

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐประกอบด้วย ฝ่ายบริหารสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี คณบดี และฝ่ายกำกับดูแลสถาบัน คือ สภามหาวิทยาลัย ซึ่งมีการปรับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารการอุดมศึกษา ที่ต้องมีความเป็นอิสระ (Autonomy) มีความน่าเชื่อถือ (Accountability) และการมีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีการสื่อสารที่แสดงถึงการมีความรู้ความสามารถในการกำกับดูแลและการบริหารมหาวิทยาลัยที่ดี มีการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยบูรพา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับคณะที่มีการจัดทำและวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา และให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ “ศาสตร์ทางการศึกษา” มุ่งประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพการวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่สังคม สู่สังคมอุดมปัญญา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วางกลยุทธ์สู่การเป็นคณะที่ได้รับการจัดอันดับให้เป็นคณะในระดับ TOP 5 ของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทางด้านศึกษาศาสตร์ของประเทศ บัณฑิตของคณะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้บัณฑิตและทุกภาคส่วน มีการจัดการศึกษาทางด้านศึกษาศาสตร์ในระดับนานาชาติที่ได้มาตรฐานสากล และมีสัดส่วนของบัณฑิตศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการศึกษาของคณะในระดับนานาชาติ ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มีความทันสมัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการดูแลและการบริการบัณฑิตของคณะ เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ของประเทศ (Best Practice) และโดดเด่นในระดับอาเซียน มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในระดับโลก เพื่อการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษา และทางด้านวิชาการร่วมกัน มีศักยภาพในการพึ่งตนเอง และมีความเข้มแข็งทางการบริหารจัดการ มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของคณะ รวมถึงประสิทธิภาพทางด้านระบบการเงินและการคลัง และมีทีมงานที่เป็นมืออาชีพทางการบริหาร และคณาจารย์ระดับเชี่ยวชาญ (ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป) ในทุกศาสตร์ของคณะที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษาของประเทศและนานาชาติ ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา จึงแสวงหากลยุทธ์ในการพัฒนาคณะ โดยมุ่งยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน คณะศึกษาศาสตร์ และสรรหาบุคลากรคุณภาพเพื่อเป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม คณะศึกษาศาสตร์ก็ตระหนักถึงข้อจำกัดที่เกิดในกระบวนการบริหารงาน เพราะบางส่วนงานบางภาควิชา/ สาขาวิชาของคณะ เป็นส่วนงานที่เข้มแข็ง มีกระบวนการบริหารที่ดี แต่ก็มีส่วนงานบางภาควิชา/ สาขาวิชาของคณะ ที่ยังต้องหาวิธีการในการยกระดับเพื่อความเข้มแข็ง ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใส่ใจพิจารณาคุณภาพงานเชิงวิชาการ (Academic Discipline) และพยายามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ แม้ว่าจะมีความล่าช้า ไม่สอดคล้องกับข้อมูลการปฏิบัติงานจริงอยู่บ้าง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2534 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 ซึ่งยกฐานะมาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน โดยก่อนที่จะได้รับการจัดตั้งให้เป็นคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน เริ่มตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ หอพระประธานมิตรอำเภอบางโขมบ จังหวัดพระนคร ในปี พ.ศ. 2492 จากนั้นได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ในปี พ.ศ. 2497 ต่อมาได้ขยายวิทยาเขตออกไปอีก 2 แห่ง คือ วิทยาเขตปทุมวัน และวิทยาเขตบางแสน ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 นับเป็นจุดเริ่มต้นของคณะศึกษาศาสตร์ อย่างแท้จริง ต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ก็ได้รับการพัฒนามาเป็นระยะจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ส่งผลให้วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และปี พ.ศ. 2533 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน จึงได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา และในปีต่อมาได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาขึ้น เพื่อดำเนินการผลิตบัณฑิตสายศึกษาศาสตร์ และที่เกี่ยวข้องจนถึงปัจจุบัน (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554) ช่วงของการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา จากมหาวิทยาลัยของรัฐกลายเป็นมหาวิทยาลัยบูรพาในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา จึงทำให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยบูรพาต้องปรับโครงสร้างของหน่วยงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่เน้นการบริหารแบบธรรมาภิบาลหรือการบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เป็นหลักการบริหาร ต้องคล่องตัว มีความเป็นอิสระทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้คณะศึกษาศาสตร์ต้องเปลี่ยน โครงสร้างของคณะศึกษาศาสตร์ และได้จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียม

ความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ของคณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 1 สำนักงาน คณบดี 4 ภาควิชา 3 ศูนย์ และ 1 โรงเรียนสาธิต (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554)

มหาวิทยาลัยบูรพา มีนโยบายที่จะขับเคลื่อนด้วยแผนยุทธศาสตร์ โดยคณะศึกษาศาสตร์ เป็นคณะที่เก่าแก่เป็นการคาดหวังในการนำร่องแผนยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนของคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้คณะศึกษาศาสตร์อยู่ในช่วงของการใช้แผนยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. 2554-2558 ผู้วิจัยในฐานะเป็น บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จึงสนใจที่จะ ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของการบริหารแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2554-2558
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารแผน ยุทธศาสตร์

