

แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ธนาเดช ศรีวิชัย¹, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Email : tanadet4464@gmail.com¹, dr_singha@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และ 2) ศึกษาระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประธานโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัย 7 แห่ง จำนวน 7 คน ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัย 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 65 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านกลยุทธ์องค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นขอบเขตในการดำเนินงาน ความต้องการขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร 2) ด้านโครงสร้างองค์กร กำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโครงการหรืองานสรวายน้ำไว้อย่างชัดเจน และกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต้องจัดการระบบจัดซื้อและจัดจ้างที่โปร่งใส และการบริหารจัดการงบประมาณการเงินให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 4) ด้านบุคลากร คัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงาน 5) ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถให้ความสำคัญต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความสามารถปฏิบัติงานและจัดอบรมเพิ่มทักษะ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 6) ด้านรูปแบบการบริหาร ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ และ 7) ด้านค่านิยมองค์กร ให้ความสำคัญกับความสะอาดและความปลอดภัย ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และพบว่า ระดับความเป็นไปได้ของแนวทาง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านระบบการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพ

The Guidelines for Efficient Project Management of the Muban Chom Bueng Rajabhat University Swimming Pool

Tanadet Sornwichai¹, Phornsak Sucharitrak²

^{1,2}Educational Administration Faculty of Education, Muban Chom Bueng Rajabhat University,

Email : tanadet4464@gmail.com¹, dr_singha@hotmail.com²

Abstract

The objectives of this research were to study the guidelines for efficient project management of the Muban Chom Bueng Rajabhat University Swimming Pool; and to find out the possibility of the guidelines for efficient project management of the Muban Chom Bueng Rajabhat University Swimming Pool. The samples in the research were 7 chairs of different universities' swimming pools, and 65 administrators and committees selected by Purposive Sampling. The instrument was the structured-interview and a five-rating-scale questionnaire with reliability at 0.85. The statistics for data analysis were mean, percentage, and standard deviation.

The results pointed out that the guidelines for efficient project management of Muban Chom Bueng Rajabhat University Swimming Pool comprised of 7 key areas which were: 1) organizational strategies, missions and goals corresponded to organization's needs and the external and internal environment of the organization; 2) organizational structure outlining clear job responsibilities and job functions; 3) transparent procurement system and financial system management in line with yearly action plan; 4) suitable recruitment system with appropriate welfare, accepting employees' opinions as part of organizational management; 5) knowledge, proficiency, and personnel's working proficiency were support by further studies and trainings, 6) administrative format in team work context is highly encouraged; and 7) corporate values, cleanliness, security, collaborations, and personnel's sacrifice are among mandatory values. In addition, the overall possibility of the guidelines for efficient project management of Muban Chom Bueng Rajabhat University Swimming Pool was at the highest level. In terms of item analysis, the item with highest mean scores includes the skills, knowledge and proficiency, followed by the corporate values, the organizational strategies, the administrative format, the human resources, the organizational structure, and the working system, respectively.

Keywords: Guideline for project management, efficiency

บทนำ

สังคมโลกมีการแข่งขันกันในด้านอัตราที่ค่อนข้างสูงและส่งผลกระทบในวงกว้าง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์ที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดน ทำให้การจัดระเบียบทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง การเชื่อมโยงกันของประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายและการแข่งขันที่เข้มข้น ประชาคมโลกจึงต้องสร้างความร่วมมือกันภายใต้กติกาและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดวาระแห่งชาติให้ดำเนินการปฏิรูป 3 เรื่องหลัก ได้แก่ ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปราชการให้มีความสอดคล้องทันสมัยก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาวโดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แต่ที่ผ่านมามีประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง การพัฒนาจึงเกิดภาวะหยุดชะงักหรือชะลอตัวถือเป็นการสูญเสียโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิรูป

ระบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาวและเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหาร มีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ จึงได้กำหนดให้รัฐต้องจัดทำ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันโดยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินี้ ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และต่อเนื่อง สู่แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อ ๆ ไปนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ยึด ยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี

นอกจากนี้ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผน การศึกษาระดับชาติในระยะยาว ก็ได้พิจารณานำกรอบแนวทางการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 ด้วยเช่นกัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการพัฒนา การเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดไปจนตลอดชีวิต (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12, 2560 : 10)

การบริหารภาครัฐมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน และประเทศชาติ เห็นตัวอย่างได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เช่น ฉบับปี

พ.ศ. 2540 และฉบับปี 2550 ได้มีบทบัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่อำนวยความสะดวก นอกจากนั้น ความสำคัญและจำเป็นของการบริหารภาครัฐ ยังเห็นได้จากที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้การบริหารภาครัฐแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายแนวทาง เช่น แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือแนวทางคุณธรรม (Virtue Administration หรือ Morality Administration) เป็นมรรควิธี (means) แนวทางหรือวิธีการเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นจุดหมายปลายทางเบื้องต้น (Primary goal) และในที่สุด จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ซึ่งแบ่งเป็น การทำให้ประเทศชาติก้าวหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืนและสมดุล รวมทั้งการทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเช่นนี้ ถือว่าเป็นจุดหมายปลายทางสูงสุด (วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2554 : 57-59) การบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหาร ธุรกิจเอกชน หรือบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งการบริหารการศึกษา ต่างก็สามารถประยุกต์ให้เป็นและศิลป์ของการบริหารจัดการร่วมกัน โดยการประยุกต์แนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสอดคล้องกับนโยบาย สภาพขององค์กรที่ตนเองรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับการบริหารการศึกษา อันเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่เป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด ผู้บริหารทางการศึกษานอกจากจะเป็นมืออาชีพแล้วยังจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการพัฒนาตนเองตลอดเวลา และต้องรับการประเมินเป็นระยะรู้จักนำหลักการทฤษฎีทางการบริหารทั้งเก่าและใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนมาวางแผนประสานงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามนโยบาย และแผนที่วางไว้ มีการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อ

เป็นแนวทางไปสู่การสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญา และพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีเทคนิควิธีในการจัดการด้านบุคลากรและแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วง ตลอดจนการรวมพลังพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าภายใต้ทรัพยากรอันเหมาะสม รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในวิชาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด และสิริทอง ศรีสะอาด, 2552 : 10) บุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรโดยมีขอบข่ายของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา บำรุงขวัญและการให้พันทักงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคล การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วยงานที่ได้รับมอบหมาย จึงจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สุเมธ เดียงอิศเรศ, 2529 : 5) ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลจะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วิธีการการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทันกับนโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยผูกเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการขององค์กร ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ได้ทุ่มเทงบประมาณในการหาแนวทางคัดเลือกดูแล และรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานอย่างทุ่มเทและพร้อมที่จะอุทิศให้กับองค์กรตราบนานเท่านาน แต่ในทางกลับกันองค์กรที่มุ่งเน้น

แต่ผลประกอบการเพื่อให้ได้ผลกำไรโดยไม่ได้ให้ความสำคัญใส่ใจต่อบุคลากรภายในองค์กร อาจจะส่งผลให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงานและมีโอกาสที่จะออกไปแสวงหาองค์กรที่เหมาะสมต่อไป การดูแลรักษาและการสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้อยู่เสียบุคลากรที่มีฝีมือและมีคุณภาพ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเป็นอย่างมาก หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อคุณภาพของงานที่ลดลง การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถและส่งผลต่อการขาดวินัยในการทำงาน แต่หากองค์กรนั้น มีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะต้องพิจารณาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญ ในการสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมสร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากร ทั้งเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (บุษยมาศ แสงเงิน, 2553 : 17)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ โธมัส เจ ปีเตอร์ส และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน จูเนียร์ (Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr., อ้างถึงใน วีระชัย ตันติวิระวิทยา, 2537 : 10) ประกอบด้วย 1) ด้านกลยุทธ์องค์กร หมายถึง กลยุทธ์ที่คณะกรรมการดำเนินงานโครงการสรวายน้ำได้กำหนด วิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กำหนดแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ได้ถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้ปฏิบัติในการบริหารงาน วางแผนทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและความต้องการของประชาชน 2) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการบังคับบัญชา ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมต่อการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ กำหนดขอบเขตหน้าที่ในการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และให้ความสำคัญทุกหน้าที่ในองค์กรอย่างเหมาะสม 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบการทำงานที่มีความสำคัญของโครงการสรวายน้ำ ให้ความสำคัญต่อระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดการระบบจัดซื้อและจัดจ้างที่โปร่งใส จัดการงบประมาณการเงินให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี จัดการวัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว จัดระบบตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีการในการดำเนินงานโดยให้ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานจะทำงานเพียงบุคคลเดียวไม่ได้

