

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการบริหารงานในองค์กร ถ้าการมีส่วนร่วมมากขึ้นก็จะช่วยตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร สามารถทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมและการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และการควบคุมโดยตรง

การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำเอาความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งจัดสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้ เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลา นับเป็นการสร้างฉันทามติและทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือซึ่งการเผชิญหน้ากันในกรณีที่ร้ายแรงที่สุดด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความชอบธรรม ค่านิยม และพัฒนาความเชี่ยวชาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของบุคลากรในองค์กร

ยุคของการเปลี่ยนแปลงจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนมาเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการทำงาน จากเดิมที่ผู้มี

อำนาจจะ โดยการแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารจัดการองค์กรก็ตาม ซึ่งแต่เดิมนั้นถือว่าผู้นั้นได้รับ โอนอำนาจอย่างเต็มตัวสามารถตัดสินใจอะไรก็ได้ตามชอบเปลี่ยนแปลงไปเป็นการระบวนการที่จะตัดสินใจอะไรก็ได้แล้วแต่หากมีผลกระทบต่อคน ต่อสิ่งแวดล้อม ต่อสิทธิส่วนบุคคล จะต้องมีการปรึกษาหารือกันก่อน หลักการมีส่วนร่วมในความหมายของการบริหารจัดการ จะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการตัดสินใจ นั่นก็หมายความว่า การมีส่วนร่วมนั้นได้นำไปสู่การตัดสินใจใดๆ อย่างมีคุณค่าและเป็นไปอย่างชอบธรรมหรือไม่คือ การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีการจัดทำหรือวางระบบไว้ล่วงหน้าแล้ว ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อว่าได้จัดทำแล้วเท่านั้น ต้องติดตามผลด้วยการมีส่วนร่วมนั้นได้นำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจ หากสมเหตุสมผลและมีความชอบธรรมแล้วต้องนำไปปฏิบัติ หากผู้มีอำนาจคิดว่าไม่เหมาะสมก็ต้องอธิบายได้ โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรมในการตัดสินใจที่บุคลากรในองค์กรสามารถยอมรับได้

หากดูจากรูปแบบของการมีส่วนร่วมแล้ว จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมนั้นมีตั้งแต่ระดับน้อยสุดคือ “แจ้งให้ทราบ” นั่นหมายความว่า มีการตัดสินใจเรียบร้อยแล้วมาแจ้งให้ทราบ ในกรณีที่ตัดสินใจแล้วแจ้งให้ทราบโดยไม่มีปัญหา แต่ถ้าในกรณีที่ตัดสินใจแล้วมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียก็ควรจะต้องมีการ “ปรึกษาหารือ” ซึ่งถือว่าการมีส่วนร่วมสูงขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง คือ มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ วิธีการที่นิยมทำกันก็คือ “การทำประชาพิจารณ์” หรือการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียนี้ ควรจะต้องทำกันตั้งแต่เริ่มตระหนักในปัญหานั้นๆ โดยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมคิดหาวิธีการแก้ปัญหา ร่วมกัน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหลายแบบ อาทิเช่น การคุยกันในกลุ่ม การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น แล้วประมวลแลกเปลี่ยนข้อมูลเสนอผู้มีอำนาจเพื่อตัดสินใจ การตัดสินใจก็ต้องฟังทุกประเด็นมาพิจารณาตัดสินใจอยู่ในกรอบของคุณธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ได้ก่อตั้งขึ้นมาพร้อมกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปีพ.ศ. 2514 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหน่วยงานกลางเกี่ยวกับภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล คุณได้รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย กองการเจ้าหน้าที่แบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 6 หน่วยงาน คือ

1. งานบริหารงานบุคคล
2. งานทะเบียนประวัติ
3. งานฝึกอบรม
4. งานสวัสดิการ
5. งานวินัยและนิติการ
6. งานธุรการ

กองการเจ้าหน้าที่มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 86 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบรยายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ และมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็มีการประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่แบ่งกันเหล่านี้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วย แสดงให้เห็นว่ากองการเจ้าหน้าที่ได้มีการบริหารจัดการโดยให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ตลอดมา แต่ยังไม่เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างชัดเจน ที่ผ่านมามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ไม่ได้มีการสอบถามความต้องการของบุคลากรก่อน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนสามารถนำไปประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดขอบเขตดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 25 ปี

1.2.2 26 – 30 ปี

1.2.3 31 – 40 ปี

1.2.4 41 – 50 ปี

1.2.5 51 ปี หรือ มากกว่า

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า

1.3.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

1.3.3 ปริญญาตรี

1.3.4 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประเภทตำแหน่ง

1.4.1 ข้าราชการ

1.4.2 พนักงานมหาวิทยาลัย

1.4.3 ลูกจ้างประจำ

1.4.4 ลูกจ้างบรยายได้

1.4.5 ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.1 5 ปี หรือน้อยกว่า

1.5.2 6 – 10 ปี

1.5.3 11 – 15 ปี

1.5.4 มากกว่า 15 ปี

2. ตัวแปรตาม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

2.2 ด้านการเพิ่มคุณค่างาน

2.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งในกระบวนการวางแผน การบริหารจัดการองค์กร การสั่งการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ไปในทางที่ดีขึ้น เกิดความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการวางแผน บริหารจัดการควบคุมดูแลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสำเร็จผล

ตามเป้าหมาย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบรายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา การปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง