- Mett Mettkarunjit.(2014). Educational management participatory. Bangkok : Bookpoint.
- Office of the Higher Education commission. (2009). *Standardized framework national higher education B.E.2552*. Bangkok : Office of the Higher Education commission.
- Shadid, Prins,and Nas (1992). *Public Management and Administration*. New York : The Macmillan Press.
- Velez, V. Guillermo. (1992). *A Study of Faculty Satisfaction-Dissatisfaction with The Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbian University*. Florida : The Florida State University.