

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ภูเบศ อินทจันทร์^{1*} พิสิฐ เมธาภัทร² และ ไพโรจน์ สติรยากร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ 2) พัฒนาและหาประสิทธิภาพ หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบจากสายงานผู้บริหาร จำนวน 207 คน และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 552 คน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง รวม 759 คน เพื่อหาแนวทางร่างรูปแบบแล้วจึงนำรูปแบบที่ได้ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่ออบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานคณบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหาร งานนี้ใช้หลักการบริหาร 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นการวางแผน (P) (2) ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน (A) (3) ขั้นการสังเกตและประเมินผล (O) และ (4) ขั้นการแก้ไขปรับปรุงงาน (R) โดยให้ทั้งผู้มีส่วนร่วมภายนอกและผู้มีส่วนร่วม ภายในสำนักงานคณบดี ได้มีส่วนร่วมใน 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการตัดสินใจ (2) ด้านการปฏิบัติการ (3) ด้านผลประโยชน์ และ (4) ด้านการประเมินผล ซึ่งรูปแบบนี้ผ่านการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 หัวข้อเรื่องโดยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model สรุปผลได้ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80) และมีความสอดคล้อง ทุกรายการประเมิน ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า มีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมทุกรายการประเมิน ด้านกระบวนการ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของคะแนนเฉลี่ยภาค ทฤษฎี มีค่าร้อยละ 84.02 / 86.70 และผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75) ด้านผลผลิต พบว่า ผู้มีส่วนร่วมทั้งภายนอกและภายในสำนักงาน คณบดีมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.69) จากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร ฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตร ฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และสามารถนำไปใช้บริหารงานสำนักงานคณบดีได้

คำสำคัญ: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม; วัฏจักรบริหาร PAOR; หลักสูตรฝึกอบรม

รับพิจารณา: 6 พฤศจิกายน 2562

แก้ไข: 8 พฤศจิกายน 2562

ตอบรับ: 25 พฤศจิกายน 2562

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +669 8274 3559 อีเมล: tem49@hotmail.com

The Participative Management Model Development for Administration Office of Rajamangala University of Technology by Use PAOR Cycle

Phubet Intakhantee^{1*} Pisit Methapatara² and Pairote Stirayakorn²

Abstract

The purposes of the research were to 1) develop and evaluate the appropriateness of the participative management model development for administration office of Rajamangala University of Technology by using PAOR cycle, 2) to develop and evaluate the efficiency of the training course on the participative management model development for administration office of Rajamangala University of Technology by using PAOR cycle. The research was designed as the research and development with both qualitative and quantitative data which started from study problems and needs from administrators of 207 persons and employee of 552 persons from 9 Rajamangala Universities to find the training framework. After that the training course was used to train 30 personnel of the dean's office in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Based on data analysis, it was found that: 1) This model consisted of (1) the planning stage (P), (2) the operation stage (A), (3) evaluation stage (O) and (4) revision stage (R) by engaging both external and internal persons of the dean's office. They involved in every stages as follows: (1) Decision – Making, (2) Operation, (3) Benefits and (4) Evaluation. This model was evaluated in overall suitability at the highest level ($\bar{X} = 4.85$). 2) The training course consisted of 5 topics. It was evaluated by applying the CIPP Model. The evaluation results are summarized as follows: The context evaluation, it was found that the training course was appropriate at the highest level ($\bar{X} = 4.80$) and was consistency in all items evaluated. The input evaluation, it was found that training course was consistency between the various components of the curriculum and the behavioral objectives in all items evaluated. The process evaluation, it was found that the training course had achievement of the theoretical with average score of 84.02 / 86.70 percent and the overall satisfaction assessment of training management were at the highest level ($\bar{X} = 4.75$). The product evaluation, it was found that both external and internal participants of the dean's office has been satisfied with the management model in overall aspects with the highest level ($\bar{X} = 4.69$). The model and training course were effective. The trainees gained knowledge and they can use the model to manage their work in dean's office.

Keywords: The Participative Management; PAOR Cycle; Training Course

Received: November 6, 2019

Revised: November 8, 2019

Accepted: November 25, 2019

¹ Doctoral Degree Student, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. +669 8274 3559 e-mail: tem49@hotmail.com

1. บทนำ

จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมี การรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียน จากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษา ต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [1] และมีการบริหารงานตามพันธกิจ คือ คณะวิชา ภายใต้คณะ วิชาจะมีโครงสร้างที่แบ่งออกเป็น คณบดี รองคณบดีทุก ฝ่าย และสำนักงานคณบดี ซึ่งสำนักงานคณบดีมีหน้าที่ สนับสนุน งานหลักของคณะที่เป็นลักษณะการประสานงาน ให้ข้อมูล แก่ผู้บริการ คณาจารย์ งานบริการแก่นิสิตด้าน ต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและเป็นไปตาม เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้โดยมีหัวหน้างาน สำนักงานคณบดี รับผิดชอบงานโดยตรง [2]

จากผลการประเมินคุณภาพภายใน คณะศิลปศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร [3] ได้ข้อสรุปว่า ควรพัฒนาด้านการ บริหารให้มีความชัดเจนในทิศทางการปฏิบัติงานและมีสิ่ง สนับสนุนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างชัดเจน และ จากการประเมินคุณภาพของคณะกรรมการภายนอก พบว่า ผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมาย จึงพอสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีปัญหา ระบบ การทำงาน ไม่มีความชัดเจนในทิศทางการปฏิบัติงาน มี กระบวนการทำงานไม่ครบถ้วนและบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ ขาดการทำงานเป็นที่รวมทั้งการมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wirote [4] ที่ กล่าวว่าปัญหาในการบริหารจัดการ ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีทิศทาง ในการพัฒนา อนาคตของสถาบันไม่ค่อยชัดเจน จำเป็น ต้องมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ให้มีระบบ และกลไกที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงาน มีคุณภาพที่ดี

จากผลการประเมินคุณภาพและผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใน

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานสำนักงาน คณบดี โดย สอบถามจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล พบว่า ในปัจจุบันนี้ไม่มีรูปแบบการบริหารงาน สำนักงานคณบดีและเห็นด้วยให้มีการพัฒนารูปแบบการ บริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักร บริหาร PAOR มากกว่าร้อยละ 85 มีปัญหาด้านการมี ส่วนร่วม และเห็นด้วยที่จะให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการ บริหารตามรูปแบบการบริหารงานนี้ โดยให้จัดฝึ กอบรมบุคลากรของสำนักงานคณบดีโดยตรง ส่วนด้าน สภาพ ปัญหาการบริหารหน่วยงาน พบว่า ต้องการให้มีการ พัฒนา มากที่สุดในด้านการคิดและแก้ไขปรับปรุงงาน มีค่า PNI_{Modified} 0.55 และ 1.02 และต้องการให้มีการฝึ กอบรมมากที่สุดในด้านการคิดและแก้ไขปรับปรุงงานมีค่า PNI_{Modified} เท่ากับ 0.41 และ 0.89

จากความต้องการให้มีการพัฒนาการบริหารด้านการ มีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดการบริหารแบบมี ส่วนร่วม (Participative management) เป็นการที่ให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด [5] การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร [6] และยังต้องการให้มีการพัฒนาด้านการคิด และแก้ไขปรับปรุงงาน ซึ่งการพัฒนาระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพนั้นต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ดำเนิน ไปอย่างต่อเนื่อง อย่างมีระบบ เกิดความรู้ความเข้าใจใน งานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องเป็น ระบบนี้ เรียกว่า วัฏจักรบริหาร PAOR จะทำให้การ ทำงานมีความรัดกุมมากขึ้นและสามารถ แก้ไขปัญหาได้ ทันทีโดยหาวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาพัฒนา จะได้ยกระดับ คุณภาพอยู่ตลอดเวลา [7]

จากสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดที่ ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน สำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้เกิด ความชัดเจนในระบบการทำงานของสำนักงานคณบดี ที่ ทำให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงหรือสภาพแวดล้อมองค์กรได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2.2 เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม การบริหารงานสำนักงานคณบดีโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฏจักรบริหาร PAOR

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและหลักการในการ

พัฒนารูปแบบ

3.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

3.7 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณบดี

3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนองค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สรุปได้รายละเอียด ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (plan-P) ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติการ ในผลประโยชน์และในการประเมินผล 2) ขั้นตอนการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน (action-A) ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติการ ในผล ประโยชน์และในการประเมินผล 3) ขั้นตอนการสังเกตและประเมินผลการดำเนินงาน (observation-O) ผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติการ ในผลประโยชน์และในการประเมินผล (Evaluation) 4) ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุงงาน (revision-R) ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติการ ในผล ประโยชน์ และในการประเมินผล แล้วจึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

ฝึกอบรม ตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR และสามารถนำมาปฏิบัติงาน ในสำนักงานคณบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้เป็นอย่างดี

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ได้แก่ สายงานผู้บริหาร จำนวน 207 คน สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 552 คน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง รวมเป็น 759 คน

4.1.2 ขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน 15 คน ที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

4.1.3 ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ท่าน

4.1.4 ขั้นตอนในการทดลองใช้ (Try-out) และการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ (Implementation) ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานคณบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มละ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกัน

4.1.5 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา และผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 15 คน

4.2 วิธีการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน

4.2.2 สร้างเครื่องมือในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบ เพื่อประเมิน

ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องซึ่งเครื่องมือนี้ผ่านการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.60) และ มีความสอดคล้อง (IOC = 1.00) แล้วนำเครื่องมือไปศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง และนำมาหาค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) [8]

4.2.3 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบฯ มาร่างรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักร บริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4.2.4 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเมินค่า 5 ระดับ

4.2.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR แล้วนำไปประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองซีบีพี (CIPP Model) ของ Stufflebeam [9]

4.2.6 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาประสิทธิภาพและค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบของหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งค่า ความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

4.2.7 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ (Implementation) กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อเป็นการประเมินกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร

4.2.8 การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม จากคณบดี รองคณบดี และผู้ปฏิบัติงานที่เข้ารับการอบรม เพื่อเป็นการประเมินผลผลิตที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานฯ ที่ได้รับการอบรมและนำไปใช้

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 แบบประเมินสภาพปัญหาการบริหารงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR

4.3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างประเมินค่า 5 ระดับ

4.3.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม

4.3.4 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม

4.3.5 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้มีส่วนร่วม

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์

4.4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์

4.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยแบบสอบถาม

4.4.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรม

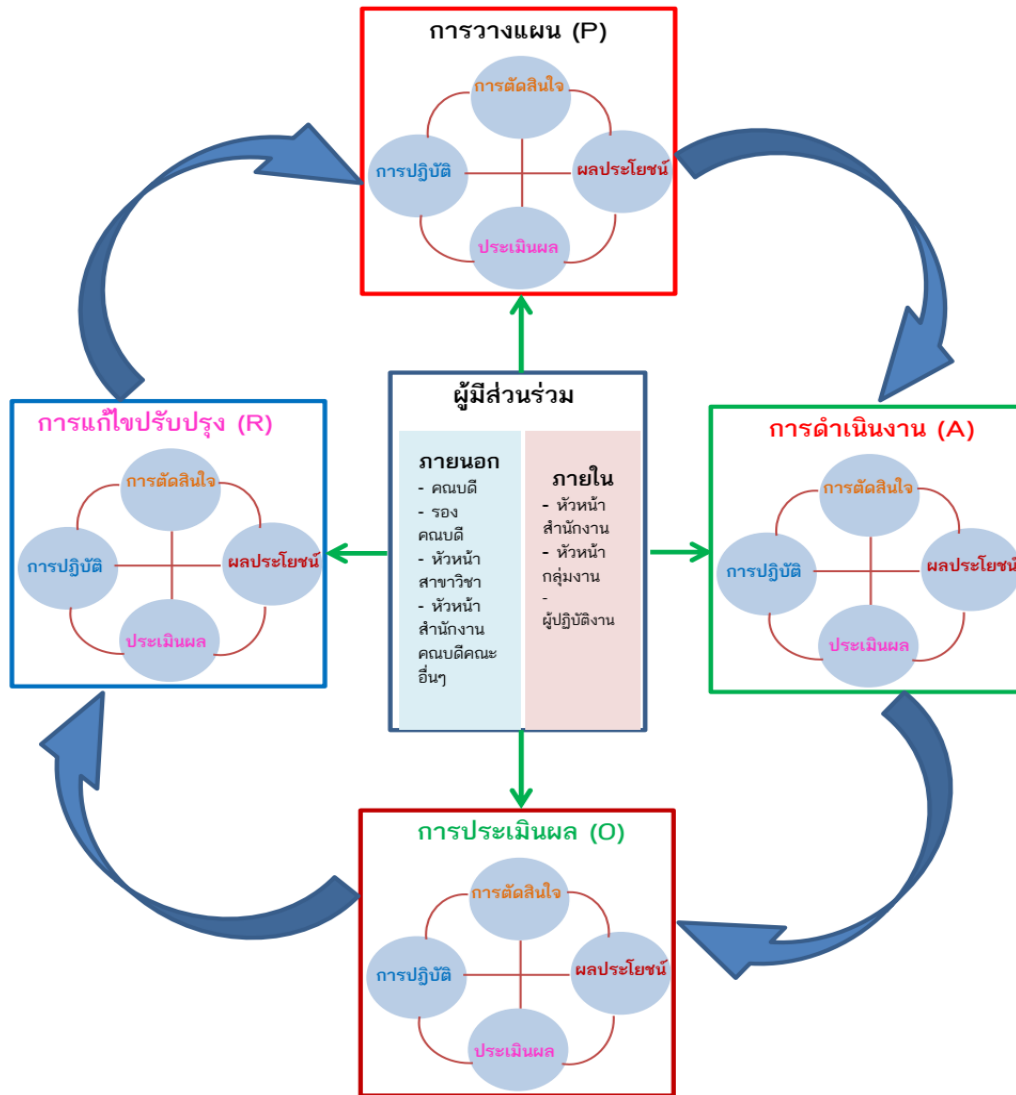
4.4.6 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วม

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) [10]

5. ผลการวิจัย

5.1 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดี ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff [11] ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และแนวคิดการบริหารโดยใช้ วัฏจักร PAOR [7] ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (plan-P) 2) ขั้นตอนการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผน (action-A) 3) ขั้นตอนการสังเกตและ ประเมินผลการดำเนินงาน (observation-O) และ 4) ขั้นตอนการคิดไตร่ตรองและการแก้ไขปรับปรุงงาน (reflection and revision-R) สรุปได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 รูปแบบการบริหารสำนักงานคนบติแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักร PAOR

5.1.2 การประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานคนบติแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักร PAOR สรุปผลได้ดังนี้

1) ความเหมาะสมของรูปแบบฯ ด้านแนวคิดหรือหลักการโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.82) ด้านการนำรูปแบบไปใช้ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.88) โดยที่สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคนบติให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้ และสามารถนำไป พัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานคนบติ ได้มีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 5.00)

2) ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในรูปแบบฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ด้านการปฏิบัติการหรือการดำเนินงานกับด้านการคิดและแก้ไขปรับปรุงงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2 การพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานสำนักงานคนบติแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยการประยุกต์ใช้ แบบจำลองซิปป์ (CIPP Model) [9] สรุปผลได้ ดังนี้

5.2.1 การประเมินสภาพแวดล้อม พบว่า

1) หลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80) และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกรายการ

2) หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ในทุกรายการประเมิน

3) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 หัวข้อเรื่อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกรายการประเมิน

5.2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า

1) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องในทุกรายการประเมิน

2) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกรายการประเมิน

3) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกรายการประเมิน

4) ความเหมาะสมของแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80) และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกรายการ

5) ความเหมาะสมของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกรายการ

5.2.3 การประเมินกระบวนการ พบว่า

1) ประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของหลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปใช้อบรมกับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ร้อยละ $E_1/E_2 = 84.08 / 87.80$ และเมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อเรื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อเรื่อง

2) ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75)

5.2.4 การประเมินผลผลิต พบว่า รูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้บริหารงาน

สำนักงานคณบดีได้หรือไม่ และทำให้บุคลากรของสำนักงานคณบดีนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จริง โดยการประเมินความพึงพอใจของ คณบดี/รองคณบดี/หัวหน้าสาขาวิชา และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน พบว่า ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.69) และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานฯ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 เครื่องมือในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกรายการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการสร้างเครื่องมือ สำหรับใช้ในการวิจัยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruangsang [12] ที่สร้างแบบประเมินที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

6.2 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในสำนักงานคณบดี พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีรูปแบบการบริหารงานสำนักงานคณบดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Wirote [4] ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในด้านการมีส่วนร่วมและต้องการให้มีการพัฒนาในด้านการคิด และแก้ไขปรับปรุงงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร [2] และ [3]

6.3 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบบริหารงานฯ นี้ในด้านแนวคิดหรือหลักการโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการนำรูปแบบฯ ไปใช้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณบดีให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้ และสามารถนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานคณบดีได้มีความ เหมาะสมมากที่สุด ซึ่ง

เป็นไปตามที่ Boonchom [13] กล่าวว่า ในการพัฒนา รูปแบบนั้น ต้องดำเนินการวิเคราะห์แล้วนำองค์ประกอบ เหล่านั้นมาสร้างรูปแบบตามลำดับขั้น หลังจากนั้นเป็น นำรูปแบบดังกล่าว ไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Pradit [14] ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม รูปแบบการบริหารคุณภาพหลักสูตรโดยวัฏจักรบริหาร PAOR พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีผลการประเมินโดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่านโดยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ในภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด

6.4 การพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม การบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ วัฏจักรบริหาร PAOR ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองซิปป์ (CIPP Model) พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ผ่านการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินสภาพแวดล้อม (C) และการประเมินปัจจัยเบื้องต้น (I) ว่ามีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกรายการ ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pradit [14] ที่ ส่วนการประเมินกระบวนการ (P) ในภาพรวมของ หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ $E_1/E_2 = 84.08/87.80$ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินผลผลิต (P) นั้นผู้มีส่วนร่วมทั้งภายนอกและ ภายในสำนักงานคณบดีมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการ บริหารงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการหา ประสิทธิภาพของหลักสูตรจากการประเมินดังกล่าวนี้ เป็นไปตามที่ Uttranan [15] ได้พัฒนาแนวคิดการประเมิน โครงการที่ทำการประเมินสภาพการณ์ต่าง ๆ ของหลักสูตร ออกเป็น 4 ส่วนเช่นกัน และยังเป็นที่มาของจุดมุ่งหมาย ของการประเมินหลักสูตรตามที่ Taba [16] กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือ ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยครอบคลุม เนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้ใช้บริหาร และผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพ ของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อและ

วัสดุการสอน ฯลฯ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

7.1.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสามารถ นำรูปแบบนี้ไปกำหนดนโยบายให้หน่วยงานนำไปใช้ บริหารงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ สำนักงานคณบดีและควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ วัฏจักรบริหาร PAOR แก่ผู้บริหารหัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงานอื่น ๆ หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับ ในองค์กรลด ความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน ของหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

7.1.2 สำนักงานคณบดีคณะอื่น ๆ หัวหน้างาน สำนักงานคณบดี ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการ บริหารงานสำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักร บริหาร PAOR ให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน ตามรูปแบบบริหารงานฯ นี้ก่อนนำไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับหน่วยงานและภาระงานของบุคลากร และ ควรทำการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความ เข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบนี้ จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพิ่มความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR ในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล เพื่อการนำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและหา แนวทางแก้ไขในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล

7.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยประเมินประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานจากการใช้รูปแบบการบริหารงาน สำนักงานคณบดีแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรบริหาร PAOR

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] Wikipedia, "Rajamangala University," 2018. [Online]. Available: <https://th.wikipedia.org/>. [Accessed 5 May 2018]. (in Thai)
- [2] Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, "Report of internal quality assessment Faculty of Arts, Academic Year 2015," 2018. [Online]. Available: <http://www.rmutp.ac.th/>. [Accessed 14 May 2018]. (in Thai)
- [3] Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, "Internal Quality Assessment Report, Faculty of Industrial Education, 2016," copy, Bangkok, 2017. (in Thai)
- [4] W. Chotephiphatworakul, "Development guideline Administration of Rajamangala University of Technology in the Next Decade: A Case Study of Rajamangala University of Technology Tawan-ok," *Journal of Educational Administration Burapha University*, vol. 6, no. 1, pp. 216-231, 2011. (in Thai)
- [5] W. Dissong and T. Masjarat, *Participatory School Administration for Educational Quality Development*, Bangkok: Than Aksorn, 2007. (in Thai)
- [6] C. Sa-nguannam, *Theory and practice in educational administration*, Bangkok: Bookpoint, 2002. (in Thai)
- [7] N. Wiratchai and S. Wongwanich, *Research and development for whole school reform*, Bangkok: Chulalongkorn University Press, 2001. (in Thai)
- [8] S. Wongwanich, *Needs Assessment Research*, Bangkok: Chulalongkorn University Press, 2005. (in Thai)
- [9] D. L. Stufflebeam, *Evaluation in Education: Current Application*, California: McCutohar, 1974.
- [10] L. J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed, New york: Harper, 1970.
- [11] J. M. Cohen and N. Uphoff, *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*, Ithaca, NY: Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University, 1981.
- [12] R. Haasakul, *Development of management styles Short-term curriculum by using training modules in instructional management for schools under the Office of Vocational Education Commission*, Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 2014. (in Thai)
- [13] B. Srisa-ard, *Research in measurement and evaluation*, Bangkok: Suwiriyasarn, 1993. (in Thai)
- [14] P. Hoktha, *The Training Course Development on Curriculum Quality Management Model by Using PAOR Cycle*, Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 2015. (in Thai)
- [15] S. Uttranan, *Fundamentals and principles of curriculum development*, Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University, 1989. (in Thai)
- [16] H. Taba, *Curriculum Development: Theory and Practice*, New York: Harcourt, Brace and Word, Inc., 1962.