โดยให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน บริหารจัดการบุคลากรให้การยอมรับและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสรวายน้ำ คัดเลือกบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม จัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงานบุคลากรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน 6) ด้านทักษะความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในตำแหน่ง หน้าที่ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความสำคัญต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความสามารถการปฏิบัติงาน จัดอบรมเพิ่มทักษะ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และบุคลากรมีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาหน่วยงาน 7) ด้านค่านิยมองค์กร หมายถึง การยึดถือร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในโครงการสรวายน้ำมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คือ ให้ความสำคัญกับความสะอาดและความปลอดภัย ให้บริการด้วยจิตบริการ ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลภายใต้ขอบเขตการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ดังนี้

1. ประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารหรือประธานโครงการสรวายน้ำหรือสรวายน้ำ ของมหาวิทยาลัย 7 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน

1.2 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการสรวายน้ำหรือสรวายน้ำของมหาวิทยาลัย 7 แห่ง คือ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 6) มหาวิทยาลัยมหิดล และ 7) มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมทั้งสิ้น จำนวน 65 คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษาโครงการ ประธานโครงการ กรรมการ กรรมการเลขานุการ และกรรมการผู้ช่วยเลขานุการ

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกลยุทธ์องค์กร 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ 6) ด้านรูปแบบการบริหารงาน และ 7) ด้านค่านิยมองค์กร

3. การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ถึงอธิการบดี ของสถาบันการศึกษา ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตกำแพงแสน 6) มหาวิทยาลัยมหิดล และ 7) มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้ ประธานโครงการสระวายน้ำของมหาวิทยาลัยให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยติดต่อประสานเพื่อกำหนดวันเวลา ที่จะสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดไว้และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2559 ถึงวันที่ 20 มกราคม 2560 วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นผู้มีข้อมูล หรือเกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลบางคนแบบเจาะจงเอาไว้ล่วงหน้า ข้อมูลการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และสัมภาษณ์ในเรื่องของลักษณะการดำเนินงานของโครงการสระวายน้ำ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ จำนวน 7 มหาวิทยาลัย คือ ผู้บริหาร ประธานหรือตัวแทนคณะกรรมการดำเนินงาน โครงการหรืองานสระวายน้ำของมหาวิทยาลัย โดยนำทฤษฎีการบริหารจัดการ 7-S McKinsey มาใช้อ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ อันประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style) ด้านบุคลากร (Staff) ด้านทักษะความรู้ความสามารถ (Skill) และด้านค่านิยมองค์กร (Shared Value)

3.2 แบบสอบถาม

1) แจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารหรือคณะกรรมการดำเนินโครงการหรืองานสระวายน้ำของมหาวิทยาลัย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 5) มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 6) มหาวิทยาลัยมหิดล 7) มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมทั้งสิ้น 65 คน

2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้น 65 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด

4.2 วิเคราะห์ระดับความเห็นด้วย ใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ โครงการสระวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงการสระวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นขอบเขตในการดำเนินงาน และความต้องการขององค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร กำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโครงการหรืองานสระวายน้ำไว้อย่างชัดเจน และ

กำหนดขอบเขตหน้าที่ในการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ต้องจัดการระบบจัดซื้อและจัดจ้างที่โปร่งใส และการบริหารจัดการงบประมาณการเงินให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

1.4 ด้านบุคลากร คัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม จัดสวัสดิการ แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

1.5 ด้าน ทักษะ ความรู้ ความสามารถให้มีความสำคัญต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถปฏิบัติงานและจัดอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

1.6 ด้านรูปแบบการบริหารให้มีความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความสำคัญ ต่อการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้

1.7) ด้าน ค่านิยมองค์กร ให้มีความสำคัญกับความสะอาดและความปลอดภัย ให้มีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ

2. ระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ($\mu = 4.64$) ด้านค่านิยมองค์กร ($\mu = 4.63$) ด้านกลยุทธ์องค์กร ($\mu = 4.63$) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\mu = 4.62$) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.57$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า

1. แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์องค์กรมีแนวทางดังนี้

กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นขอบเขตในการดำเนินงานและความต้องการขององค์กรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะกลยุทธ์เป็นการวางแผนเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตมีการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและยาวที่แน่ชัดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงผกา มะเสนา และประณต นันทิยะกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บริหารในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปให้ความสำคัญในด้านกลยุทธ์องค์กรอันดับแรก รองลงมาในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านบุคลากร ส่วนผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน แต่จะเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กรสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนผู้บริหารในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความสำคัญการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน แต่จะเน้น ด้านกลยุทธ์ขององค์กรสำคัญเป็นอันดับแรกเช่นกัน ซึ่งตรงกับกรอบแนวคิด ของ McKinsey 7-S

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กรมีแนวทางดังนี้

กำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ของบุคลากรในโครงการหรืองานสละว้ยน้ำไว้อย่างชัดเจน และกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะโครงสร้างองค์กรเป็นเรื่องของการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการมอบหมายแบ่งงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์และการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต สุขุมลย์ และสมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของ ศอ.บต. ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรตามแนวทางการบริหารงานของ คสช. ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมุ่งเน้นไปในด้านการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นสามอันดับแรก

1.3 ด้านระบบการปฏิบัติงานมีแนวทางดังนี้ ระบบการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ต้องจัดการระบบจัดซื้อและจัดจ้างที่โปร่งใส และการบริหารจัดการงบประมาณการเงินให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานในองค์กรมีระบบการปฏิบัติงานที่ดีให้ความสำคัญทุกระบบงาน สามารถตรวจสอบได้งบประมาณการเงินเพียงพอต่อการวางแผนใช้จ่ายตลอดปีงบประมาณ การบริหารเป็นไปตามแผนงานระบบต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ เมื่อการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีวิธีแก้ไขได้ง่าย

โดยศึกษาปัญหามาจากจุดใด ระบบไหน ก็แก้ได้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา สารเกษ (2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกลไกบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการงานวิจัยปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามวงจร PDCA สามารถปฏิบัติได้ในระดับดี การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เป้าหมายของการบริหารงานวิจัย สามารถทำได้ค่อนข้างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการวิจัย ทั้งระยะสั้นและระยะยาวรวม ทั้งมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ

1.4 ด้านบุคลากร มีแนวทางดังนี้

คัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึงและ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ จึงปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถพร้อมกับองค์กรจัดสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียง และเปิดโอกาสได้ แสดงความคิดเห็นในการบริหารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และฐาปนกร แก้วเงิน (2558) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

1.5 ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ มีแนวทาง ดังนี้

ให้ความสำคัญต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถปฏิบัติงานและจัดอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานด้านทักษะ ความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นส่งเสริมให้การอบรมและเปิดฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทศักดิ์ เอกสันติ (2555) การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอนวมพูนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัวมีสถานการณ์การบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับสูงสุดไปน้อยสุดจะได้ ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์และด้านระบบการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านรูปแบบการบริหาร มีแนวทางดังนี้

ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรหรือผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกหน้าที่สามารถทำแทนกันได้ คือการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบ การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยพายัพ การศึกษา

วิเคราะห์ปัญหาระบบวิจัยด้วยวิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ จัดสัมมนาระดมความคิดเห็นและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ใช้ทักษะการจัดการเชิงรุกตลอดกระบวนการ

1.7 ด้านค่านิยมองค์กร มีแนวทางดังนี้

ให้ความสำคัญกับความสะอาดและความปลอดภัย ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเท ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันทุกคนให้ความสำคัญกับความสะอาดความปลอดภัยของผู้ที่มาใช้บริการและให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นเสียสละและทุ่มเทต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติยา แจ่มทิม และจรรวรณ์ สอนงญาติ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยการวิจัยและเสนอตัวแบบของปัจจัยและผลลัพธ์ของความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยการวิจัย

2. จากการศึกษาระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

โครงการสรวายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงพบว่า ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิระ หงส์ดารมภ์ (2552 : 1-7) กล่าวว่า พนักงานต้องมีการพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญที่มากขึ้น พัฒนาสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นจาก การทำงานใหม่ ๆ มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พวงปรีชา (2550) พบว่า ชีตความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานทักษะในการแก้ปัญหาตามลำดับความสามารถในการเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารที่ดี ทักษะในการมอบหมาย และทักษะในการจัดการงานในหน้าที่นั่นเอง และกัลยา ศรีธิ (2553) พบว่า ทักษะในการรับงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานได้หลากหลายมีผลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และด้านระบบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธัญ ญันดรบ (2545) ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ วิวัฒน์ โรยสกุล (2527) ที่ว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น เป็นลักษณะการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มิใช่การทำงานโดยลำพัง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานที่มีสภาพ ที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งในสภาพเช่นนี้ ผู้บริหารหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่อยู่ภายในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีได้เท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คน หลาย ๆ

ฝ่าย และหลาย ๆ ระดับมาช่วยกันทำจึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน “ทำงานเป็นทีม”

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด คือ โครงการหรืองานสรวายน้ำจัดอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ดังนั้นควรพัฒนาการจัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโครงการหรืองานสรวายน้ำ

2. ในด้านค่านิยมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่านิยมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของโครงการหรืองานสรวายน้ำ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นควรพัฒนาให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของโครงการหรืองานสรวายน้ำเป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน

3. ในด้านกลยุทธ์องค์กร ผลการวิจัยพบว่า ด้านกลยุทธ์องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ต้นสังกัดและความต้องการของประชาชน ดังนั้นควรมีการวางแผนทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และความต้องการของประชาชน

4. ในด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงการหรืองานสรวายน้ำให้ความสำคัญ

ต่อการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ควรพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น

5. ในด้านบุคลากร พบว่า ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ โครงการหรือสรวายน้ำ คัดเลือกบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ดังนั้นควรพัฒนาระบบหรือวิธีการคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในโครงการหรืองานสรวายน้ำ

6. ในด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ โครงการหรืองานสรวายน้ำ ให้ความสำคัญทุกหน้าที่ในองค์กรอย่างเหมาะสม ดังนั้น ควรพัฒนาหรือปรับโครงสร้างองค์กร โดยให้ความสำคัญทุกหน้าที่ในองค์กร

7. ในด้านระบบการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือโครงการหรืองานสรวายน้ำ จัดทำแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว ดังนั้นควรมีการเขียนแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว ในแผนประจำปีของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/5147-education-development-plan-12>

กัลยา ศรีธิ. (2553). การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

จิระ หงส์ตารมภ์. (2552). *เครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ*. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2556 จาก <http://www.thiihdc.org>

ณัฐธัญ ถนอมทรัพย์. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

นนทศักดิ์ เอกสันต์. (2555). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอนวมพูนบุรี จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิทยบริการ*, 23(2), 63-75.

เนติยา แจ่มทิม และจรรุวรรณ สอนงญาดี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1), 51-62.

บุญชม ศรีสะอาด และสิริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สวีริยาสาส์.

บุศรา สารเกษ. (2555). *แนวทางการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุษยมาศ แสงเงิน. (2553). *การคิดเชิงบวก*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.gotoknow.org/blog/bussayamas/401783>.
- ประพันธ์ พ่วงปรีชา. (2550). *การศึกษาขีดความสามารถพนักงานของบริษัท โออิชิเทรดดิ้ง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และฐาปกรณ์ แก้วเงิน. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พวงผกา มะเสนา และประณต นันทิยะกุล. (2557). *การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น, 4(1), 88-101.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2554). *แนวคิดและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐ ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารยุทธศาสตร์*. (หน่วยที่ 1 หน้า 75-79). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิวัฒน์ ไรยสกุล. (2527). *การทำงานเป็นทีมกันเถาะ*. กรุงเทพฯ: ประชาศึกษา.
- วิรัชย์ ตันติวีระวิทยา. (2537). *ต้นตอหาความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุจิรา ประยูรพิทักษ์ และคณะ. (2550). *แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยพายัพ*. (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุเมธ เตียววิศเรศ. (2529). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- อลงกต สุขุมาลัย และสมบุญรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2560). *โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)* ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.). วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 28(1), 1-13.