คำถามในการวิจัย

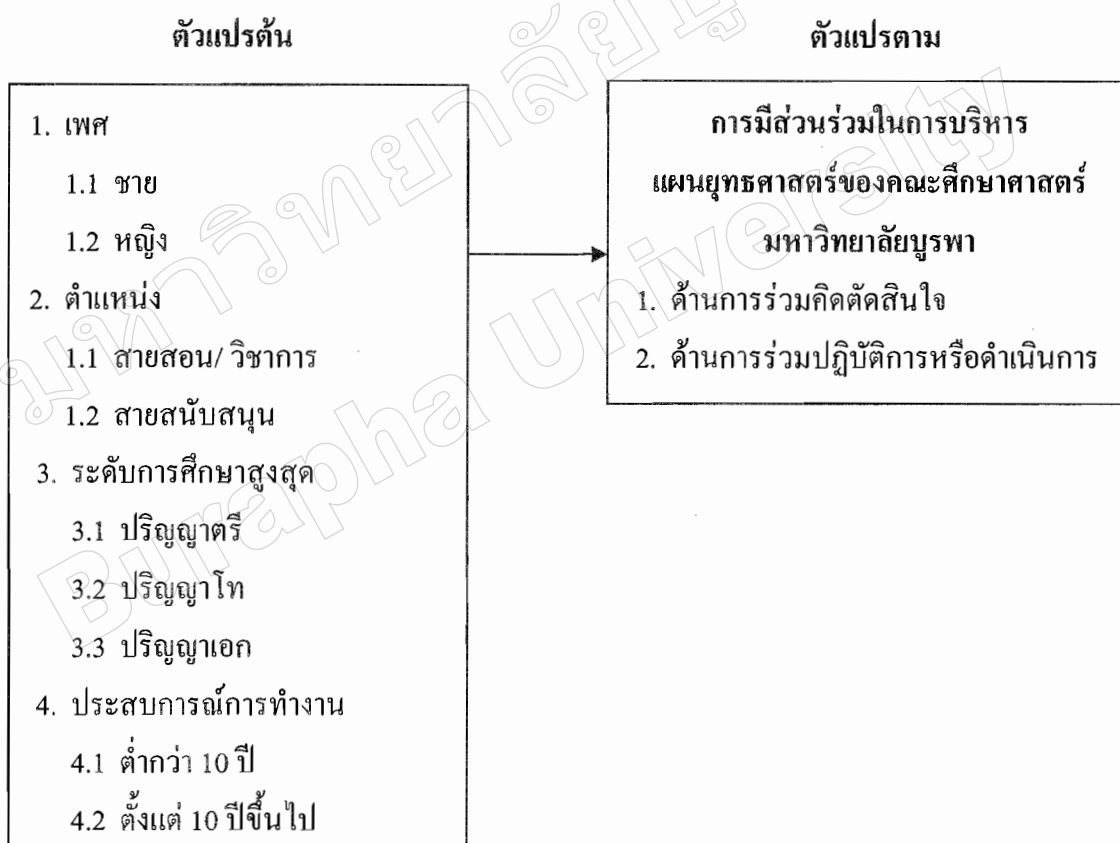
1. บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ ในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีส่วนร่วม ในการบริหารแผนยุทธศาสตร์แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ โดยศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวความคิดจากวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ เดมมิง (Deming, 1986) แต่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ ยังอยู่ในช่วงของ Plan และ Do เท่านั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบของตัวแปรตาม เป็น 2 ด้าน ให้สอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ ดังกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 2 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ

1.2 ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 154 คน จำแนกเป็น บุคลากรสายสอน/วิชาการ จำนวน 101 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 53 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ โดยการสุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน จำแนกเป็น บุคลากรสายสอน/ วิชาการ จำนวน 74 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 39 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ตำแหน่ง

3.1.2.1 บุคลากรสายสอน/ วิชาการ

3.1.2.2 บุคลากรสายสนับสนุน

3.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาโท

3.1.3.3 ปริญญาเอก

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของ คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อการบริหารแผนยุทธศาสตร์ใน 2 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ

3.2.2 ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนวิธีในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ภายใต้ข้อจำกัดของคณะศึกษาศาสตร์ และบุคลากร อันบ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนตัวของคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต
2. ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ หมายถึง กรอบชี้แนะของชุดแผนงาน ที่บ่งบอกขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องอันเป็นพื้นฐานของการจัดทำแผน และเป็นวิธีการเชิงรวมที่องค์กรเลือกไว้เพื่อเคลื่อนไปสู่วัตถุประสงค์ระยะยาวของคณะศึกษาศาสตร์
3. การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การนำแผนยุทธศาสตร์มาปฏิบัติ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล
4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมกันของบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ ในการคิดหรือลงมือปฏิบัติเพื่อดำเนินกิจกรรมการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2554-2558 ในอันที่จะมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารของคณะศึกษาศาสตร์ โดยการกระทำของบุคลากร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในด้านการร่วมคิดตัดสินใจ ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการ
5. ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ หมายถึง การร่วมกันของบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ ในการร่วมคิดรูปแบบวางแผน และวิธีการแก้ไขปัญหของบุคลากรให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน หมายถึง การร่วมกันของบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ ในการร่วมทำกิจกรรมตามโครงการในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
8. ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยนี้จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้
 - 8.1 สายสอน/ วิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและผู้อำนวยการศูนย์ อาจารย์ประจำ
 - 8.2 สายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
9. ระดับปริญญาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
10. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสอน/ วิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป