

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Participative Management of Employees Affecting the Work Efficiency of Employees at Siam Technology College

กนิษฐา สุขสมัย^{1*} และ ประสพชัย พสุนนท์²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

22/2 หมู่ 2 ตำบล บางกระทีก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม 73120

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาลัยเกษตรศาสตร์นครปฐม ตำบลสามพระยา อำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดนครปฐม 76120

*Email: thanadidi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม 2) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนการ พิสูจน์สมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการ ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



Abstract

The purposes of this research were to determine (1) the participative management of employees and (2) the participative management of employees affecting the work efficiency of employees at Siam Technology College. The samples of this research were 136 respondents working; management, lecturer and supporting employee at Siam Technology College. The tool used to collect data was a questionnaire. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation (S.D.) and Stepwise Multiple Regression Analysis by using 0.05 level of significance. The research results found that (1) the participative management of employees over all was at moderate level and (2) the participative management in aspects of trust, goals and objectives, and autonomy affected the work efficiency of employees at Siam Technology College. However; the commitment was not statistically significant at 0.05.

Keyword : Participative Management, Work Efficiency

บทนำ

การปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่วไปจะเป็นไปโดยการแบ่งแยกหน้าที่มีภาระงานแต่ละแผนก ฝ่าย กอง หรือ หน่วยงานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน หรือแผนภูมิรูปแบบการจัดองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีแยกต่างหากทั้งราชการหรือเอกชน การปฏิบัติงานเชิงคำสั่งหรือแผนภูมิลำดับนั้น เป็นลักษณะของการสั่งการ จะเป็นทั้งรูปแบบประสานจากเบื้องบนลงล่าง หรือจากเบื้องล่างสู่บน หรือในระดับเดียวกันได้เสมอ พฤติกรรมการปฏิบัติลักษณะแนวสั่งการนี้เป็นเรื่องปกติ โดยมีพื้นฐานจากหลักองค์กรที่ได้วางไว้ การพัฒนาหรือการประสบความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถมองออกและมองได้ โดยการทำงานเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แนวเปลี่ยนผ่านซึ่งความสำเร็จใดๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเสนอความคิด และร่วมกระทำ กระทำได้แต่ไม่สอดคล้องเท่าที่ควร การจัดการเพื่อองค์กรให้มีการพัฒนาและเร่งรัดจะต้องก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม (วันชัย โกลละสุด, 2549) การบริหารงานการมีส่วนร่วม เป็น การบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กรได้มีโอกาสจัดการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ



สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอม สร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีบทบาทเป็นผู้นำ ที่จะสามารถนำผู้อื่นให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ โดยการยึดการบริหารซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องมีคุณลักษณะ ในการใช้ทักษะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความรู้ในหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาล การสร้างทีมงาน จิตวิทยาชุมชน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การจัดการศึกษา การบริหารงานใดๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำ กระจายความรับผิดชอบ อย่างเป็นธรรมชาติไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล (ลำเพย เย็นมนัส, 2553) และสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษาที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนทั้งชุมชน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญและความพอใจในงานของพนักงานให้ดีขึ้นและช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552: 228) แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะดี แต่การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรระมัดระวัง ถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา สถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่ม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ลำเพย เย็นมนัส, 2553)

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ให้เปิดทำการสอนเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีชื่อว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม” เป็นสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด และได้ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีสมาชิกมากขึ้น ลักษณะงานซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่าง



บุคลากร ชับซ้อนขึ้น หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างหน่วยงาน ตลอดจนทั้ง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ค่านิยมในการทำงานซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยหลักการต่างๆ ทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจ ทำนาย ตัดสินใจ และควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน ลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามความสามารถที่แท้จริงในการบริหารแบบการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
2. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สแวนเบอร์ก (Swanburg, 1996) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจ (Trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร และผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พวกเขา

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความยึดมั่นผูกพันที่ได้จากการพัฒนา การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศสละ ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น



3. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) เมื่อมีการทำงานร่วมกันโดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลลัพธ์ที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานด้วยการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

อัครพล พรหมอุดม (2550) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ซึ่งสรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจคนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นที่น่าสนใจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานภายในองค์กร สภาพการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน การควบคุมกำกับความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานจะสามารถส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ



การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มาโย (Mayo, อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2552, หน้า 229) เห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญของพนักงานให้สูงขึ้น

โคชและเฟรนช์ (Coch and French, 1948 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2552, หน้า 229) ได้ศึกษาโดยใช้วิธีการ 3 วิธีกับสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จะไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ถึงแม้จะได้รับการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงและตอบคำถามต่างๆ กลุ่มที่ 2 ให้กลุ่มเลือกตัวแทนทำงานร่วมกันกับฝ่ายบริหารเพื่อเลือกวิธีการทำงานและอัตราค่าจ้างใหม่ กลุ่มที่ 3 ให้คนงานทุกคนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อภิปรายร่วมกับตัวแทนฝ่ายบริหาร ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดในกลุ่มที่คนงานทุกคนมีส่วนร่วม กลุ่มที่มีการเลือกตัวแทนของพวกเขาก็มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ไม่เท่ากับกลุ่มแรก และส่วนกลุ่มที่ไม่มีส่วนร่วม ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงร้อยละ 20 มีอัตราการร้องทุกข์สูงขึ้น และการจำกัดผลผลิตเกิดขึ้น

ประสาร พรหมณา (2553) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่าย บริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ทำงานให้สูงขึ้น และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ บริหารงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545) ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจน ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สแวนเบอร์ก (Swanburg, 1996 : 339) ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิรุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย



ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดโดยภาพรวม 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

อัครพล พรหมอุตม์ (2550) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทหารเรือผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหารเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานตามลำดับ

บาก (Baksh, 1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในคำตอบแทนความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างการโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียากมล ข่าน (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามราชกุมารี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานคล่องตัว การพัฒนาบุคคล และการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ชลิดา ตาคำปัญญา (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก ในการศึกษาที่พบว่าบุคลากรทางการแพทย์พึงพอใจในระดับปานกลางเรื่องผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน การที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สรุปได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ร่วมกับการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วม ความปลอดภัยของสถานที่และความพอเพียงของอุปกรณ์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการมีโอกาสได้ศึกษาต่อพึงพอใจระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวม

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยผู้วิจัยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ สแวนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996) ประกอบด้วย 4 ด้าน และประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน (อัครพล พรหมอุดม, 2550) ได้กรอบแนวคิดดังนี้





Scale) อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละตัว ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยที่ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านขวัญและกำลังใจ 2) โอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) 4) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน 5) ด้านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แบบสอบถามผู้วิจัยใช้มาตรวัดประเมินค่าแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละตัวตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยที่ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1981:179-187 อ้างอิงศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:67)
3. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม มีผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า (1) เพศส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 (2) สถานภาพสมรส ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.1 (3) วุฒิการศึกษา ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.4 (4) อายุ ส่วนมากมีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ (5) ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนมากเป็นบุคลากรสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 39.7



ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละด้านและในภาพรวม พบว่าด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) รองลงมา ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26, 3.23, และ 2.99 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้ามีค่าสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.37) รองลงมาได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.45, 3.32, 3.25 และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความไว้วางใจ	3.23	0.79	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพัน	3.60	0.80	มาก
การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์	2.99	0.94	ปานกลาง
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.26	0.87	ปานกลาง
ด้านขวัญและกำลังใจ	3.53	0.39	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.55	0.37	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา)	3.24	0.73	ปานกลาง
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.45	0.38	มาก
ด้านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.32	0.81	ปานกลาง
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.25	0.87	ปานกลาง
สรุปประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.28	0.76	ปานกลาง



ผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ที่สามารถพยากรณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และมีอำนาจใน การพยากรณ์โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.287 และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.486

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น เพื่อค้นหาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน จาก ตารางที่ 2 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน() ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .857 ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .734 หรือร้อยละ 73.40 ค่าอำนาจในการพยากรณ์ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .728 หรือร้อยละ 72.80 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .397 หรือร้อยละ 39.70 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความ ไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงพหุของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่	0.529	0.161	-	3.287	0.001*	-
ความไว้วางใจ (X ₁)	0.271	0.080	0.283	3.380	0.001*	3.486
การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (X ₃)	0.289	0.060	0.357	4.783	0.000*	2.756
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.282	0.068	0.298	4.115	0.000*	2.605
**มีนัยสำคัญที่ 0.05 R = 0.857 R Square = 0.734 Adjusted R Square = 0.728 Std.Error of the Estimate = 0.39657 Durbin-Watson = 2.114						
สมการถดถอยพหุคูณ : $\hat{Y} = 0.529 + 0.283X_1 + 0.357X_3 + 0.298X_4$						

Y = ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, \hat{Y} = ตัวทำนาย

สรุปและอภิปรายผล

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ในปัจจุบันองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมีความหลากหลายมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเจริญเติบโต หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากร ในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากเพื่อจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ที่ส่งผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ (เฉลิมชัย, 2552)

การมีส่วนร่วมต่อการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ สามารถทำการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น และตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง ซิลห์ (Schleh, 1961) อ้างในสมยศ นาวิการ, (2546) กล่าวว่า การบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์อยู่บนรากฐานของความเชื่อว่าการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีกว่า เกี่ยวพันโดยตรงกับผลสำเร็จที่วัดได้ จุดมุ่งหมายของเทคนิคคือ การประสานงาน การทำงานของบุคคล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม เข้ากับความต้องการและผลประโยชน์ของตัวเอง

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการหาวิธีการใหม่ในการพัฒนาองค์การ อิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการควบคุม จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สตีเยร์ (Steer, 1977) กล่าวว่าความมีอิสระในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระภาพ และสามารถใช้อุทิศพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยปราศจากการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์แก่องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงที่สุดกว่าทุกๆ ด้านแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามอย่างมีนัย



สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการสำรวจของ The Gallup Organization (อ้างใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคนใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกาพบว่าร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงานและถ้าทำงานอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่เมื่อให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน โดยตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจนเพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไรและควรปฏิบัติตัวอย่างไรสิ่งสำคัญคือนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานแนวทางต่างๆ นี้จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏโดยมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะเกิดผลเสียแก่องค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปดังนี้

1. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารต้องอาศัยผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ผู้ที่รับมอบหมายงานย่อมมีความพอใจที่ได้รับ ความไว้วางใจในการทำงานด้วยความภูมิใจ ผู้บริหารควรตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความสามารถและมอบหมายงานให้โดยต้องแสดงความไว้วางใจและความเชื่อเชื่อมั่นในบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน โดยมีการติดตาม รายงานประเมินผลเป็นระยะ

2. ด้านกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือนโยบายในการบริหารเพื่อผู้ที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างสมัครใจ ทำให้ได้ผลลัพธ์ไปในทิศทางที่ต้องการ โดยผู้บริหารอาจสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อผลักดันนโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติมากที่สุด และการทำให้เป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ได้ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ และมีการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยปราศจากความผิดพลาด



3. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และอาจให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในระดับต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง และช่วยลดภาวะความกดดันที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ที่รับผิดชอบ โดยที่ผู้บริหารอาจทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นที่ปรึกษาคอยช่วยเหลืออยู่ห่างๆ และควรสร้างความผูกพันกับผู้ร่วมงาน เช่นการให้กำลังใจ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเอกชนอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่าง และความคิดเห็น ที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและทราบถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง ทำให้ได้แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิดา ตาคำปัญญา. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก*. พุทธชินราชเวชสาร. ปีที่ 26 : 3-15.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. [online] เข้าถึงจาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf> : 2558.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 9-12*. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลำเพย เย็นมนัส. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. [online] เข้าถึงจาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832 : 2558
- วันชัย โกลละสุด. (2549). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม*. [online] เข้าถึงจาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm : 2558.



- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรีyakมล ช่างน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯสยามราชกุมารี*. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, ปีที่ 28 ฉบับที่ 3, หน้า 56-69.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *กลยุทธ์การตลาดกรณีศึกษาและตัวอย่างข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา จำกัด.
- อัครพล พรหมอุตม์. (2550). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษ. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Baksh, A.M. (1995). *The relationship between participative management and job attitudes*. Dissertation abstracts International 56 (1995): 351-A.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers (2th ed.)*. London: Jones and Barlett Publishers, Inc.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Edition*, New York: Harper and Row.

