

การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของบุคลากร

นฤมล สุนสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2545

ISBN 974-281-736-7

A STUDY OF THE STAFF PERCEPTION ON THE PROCESS OF
ORGANIZING SITUATIONS OF RATTANAKOSIN GROUPS
IN RAJABHAT INSITITUTE

NARUMOL SOONSAWAD

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
For the Master Degree in Business Administration
Department of Business Administration
Graduate School, Dhurakijpundit University

2002

ISBN 974-281-736-7

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ดร.ชำนาญ ปิยวิษพงษ์ และผศ. ดร.อรสา โกศลานันทกุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไข รวมทั้งให้ข้อคิดที่มีประโยชน์และผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ดร. อติลล่ำ พงศ์ยี่หล้า ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สุนันทา เลาหั่นท์ ดร.เชาวนะ ภวกันันท์ ผศ.ดร.กฤษณา กรุดทอง ผศ.ดร.เอกศักดิ์ บุตรลับ ผศ.ดร.นิวัต กลิ่นงาม ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และขอขอบคุณ รท.ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง รน. ที่ช่วยกรุณาให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งผู้บริหาร อาจารย์และข้าราชการสายสนับสนุนการสอนของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่กรุณาตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งคณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอพระขอบคุณบิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนๆ ที่ช่วยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และประโยชน์ที่พึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวนฤมล สุ่นสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญตาราง	๑๑
สารบัญภาพประกอบ.....	๑๒
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
หลักการและทฤษฎีการจัดองค์การ	14
สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	26
การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน	32
การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏในอนาคต	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
ตัวแปรที่ศึกษา	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การหาคุณภาพเครื่องมือ	55
การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	56
ผลการทดสอบสมมติฐาน	78
5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก	
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือสำหรับการวิจัย	104
ภาคผนวก ข	
ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ค	
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล	107
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

	หน้า ตารางที่
1. กรอบแนวคิด 10 ประการในการจัดโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา ...	38
2. จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารจำแนกตามสถาบัน.....	50
3. จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์จำแนกตามสถาบันและคณะ.	51
4. จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์และข้าราชการสายสนับสนุน การสอนจำแนกตามสถาบัน.....	52
5. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม	54
6. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	56
7. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ	56
8. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกคุณวุฒิการศึกษา	57
9. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการ.....	57
10. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	58
11. จำนวนและร้อยละของผู้บริหารจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง.....	58
12. จำนวนและร้อยละของอาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	59
13. จำนวนและร้อยละของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน.....	59
14. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามการรับรู้สภาพการจัดองค์การของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	62
15. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ.....	63
16. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	65
17. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	67
18. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการรับราชการ.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	71
20.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำแนกตาม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร.....	72
21.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้สอน จำแนกตามระยะ ในการการปฏิบัติงานสอน.....	74
22.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการสายสนับสนุนการ สอนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	76
23.	การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	78
24.	การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มอายุ	79
25.	วิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	80
26.	การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการ.....	81
27.	การวิเคราะห์ ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่.....	82
28.	การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ ในด้านการจำแนกงาน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29. การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่ม รัตนโกสินทร์ในด้านการจัดแผนงานเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน..	84
30. การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่ม รัตนโกสินทร์ ในด้านอำนาจหน้าที่ เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน...	84
31. การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การบริหารของผู้บริหาร.....	85
32. การเปรียบเทียบการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดแผนงานเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งทางบริหารแตกต่างกัน.....	86
33. การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของ อาจารย์.....	87
34. การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน.....	88

สารบัญภาพ

	หน้า
	ภาพที่
1. การจัดองค์การสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538.....	31
2. โครงสร้างของสถาบันราชภัฏในอนาคต	40
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย	48

DRPU

ชื่อวิทยานิพนธ์	การศึกษาศาภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของบุคลากร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวนฤมล สุนสวัสดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ชำนาญ ปิยวิฑิตพงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผศ.ดร.อรสา โกศลานันท์กุล
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2544

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศาภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการจ้างองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดย สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 309 คน โดยแบ่งตามสัดส่วนดังนี้ (1) ผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก และหัวหน้าโปรแกรมวิชา จำนวน 101 คน (2) อาจารย์ผู้สอนที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 193 คน (3) ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน จำนวน 15 คน

ผลของการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม

การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางการบริหาร แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจัดสายการบังคับบัญชามีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันและ ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่างกัน มีการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจัดแผนงานแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้าน การจัดแผนงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจ้างงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชามีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างอื่นไม่พบความแตกต่าง

Thesis Title	A Study of The Staff Perception on the Process of Organizing Situations of Rattanakosin Groups in Rajabhat Institute
Name	Miss Narumol Soonsawad
Thesis Advisor	Dr. Chamnan Piyawanichapong
Co-Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Orasa Kosalanantakul
Department	Business Administration
Academic Year	2001

ABSTRACT

The central objective of this research was to study the perception of the process of organizing group situations among the staff of Rajabhat Institute. The organizing processes included in the study are: Identification of activities, departmentation, authority and span of control. The focus of the study on the process was viewed from a comparative analysis of perspectives of the administrators, instructors and instructional support staff.

The researcher collected the data with the use of a survey questionnaire designed by the researcher herself, based on the paradigm and conceptual framework. Stratified random sampling was used to come up with the respondent sample of 309 of the Rattanakosin group in Rajabhat Institutes in the academic year 2001. The sample was divided into three groups, 101 management staff consisting of presidents, vice-presidents, deans, deputy-deans, directors of offices, department heads and centers and program heads, 193 teaching staff who did not have management status and 15 supporting staff.

The main result of the study showed that all three groups of respondents did not differ in the way they perceived the organizing processes among groups with all respondents obtaining a medium score on the whole. However, the administrator group differed in their perception on the variables on Identification of activities, departmentation and authority, which is significant at the .05 levels. Furthermore the administrator group with different length of service in the institute had different perception on the Identification of activities, which is significant at the .05 levels. Also, the perception on the span of control in the organization was not significantly different in all the three groups of respondents.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยปกติย่อมเป็นที่เข้าใจกันว่า องค์กรหนึ่งองค์กรใดไม่สามารถอยู่รอดได้ ถ้าไม่สามารถปรับตัวหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้สนองตอบต่อความต้องการ หรือความกดดันที่เกิดขึ้น ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น องค์กรโดยทั่วไปทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะองค์กรที่มีลักษณะเป็นแบบราชการมากเท่าใด จะยิ่งประสบปัญหาและอุปสรรคที่เจ้าน้องการไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น (Warren, 1967 อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2525 : 1) ซึ่งองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบราชการ จะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกฎระเบียบแบบแผนที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ ลักษณะขององค์กรแบบนี้ไม่สามารถยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงนับได้ว่า เป็นความจำเป็นขององค์กรในการที่จะค้นหา รูปแบบและแนวทางใหม่ของการพัฒนา ที่จะต้องสนองต่อกระบวนการทางสังคมที่ซับซ้อน (อุทัย เลหาวิเชียร, 2531 : 71)

จากการที่สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันราชภัฏ อยู่ภายใต้กฎระเบียบของระบบราชการจึงทำให้มีปัญหาและอุปสรรคมากมายในระบบการบริหาร เพราะติดอยู่กับกฎระเบียบของทางราชการ รายได้จะต้องอาศัยงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ ไม่มีความเป็นอิสระและคล่องตัวเท่าที่ควรในการบริหาร รวมทั้งความด้อยประสิทธิภาพเชิงการบริหารจัดการ รวมทั้งระบบราชการมีจุดอ่อนหลายประการที่ยากแก่การแก้ไข (เกษม บุญรัมย์, 2543 : 33 – 34) จึงเป็นเหตุให้การจัดการเรียนการสอนของสถาบันราชภัฏไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานานพอสมควร ในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงก่อให้เกิดเป็นภาวะวิกฤตการณ์อุดมศึกษาขึ้น สถาบันราชภัฏเป็นองค์กรในระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งสิ้น 41 แห่ง ทั่วประเทศ โดยมีบทบาทหน้าที่คือ (สภาสถาบันราชภัฏ, 2544 : 2)

1. ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
2. ทำการวิจัย
3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

5. ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี

6. ให้บริการวิชาการแก่สังคม

โดยมีภารกิจหลักคือ การสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ สถาบันราชภัฏแต่ละสถาบัน จะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ปฏิธานและความคิดรวบยอดเป็นของแต่ละสถาบัน ส่วนการดำเนินการแต่ละสถาบันจะต้องดำเนินการให้มีโครงสร้าง และจัดระบบภายใน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณและการบริหารจัดการที่สามารถปฏิบัติตามภารกิจให้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (วิจิตร จันทรากุล, 2538 :171–190) แต่ด้วยสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัดเนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาการ และการสื่อสาร รวมทั้งมีการติดต่อกับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้บุคลากร องค์กรและสังคมปรับตัวตามไม่ทัน และก่อให้เกิดความไม่สมดุลในหลายๆ ลักษณะ (วิชัย ต้นศิริ, 2539 :19) จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของไทย รวมทั้งสถาบัน ราชภัฏด้วยหลายประการ เช่น ปัญหาความไม่มีเอกภาพในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เกิดความซับซ้อนหรือขาดการจัดลำดับความสำคัญ ปัญหาระบบการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผสมระหว่างระบบราชการในการบริหารงานบุคคลและการเงิน กับระบบการเมืองในกระบวนการสรรหา (ที่อิงคะแนนนิยม) ซึ่งนำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพของการจัดการและกำลังคนในที่สุด รวมทั้งการปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ของสถาบันราชภัฏจากการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครูเพียงสาขาเดียว ไปสู่การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาการอื่นๆ ด้วยนั้น ได้ก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความพร้อมของวิทยาลัยครูในหมู่นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และผู้ที่มีความสนใจทั่วไป (กรมการฝึกหัดครู, 2534 : 1) ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ของอุดมศึกษา 4 ประการ (เกษม สุวรรณกุล, 2536 : 19 – 44) คือ

1. วิกฤตการณ์ด้านกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในปัจจุบันสถาบันศึกษาของรัฐไม่สามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ และยิ่งไปกว่านั้นคุณภาพของบัณฑิตมีมาตรฐานลดลง ขาดการแสวงหาความรู้ และขาดคุณสมบัติที่ดี (สุธรรม อารีกุล, 2540 :110) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ในสภาพทรึงกับทรุด

2. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้รับเงินงบประมาณจากรัฐน้อยเกินไปอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้เกิดความขาดแคลนในทุกๆ ด้าน มีผลทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ เช่น ระบบบริหารงานบุคคลซึ่งต้องใช้นักงานแต่น้อย ระบบบริหารวิชาการซึ่งคนทำงานหนักแต่มีประสิทธิผลน้อย และสอนโดยไม่สามารถวิจัยได้ อาจารย์ต้องทำงานใน 4 ลักษณะคืองานสอน งานวิจัย งานเขียน และงานบริหาร เฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2532 : (4)) เป็นต้น

3. วิฤติการณ์บุคลากร ในปัจจุบันบุคลากรที่มาเป็นอาจารย์มีแนวโน้มคนเก่งมาเป็นอาจารย์น้อยลง (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2532 : (4)) โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งวิชาการ แต่นักวิชาการกำลังขาดแคลน เพราะสถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถจะรักษา นักวิชาการที่มีอยู่ ไม่ให้ออกไปทำงานอื่น รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถจะดึงดูดอาจารย์ที่มีความสามารถไว้ได้ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประสบปัญหาอาจารย์ลาออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชน โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) พบว่า กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเกษตรศาสตร์ มีสาเหตุการลาออกคล้ายๆ กัน คือ ต้องการงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความก้าวหน้าในราชการมีน้อย ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว สถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะไม่สามารถรักษาผู้ที่อยู่ในระบบได้แล้วยังประสบปัญหาขาดแคลนอาจารย์รุ่นใหม่อีกด้วย

4. ระบบบริหารที่ด้อยประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการ บริหารการเงิน หรือบริหารงานบุคคล มีความคล่องตัวไม่เพียงพอต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ โครงสร้างการบริหารและการจัดการของสถาบันอุดมศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานเป็นแบบศูนย์รวม ทำให้ปฏิบัติงานเชิงซ้ำ (สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2538 : 123) จึงทำให้เกิดปัญหาวิกฤติอยู่ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2541 : 10) ได้กล่าวถึงวิกฤติอุดมศึกษาว่า มีดังต่อไปนี้

1. วิกฤติความรู้ หน้าที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา แต่หน้าที่นี้กลับมีความอ่อนแอ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย คือ การสร้างองค์ความรู้ สร้างวิชาการ สร้างการค้นพบสิ่งใหม่ให้กับสังคม ก่อให้เกิดอานิคมทางปัญญา

2. วิกฤติทางสังคม สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญ ในการสร้างอารยธรรมของสังคม ให้สืบทอดพัฒนาและก้าวหน้าอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสถาบันอุดมศึกษา แต่สถาบันอุดมศึกษาไทยกลับมีความแตกแยกแตกต่างห่างเหินจากความเป็นจริงของสังคม สำนักที่มีต่อสังคมถดถอยลงไปอย่างมาก สถาบันอุดมศึกษาไม่ได้ทำหน้าที่วิเคราะห์เชิงเหตุผลเพื่อเป็นการเตือนสติให้กับสังคม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต่างคนต่างอยู่ การสร้างสรรค์สังคมจึงไม่เกิดขึ้น

3. วิกฤติทางคุณภาพแท้จริงแล้วความเป็นเลิศเป็นทั้งหลักการและวิญญานของสถาบันอุดมศึกษา แต่ปัญหาคือความไขว้เขวและถดถอยต่อหลักการดังกล่าว

4. วิกฤติทางการบริหาร แม้การบริหารจะไม่ใช่สาระหลักของอุดมศึกษาแต่กลายเป็นว่าปัจจุบันการบริหารสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นไปตามบุคลิกความสนใจของผู้บริหารเฉพาะคนมากเกินไปขาดความใส่ใจในสำเนิกร่วมของบุคลากร และไม่สะท้อนจิตวิญญานของชุมชนและสังคมเท่าที่ควร

5. วิกฤติทางสิทธิและความเสมอภาค นับเป็นเวลาอันยาวนานมาแล้วที่อุดมศึกษาไทย เป็นผลและมีคุณค่าแก่คนส่วนน้อย มีประโยชน์และมีคุณค่าแก่คนบางกลุ่ม วิชาชีพและสนองต่อ ผู้ มีโอกาสมากกว่า

และจากการศึกษาวิจัยของพรชูลี อาชวามารุง (2543 : 4/34) พบว่าในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษามีวิกฤติหลายประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการที่ขาดเอกภาพทางนโยบายเป็นผลทำให้ การอุดมศึกษาไม่เป็น ระบบเดียวกันทั้งทางด้านนโยบายและการวางแผน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการ จัดสรรงบประมาณ ทำให้เกิดปัญหาเรื้อรัง

2. คุณภาพการศึกษา จากการจัดอันดับของนิตยสารเอเชียวิก เพื่อเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดของเอเชีย พบว่า มหาวิทยาลัยของไทยได้รับการจัดอันดับอยู่ท้ายๆ

3. ความเป็นเลิศทางวิชาการได้หดหายไป โดยเฉพาะผลงานวิจัยที่ได้คะแนนต่ำจากการ จัดอันดับ รวมทั้งการที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างองค์ความรู้และผลิตสิ่งต่างๆ ได้ ต้องพึ่งพาการ พัฒนาการทุกด้านจากต่างประเทศ

4. ในเชิงปริมาณสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่ตามภารกิจหลักได้ไม่เต็มที่ในการผลิต กำลังคน โดยพิจารณาอัตราส่วนประชากรอายุ 20 – 24 ปี ที่ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของ ประเทศไทยอยู่ในอัตราที่ต่ำ คือเพียงร้อยละ 1 8 . 7 เท่านั้น

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าวิกฤติอุดมศึกษาของไทยเกิดจากปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง ภายนอกและปัญหาภายใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งสร้างปัญหาวิกฤติให้กับการอุดมศึกษาเอง ซึ่ง ปัญหาภายนอกได้แก่ (เริงจิตร กลั่นทปฺระ, 2540 : 44 - 45)

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตลอดจนการ ขยายบทบาททางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้ง งานวิชาชีพชั้นสูงใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

2. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร ทำให้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ แพร่กระจายไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว เรียกว่าเป็นกระแสโลกาภิวัตน์เป็นการสลายพรมแดนด้าน ประชาชาติ เศรษฐกิจและแรงงาน มีผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาที่ ทำ ให้มีการแข่งขันทางการศึกษา

3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิกฤติการณ์ทางสังคม (Social Crisis) ได้แก่ ช่องว่างของ รายได้ ความยากจน การไม่มีงานทำ ความรุนแรงและอาชญากรรม การละเมิดสิทธิสตรีและเด็ก ปัญหาเสพติด ปัญหาโรคเอดส์ สภาพดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในด้านที่สังคมถือว่า มหาวิทยาลัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของสังคมที่จะช่วยแก้ปัญหาของสังคม โดยการให้ความรู้ สร้าง ปัญญา และชี้นำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ไปสู่สภาพพึงประสงค์ แต่โดยที่มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบ

4. สภาพการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาของสังคมไทย ซึ่งเป็นผลจากนโยบายของประเทศที่มุ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างในการพัฒนา ที่จะทำให้ประชาชนมีการดำรงชีพอย่างมีความสุข และสร้างประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ โดยที่มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรใหญ่ ผลผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษาที่สามารถสร้างคุณภาพของคนสมัยใหม่ได้ ดังนั้น แผนงานหลักส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จึงให้มีการพัฒนาการศึกษาาระบบอุดมศึกษา ทั้งที่เป็นส่วนระบบการบริหารและการจัดการในมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวมากที่สุด เพื่อสามารถทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของการพัฒนา

5. จากการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2533 – 2547) ซึ่งมีหลักการและความคิดที่จะพัฒนาระบบอุดมศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศในช่วงเวลาแห่งการปรับตัว เพื่อแสวงหาภาวะการดำรงอยู่ที่เหมาะสมทางเศรษฐกิจและสังคมโลก รวมทั้งสามารถชี้้นำให้พัฒนาประเทศไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ ดังนั้น วัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งภายใต้ หลักการและความคิดดังกล่าวคือ พัฒนาระบบอุดมศึกษาให้เป็นระบบที่มีพลวัตและประสิทธิภาพเร็วต่อการปฏิบัติการกิจทุกด้านด้วยความเป็นเลิศ

ปัญหาภายในสถาบันอุดมศึกษา สุธรรม อารีกุลและคณะ (2540 : 90 - 145) ได้ศึกษาเรื่อง อุดมศึกษาไทย : วิฤติและทางออก เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่อุดมศึกษาไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบันและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พบว่าปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

1. พระราชบัญญัติอุดมศึกษาภายใต้ระบบราชการ สถาบันราชภัฏทุกสถาบันขึ้นอยู่กับพระราชบัญญัติฉบับเดียว หรือบางสถาบันมีพระราชบัญญัติที่เก่าแก่ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอุดมศึกษา

2. สถานมหาวิทยาลัยที่อ่อนแอไร้ประสิทธิภาพ ไม่สามารถกำหนดนโยบายและข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อสถาบันได้

3. หน้าที่ นโยบาย และเป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้กว้างๆ และดำเนินนโยบายตามที่ทบวงกำหนด เป้าหมายขาดความชัดเจน

4. การบริหารจัดการ การแบ่งส่วนราชการ โครงสร้างการของสถาบันมีความซ้ำซ้อนแบ่งเป็นภาควิชาที่มีความหลากหลาย ยกที่จะประสานความร่วมมือหรือมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ระบบราชการที่ขาดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหาร เกือบทุกระดับไม่ได้เรียนรู้ด้านบริหารมหาวิทยาลัยหรืออุดมศึกษา และการได้มาของอธิการบดีส่วนใหญ่ใช้วิธีการสรรหา ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความแตกแยกและส่วนใหญ่เป็นคนในที่ไม่ใช่มีอาชีพในการบริหาร

จากการเกิดวิกฤติการณ์และปัญหาอุดมศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นสากล ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาคือการบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ และการบริหารการเงินและทรัพย์สิน จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารมากกว่าในปัจจุบัน เพราะความมีประสิทธิภาพ คุณภาพและความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาจะช่วยเป็นกลไกกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ในขณะที่เดียวกันการกระจายโอกาสและความเสมอภาคจะช่วยเสริมสร้างให้เสถียรภาพทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ในระดับมหชนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงความเป็นสากลในมาตรฐานด้านการสอนการวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยี การบริหาร วิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการ บริหารงานที่ทันเหตุการณ์ และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม (วิจิตร ศรีสอาน, 2537 : 1 – 3)

จากความเปลี่ยนแปลงและวิกฤติปัญหาดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของชาติและเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติขึ้น และเพื่อเป็นการปฏิรูปการศึกษาในระดับอุดมศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตรา 36 ระบุว่า “ให้สถานศึกษาของรัฐที่ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับ ของรัฐ ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ ที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสถียรภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ” (สำนักนโยบายและพัฒนาสถาบัน, 2542 : 19)

สถาบันราชภัฏในปัจจุบันเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับผลกระทบจากแผนการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่นกัน โดยหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วสถาบันการศึกษาจะต้องจัดระบบบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ภายในระยะเวลา 3 ปี โดยยึดหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. เอกภาพด้านนโยบาย

2. กระจายอำนาจการบริหาร

3. ประสานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ซึ่งแนวความคิดในการเป็นอิสระของสถานศึกษา จะเป็นจริงก็ต่อเมื่อสถานศึกษาได้จัดการในด้านการจัดองค์การ การบริหารงาน ทางการเงิน และทางวิชาการอย่างมีอิสระ ซึ่งการจัดการอย่างเป็นอิสระดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อสถาบันราชภัฏที่จะต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหาร จัดการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสารสนเทศและการพึ่งพาตนเอง รวมทั้งปัญหาวิกฤติที่สถาบันอุดมศึกษากำลังประสบอยู่ โดยนำจุดแข็งมาพัฒนาและแก้ไขจุดอ่อนรวมทั้งสร้างโอกาสให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 36 และมาตรา 71 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏมิได้มีแผนพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมั่นว่าสถาบันราชภัฏจะต้องเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบัน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร โดยมีการกำหนดปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน มีการบริหาร จัดการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี เน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและกลุ่ม อย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งส่งเสริมความมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการของคณาจารย์ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวอนมากกว่ามุ่งปกครอง และการจัดระบบโครงสร้างระบบบริหารเน้นประสิทธิภาพ การพึ่งพาตนเอง และใช้เทคโนโลยี เทคนิควิธีที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน รวมทั้งสถาบันราชภัฏ มีแผนสร้างระบบเพื่อให้ได้ผู้บริหารมืออาชีพและกรรมการสภาสถาบันที่มีศักยภาพ มีจิตสำนึกแบบผู้ประกอบการ ให้ได้มีโอกาสเข้ามาใช้ศาสตร์และศิลปะในการบริหารสถาบัน (สภาสถาบันราชภัฏ, 2543 : 6)

ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความอิสระในการดำเนินการ มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย สถาบันราชภัฏได้จัดให้มีการปฏิรูปสถาบันราชภัฏเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต และเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการอุดมศึกษาเพื่อประชาชนคน ส่วนใหญ่ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปฏิรูป 8 ประการ (สถาบันราชภัฏ, 2543 : 5) ประกอบด้วย การเข้าถึงการบริหารจัดการ คุณภาพความสอดคล้อง การจัดการศึกษา การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ความเป็นนานาชาติ ระบบงบประมาณ เป้าหมายทั้ง 8 ประการ เพื่อการปฏิรูปนั้น จะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย ถ้าไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น การที่สถาบันราชภัฏจะต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติ

1. การบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
2. มีการกระจายความรับผิดชอบพร้อมมีการตรวจสอบคุณภาพความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. มีการวางแผนและการจัดการที่มุ่งอนาคต
4. ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาบันและมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร บุคคล ชุมชน สามารถประสานให้เกิดการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาาร่วมกัน
5. คณะผู้บริหารที่มีความสามารถสูงและมีจิตสำนึกของผู้ประกอบการ
6. มีการพัฒนาบุคคลอย่างสัมพันธ์กับงานและต่อเนื่องอย่างจริงจัง
7. มีความเป็นอิสระทางวิชาการ
8. มีระบบมาตรการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในเชิงความแข็งแกร่งทางวิชาการ ความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสถาบันต่อสังคม

โดยการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นส่วนที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือ การจัดการ การบริหารงาน ทางการเงิน และทางวิชาการอย่างมีอิสระ ซึ่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏ 41 แห่งทั่วประเทศ ได้จัดให้มีการประชุมหลายครั้งเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา แต่ยังไม่มีความชัดเจนเป็นเพียงข้อเสนอแนะในที่ประชุม (พรชูลี อาชวอรุณ, 2543 : 5/36) โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการที่ดีของสถาบันราชภัฏที่จะพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ได้เน้นการจัดการให้มีระดับชั้นของการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด และมุ่งความสนใจไปที่กระบวนการ นั่นคือการทำงานตามสายงาน เปลี่ยนเป็นการทำงานเป็นทีม ด้วยอาศัยงานที่สามารถดำเนินการได้เองภายใต้กรอบพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมที่กำหนด

ดังนั้น การจัดการที่ดีสำหรับสถาบันราชภัฏที่จะพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคตนั้น ควรได้อย่างไร เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาว่าควรจะต้องมีการจัดการอย่างไรถึง จะเรียกได้ว่าเป็นการจัดการที่ดี ซึ่งจะต้องอาศัยทฤษฎี หลักการ ปรัชญา วิสัยทัศน์ มาเป็นตัวช่วยในการกำหนดแนวทางโดยการมีแนวร่วมในการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการและการจัดการที่ดีที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ตาม การรับรู้ของบุคลากร มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากร จ้างตามลักษณะส่วนบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากร จ้างตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของบุคลากรในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา จ้างตามลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และเก็บข้อมูลโดยการสำรวจการรับรู้ของบุคลากร ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. เป็นการวิจัยการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา

3. การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา อายุ การรับราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของ อาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน

2) ตำแหน่ง

- ผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ/ศูนย์ หัวหน้าโปรแกรมวิชา
- อาจารย์ผู้สอน
- ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน

3.1.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การรับรู้ของบุคลากร ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจัดการ ประกอบด้วย

- 1) การจ้างงาน
- 2) การจัดแผนงาน
- 3) อำนาจหน้าที่
- 4) การจัดสายการบังคับบัญชา

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 กลุ่มประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์รวมทั้งสิ้น 1,541 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 101 คน
- 2) อาจารย์ ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 200 คน
- 3) ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 15 คน

นิยามศัพท์

1. **สภาพการจัดองค์การ** หมายถึง ลักษณะการจัดระเบียบขององค์การของสถาบัน ราชภัฏที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ และวิสัยทัศน์ และการกำหนด ความสัมพันธ์ของ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ซึ่งการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย การจำแนกงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการ บังคับบัญชา
2. **สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์** หมายถึง การรวมกลุ่มของสถาบันราชภัฏที่อยู่ใกล้เคียงกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถาบันราชภัฏในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม
3. **การรับรู้** หมายถึง ขบวนการที่บุคลากรของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี มีประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพการจัดองค์การของสถาบัน ราชภัฏในด้านการจำแนกงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา
4. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก หัวหน้าโปรแกรมวิชา
5. **อาจารย์** หมายถึง ข้าราชการครู ที่บรรจุเข้ารับราชการ และทำหน้าที่สอนในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี
6. **ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ไม่มีหน้าที่สอนปฏิบัติงานประจำสำนักงาน/คณะ/ศูนย์ ต่างๆ ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี
7. **การจำแนกงาน (Identification of Activities)** หมายถึง การแยกแยะงานในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน ซึ่งการจำแนกงานส่วนใหญ่จะดำเนินงานจำแนกตามหน้าที่ขององค์การ เพื่อสะดวกในการจัดแผนงานช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
8. **การจัดแผนงาน (Departmentation)** หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีอยู่ในองค์การให้เป็นกลุ่มๆ โดยจัดในทุกระดับขององค์การเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในแผนงานระดับต่าง ๆ การจัดหมวดหมู่ของงานอาจแบ่งตามจำนวนคน ลักษณะหน้าที่ของงาน อาณาเขตหรือภูมิภาค ลักษณะของผลิตภัณฑ์ ลักษณะของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสม และเพื่อให้งานเดินตามสายงานอย่างมีระบบ

9. อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิที่จะสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่ผู้มีอำนาจจะเห็นชอบ ซึ่งในการสั่งการนั้นจะกระทำเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา และเป็นคำสั่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ผู้บริหารสูงสุดจะใช้ บังคับให้เกิดการประสานงานได้ และเป็นผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยอำนาจหน้าที่จะใช้บังคับต่อเมื่อได้ใช้ภายในขอบเขตของตำแหน่งหน้าที่ และเป็นการใช้เพื่อประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ ขององค์กร ซึ่งในการมอบอำนาจหน้าที่จะมีการกระจายอำนาจ มาด้วย ซึ่งเป็นการมอบอำนาจในการตัดสินใจสั่งการให้ถึงตัวผู้ปฏิบัติงานหรือไปถึงบุคลากรที่อยู่ใกล้ผู้ปฏิบัติมากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและรวดเร็ว

10. การจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน จากผู้บริหารระดับสูงสุด มีความสัมพันธ์ต่อสายใต้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับด้านอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์กันอยู่เสมอ โดยการติดต่อและพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน นอกจากนั้นจะช่วยให้ทราบผลการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไรดีหรือไม่ อาจจะทำการบังคับบัญชา เป็นสิ่งที่แสวงให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบเพียงใด จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชา คนหนึ่ง ๆ จะสามารถควบคุมให้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษามาใช้ประกอบ ในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ของสถาบันราชภัฏ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดองค์กร ให้เกิดความเหมาะสมและองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้การบริหารและการดำเนินงานของสถาบัน มีประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตาม การ รับรู้ของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจ้างงานของสถาบันราช ภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการ บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัย เพื่อเสนอ แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การจัดการ และสภาพการ จ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

1. หลักการและทฤษฎีการจัดการ
 - 1.1 องค์การ
 - 1.2 การจัดการ
 - 1.3 หลักการจัดการที่ดี
2. สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
 - 2.1 วิวัฒนาการวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ
 - 2.2 ภารกิจและทิศทางของสถาบันราชภัฏ
 - 2.3 โครงสร้างการบริหารงานภายในของสถาบันราชภัฏ
3. การจ้างงานของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน
4. การจ้างงานของสถาบันราชภัฏในอนาคต
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิชาทางการบริหารหรือการจัดการนั้น สิ่งที่สำคัญควบคู่กันและเกี่ยวข้องกัน เสมอก็คือคำว่า “องค์การ” ซึ่งในเบื้องต้นนี้ควรที่จะเข้าใจความหมายและความสำคัญขององค์การ อัน จะเป็นแนวความคิดและความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาเรื่องต่างๆ ต่อไป

1. หลักการและทฤษฎีการจัดองค์การ

1.1 องค์การ

นักทฤษฎีองค์การได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “องค์การ” ไว้มากมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

John M. Pfiffner and Frank P. Sherwood (1960 : 30) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบการทำงานของบุคคลจำนวนมาก ซึ่งยากที่จะสามารถติดต่อกันได้โดยตรงอย่างทั่วถึงและได้เข้ามา ร่วมกันทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อน จึงจำเป็นต้องสร้างระบบการทำงานขึ้นมาเพื่อให้สามารถบรรลุถึง วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้ตกลงกันไว้

Herbert G. Hicks (1976 : 6) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็น โครงการสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Daniel Katz, and Robert L. Kahn (1978 : 20) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่าองค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation) และผลผลิต (output)

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 5) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องกำหนด ทิศทางมี การจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

สมยศ นาวิการ (2536 : 185) กล่าวว่า คำว่า องค์การมีความหมาย 2 อย่าง ความหมาย แรกจะหมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่ง หรือกลุ่มงานตามหน้าที่ ความหมายที่สองจะอ้างถึง กระบวนการจัดองค์การ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบ และจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การเพื่อ ทำให้เป้าหมายขององค์การ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อาจสรุปได้ว่า “องค์การ” คือ กลุ่มคนมารวมตัวกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมใด ๆ ให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และในการรวมตัวกันมีการกำหนดระบบการปฏิบัติงาน การ ติดต่อ การแบ่งงานกันทำและมีการประสานงาน เป็นต้น

องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ (จุไรรัตน์ ทองไข่มุกต์, 2530 : 56)

วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (objective) ในการก่อตั้งองค์การขึ้นมา เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน

โครงสร้าง (structure) องค์การต้องมีการแบ่งหน่วยงานภายใน โดยอาศัยหลักการ กำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ ตามความชำนาญเฉพาะอย่างและมีการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้น อันจะเป็นแนวทางไปสู่การประสานงาน

กระบวนการปฏิบัติงาน (process) หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรือ

งานที่กำหนดขึ้นไว้ต้องมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลัก ในการปฏิบัติงาน

บุคคล (person) องค์กรจะต้องประกอบด้วยบุคคล ที่เป็นสมาชิกโดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

จึงอาจสรุปได้ว่า การจัดองค์กร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการรวมตัวกันมีการกำหนดระบบการปฏิบัติงานการติดต่อ การแบ่งงานกันทำ มีการประสานงาน

1.2 การจัดองค์กร (Organizing)

การจัดองค์กร หรือการตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่บริหาร การที่มนุษย์จัดตั้งองค์กร ขึ้นนั้น คงจะเป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ว่าบุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำการใหญ่ให้สำเร็จได้ และกิจการหลายอย่างถ้าขาดองค์กรก็ทำไม่ได้ เช่น การจัดการศึกษา การปกครอง การค้า การกีฬา และการเมือง เป็นต้น กิจการดังกล่าวจะมีขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีองค์กร คือ มีบุคคลหลายๆ คนมาร่วมกันดำเนินงาน โดยมีระเบียบแบบแผน มีปทัสสถานในการปฏิบัติ มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน การจัดตั้งเป็นองค์กรจะทำให้เกิดพลัง และสามารถประกอบกิจการใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานที่แยกกันเป็นส่วนตัว

ในความหมายของคำว่า “การจัดองค์กร” นั้นได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้หลายท่านด้วยกัน คือ

William j. Mclarney (1964 : 11) ให้คำอธิบายการจัดองค์กรว่า การจัดองค์กร คือ การวางระเบียบให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสมดุลกัน (balance) โดยกำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้

William H. Newman (1964 : 143 – 148) อธิบายการจัดองค์กรอีกแง่หนึ่งว่า การจัดองค์กรหมายถึง

1. แบ่งแยกหรือจัดกลุ่มงานเพื่อมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติ
2. กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะทำงานนั้น ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดองค์กรเป็นเรื่องของการนำเอาแรงงานและสมรรถภาพของแต่ละคนและกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกัน เพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Flippo, Edwin E. (1966 : 103) กล่าวว่าในการจัดองค์กรนั้น จะประกอบด้วยความสัมพันธ์ขั้นมูลฐาน 3 ประการคือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority)

ในเรื่องหลักการจัดองค์การ มีผลการวิจัยของ วรเดช จันทรศร และ อุทัย เลหาวิเชียร (2529 : 34 - 40) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานของการจัดโครงสร้างและรูปแบบงานที่สำคัญๆ ไว้ 13 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เอกภาพในการปกครองบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายความว่า ผู้ที่อยู่บังคับบัญชาควรจะรายงานกับผู้บัญชาคนเดียวในแต่ละหน้าที่ หลักดังกล่าวมีประโยชน์เพื่อให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาไม่สับสน

2. ขอบข่ายในการควบคุม (Span of Control) ได้แก่ การพิจารณาว่า ผู้บังคับบัญชาคนเดียวควรจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนกี่คน จึงจะมีการควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรื่องนี้มีนักวิชาการเสนอจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาว่าไม่ควรเกิน 1 - 10 คน เป็นต้น

3. รูปแบบขององค์การแบบปิรามิด (Scalar principle) ตามหลักทั่วไปการจัดองค์การควรจัดเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด คือ มีชั้นการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา หมายความว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงถือว่าเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้นเหมือนรูปสามเหลี่ยมปิรามิด หลักนี้มีประโยชน์ใช้สำหรับการควบคุมงานกล่าวคือ ในแง่ระดับจะมีการควบคุมจนถึงระดับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

4. หลักเกณฑ์ที่เป็นข้อยกเว้น (Exception principle) หมายความว่า งานบางประเภทผู้บังคับบัญชาไม่ควรเข้าไปใส่ใจหรือหมกมุ่น คือ ไม่ควรเสียเวลาไปครุ่นคิดหรือปฏิบัติ เช่น งานประจำ หรืองานที่เกิดซ้ำซากควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบไปจัดทำ ผู้บังคับบัญชาจะได้มีเวลาสำหรับงานนโยบาย หรืองานที่เกิดขึ้นไม่บ่อย ซึ่งมีลักษณะเป็นเฉพาะกรณีๆ ไป

การจัดแบ่งงานเป็นกลุ่ม (Departmentation) ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นตามวัตถุประสงค์ (Purpose) หรือลักษณะของงาน กระบวนการของการผลิตสินค้าหรือบริการ (Prices) สภาพภูมิศาสตร์ (area) ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (clientele) ประโยชน์ของการจัดแบ่งงานให้เข้าเป็นกลุ่มเพื่อจะทราบว่าการใดสามารถจะจัดรวมเข้ากันได้ เพื่อช่วยให้นักบริหารควบคุมการปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

6. การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดองค์การ การกระจายอำนาจคือ การมอบการวินิจฉัยสั่งการบางเรื่องหรือบางส่วนให้กับผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ หลักในการกระจายอำนาจก็คือ การกระจายต่อเมื่อต้องการให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และการกระจายอำนาจ จะเป็นไปได้ต่อเมื่อ ผู้

สายงานหลักและสายงานช่วยอำนวยความสะดวก (Line and Staff) ในการจัดองค์การ ผู้จัดควรคำนึงถึงงานประเภทสายงานหลัก (line) และงานประเภทสายงานช่วยอำนวยความสะดวก (staff) เจ้าหน้าที่รับผิดชอบสายงานหลัก คือ เจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งจะมีอำนาจหน้าที่มากกว่าเจ้าหน้าที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า เช่น นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เสมียนอำเภอ เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานช่วยอำนวยความสะดวกเป็นงานประเภทที่ให้คำปรึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติ การแบ่งเจ้าหน้าที่เป็นสองประเภทดังกล่าวก็เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบางประเภทจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติโดยตรง และผู้ปฏิบัติก็ต้องการผู้ที่ป้อนข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

อำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิทธิที่บุคคลได้รับเนื่องจากดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาในองค์การ

อิทธิพล (Influence) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีผลต่อการกระทำของอีกบุคคลหนึ่งโดยการชักจูง แนะนำ หรือโดยวิธีการอื่นใด ซึ่งอาจไม่รู้ตัว

อำนาจ (Power) คือ ศักยภาพของกำลังที่บุคคลหนึ่งมีสมรรถนะในการที่จะมีอิทธิพลต่อการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง ศักยภาพของกำลังคือ กำลังทางจิตวิญญาณนั่นเอง

การผูกพันตนเองกับองค์การ (Identifications with the Organization) หมายความว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานร่วมในองค์การเพราะเห็นว่า เป้าหมายขององค์การก็เหมือนกับของตนเอง

ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความซื่อสัตย์และผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีจึงเป็นสายใยที่จะเชื่อมโยงบุคคลให้เข้ากับองค์การได้ดี ความจงรักภักดีจะช่วยในการประสานการตัดสินใจโดยสามารถจะคาดคะเนได้ว่าสมาชิกในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างไร

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีความผูกพัน (Obligation) ต่องาน ความรับผิดชอบมีความหมาย 2 นัย คือ นัยแรกคือ ความรับผิดชอบต่อภายนอก คือ ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และสังคมส่วนรวม และนัยที่สองคือ ความรับผิดชอบต่อภายใน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อศีลธรรม จรรยาบรรณ และมโนธรรม ของแต่ละบุคคลพฤติกรรมขององค์การมีผลการกรองของศีลธรรมจรรยาบรรณของคนในองค์การซึ่งย่อมจะส่งผลกระทบต่อองค์การด้วย

ส่วน Mintzberg, Henry (1993 :1 – 25) กล่าวว่า การจัดองค์การมีขั้นตอนต่างๆ ด้วยการตอบคำถามเกี่ยวกับการจัดองค์การ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

1. ในแต่ละตำแหน่งควรมีงานสำคัญประการใดบ้าง และในแต่ละงานนั้นควรจะต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใดเป็นเกณฑ์
2. งานแต่ละตำแหน่งควรมีมาตรฐานของงานแค่ไหน
3. พิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรใช้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง
4. ใช้กฎเกณฑ์อะไรในการจัดตำแหน่งต่างๆ ให้เข้าเป็นกลุ่ม และกลุ่มรวมเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น ตำแหน่งรวมเป็นงาน และงานรวมเป็นฝ่าย เป็นต้น
5. แต่ละหน่วยควรมีขนาดเพียงใด ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนควรมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากี่คน
6. ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งควรระบุอย่างเฉพาะเจาะจงแค่ไหน
7. ควรใช้มาตรฐานอะไร ในการส่งเสริมให้มีการประสานการปฏิบัติซึ่งกันและกันระหว่างตำแหน่งและระหว่างฝ่ายต่างๆ
8. อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ ควรมีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด ตลอดจนถึงการบังคับบัญชา
9. อำนาจการวินิจฉัยสั่งการแค่ไหน ที่ควรจะส่งผ่านจากเจ้าหน้าที่สายงานหลักไปสู่เจ้าหน้าที่สายงานช่วยอำนวยความสะดวก

ในการจัดองค์การนอกจากมีขั้นตอนดังได้กล่าวแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่เป็นแนวความคิดพื้นฐานอีกบางประการ (Gregson and Livesey, 1960 : 105 – 108) กล่าวคือ

1. ขอบข่ายการควบคุม (Span of control) หมายถึง การพิจารณาผู้บังคับบัญชาหนึ่งคนควรมีความสามารถควบคุมบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติกี่คน โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่สามารถกำหนดเป็นจำนวนที่แน่นอนตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน การกำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบว่ามีความชัดเจนแน่นอนเพียงใด หากมีความชัดเจนแน่นอนมาก ขอบข่ายการควบคุมก็สามารถกำหนดให้กว้างขวางมากขึ้นได้

2. ความมีเอกภาพในเป้าหมาย (Objectives) การจัดโครงสร้างองค์การควรทำในทุกส่วนขององค์การเดินไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายขององค์การอย่างมีเอกภาพมากกว่าเป้าหมายเฉพาะด้านหรือประโยชน์ส่วนบุคคล

3. การมอบหมายงาน (Delegation) การจัดองค์การควรพิจารณาว่าเป็นโครงสร้างที่สามารถมอบหมายงาน เพราะการมอบหมายงานเป็นการแบ่งเบาภาระที่ผู้บริหารที่ไม่ควรทำเสียเองแล้ว ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรที่รับมอบหมายงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น การมอบหมายงานที่กล่าวถึงนี้เป็น การมอบหมายจากระดับบนลงล่างทั้งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบข่ายที่รับมอบหมาย

การจัดช่วงชั้นการบังคับบัญชา (Scalar principle) กล่าวคือ ต้องมีการจัดระดับชั้น

ของการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลดหลั่นกันอย่างชัดเจนไม่ขาดสาย เป็นการบอกตำแหน่งของบุคคลภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การที่ทำให้แต่ละบุคคลต้องรายงานหรือขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนหรือขัดแย้งกัน แต่อย่างไรก็ตาม ในองค์กรขนาดใหญ่มีงานในฐานะนักเทคนิคจำนวนมาก บางครั้งการปฏิบัติงานอาจจัดให้เป็นไปตามหลักการนี้ โดยสิ้นเชิงได้ยาก เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติงาน บางครั้งอาจต้องรายงานตรงทั้งต่อหัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล และหัวหน้าหน่วยปฏิบัติงานหลักที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นต้น

Dessler (1985 : 117) ได้แบ่งขั้นตอนของการจัดองค์การไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดงานหลักที่จะต้องทำ
2. การแบ่งงานกันทำ
3. การกำหนดแนวทางการประสานงานให้สำเร็จ
4. การจัดช่วงการบังคับบัญชา
5. การมอบอำนาจตามลำดับชั้น
6. การเขียนโครงสร้างแผนภูมิองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 71) ได้กล่าวถึงหลักและแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดองค์การไว้ดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Specialization of work) ซึ่งระบุว่าการทำงาน จะมีประสิทธิภาพให้ผลสำเร็จสูง
2. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of command) ข้อนี้ ระบุว่าการทำงานกิจกรรมต่างๆขององค์การจะทำได้สะดวกและง่ายเมื่อกำหนดให้ทุกคนในองค์กรขึ้นตรงต่อหัวหน้าเพียงคนเดียว

3. หลักขนาดของการควบคุม (Span of control) แนวคิดหลักขนาดของการควบคุมมุ่งพยายามกำหนดว่า ผู้บริหารงานหนึ่งๆ ควรบังคับบัญชาลูกน้องจำนวนกี่คนจะมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) การใช้ความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบนั้น ทำให้ส่วนต่างๆ ขององค์การหรือกลุ่มกิจกรรมที่รวมเป็นกลุ่มๆ อยู่สัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงกัน และรวมอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้

การจัดองค์การตามแนวคิดของ Max Weber (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 33 – 34) เน้นการจัดระเบียบและกำหนดแบบแผนการทำงานที่เป็นทางการเอาไว้ ที่คล้ายกับระบบราชการซึ่งประกอบด้วย

1. การกำหนดชั้นฐานและระดับสูง ต่ำ (Hierarchy)
2. การแบ่งแรงงานกันทำ (Division of Labor)
3. การรวมศูนย์ (Centralization)

โดยแนวคิดนี้จะมุ่งให้จัดองค์การให้มีระบบปิด โดยมุ่งหวังจะให้มีการรักษาหลักเกณฑ์เป็นสำคัญเอาไว้และมุ่งป้องกันมิให้ถูกรบกวนจากอิทธิพลภายนอก และเน้นถึงอำนาจในแบบต่าง ๆ ที่จะมิไว้ใช้สำหรับการกำกับและรักษาให้ทุกอย่างเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้

จากความหมายของการจัดองค์การ ตามทัศนะของนักวิชาการได้กล่าวแล้วนั้น เมื่อพิจารณาความสำคัญของกระบวนการจัดองค์การพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการจัดองค์การว่าจะต้องประกอบไปด้วยการจำแนกแยกแยะงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนดไว้ การรวมกลุ่มงานเพื่อที่จะให้มีการจัดงานให้เหมาะกับทรัพยากรที่มีอยู่และเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับองค์การ การจัดสายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการในองค์การ การควบคุมกำกับงาน การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความร่วมมือและการประสานงานกันทั้งในองค์การและนอกองค์การ เพื่อจะทำให้การบริหารดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักการจัดองค์การที่ดี

หลักการจัดองค์การที่ดี ประกอบด้วยหลัก 6 ประการดังนี้ (Robbins, 1990 : 300 - 308)

1. หลักการปฏิบัติงานเฉพาะ (Work Specialization) มีการแบ่งงานตามความถนัดพนักงานควรรับการแบ่งงานในการปฏิบัติโดยเฉพาะเพียงอย่างเดียว
2. การจัดแผนงาน (Departmentation) เป็นการรวมกลุ่มของงานหรือกิจกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นสายความสัมพันธ์ระดับ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับผู้ใต้บังคับบัญชาระดับล่าง ซึ่งมีกำหนดให้รู้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. ขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) ให้เห็นถึงขนาดของการควบคุมจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะมีผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
5. การรวมอำนาจ (Centralization) องค์การมีการรวมอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ไว้ที่ผู้บริหารงานระดับสูง การกระจายอำนาจ (Decentralization) อำนาจหน้าที่ในองค์การมีการมอบหมายกระจายไปยังส่วนระดับล่างต่าง ๆ ขององค์การ
6. การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formalization) เป็นลักษณะขององค์การซึ่งเชื่อถือ

ในกฎและกระบวนการลักษณะของข้อมูล เอกสารที่ใช้เพื่อสั่งการและควบคุมพนักงาน ซึ่งสมาชิกขององค์กรปฏิบัติตาม

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 105 -118) ได้กล่าวถึงหลักของการจัดองค์การที่ดีตามแนวคิดของ Henri Fayol ประกอบด้วย

1. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ซึ่งได้แก่ สายของความสัมพันธ์โดยตรงตามลำดับชั้น ซึ่งการบังคับบัญชาแต่ละสายไม่ควรมากเกินไป มีลักษณะชัดเจนและไม่ ก้าวก่ายกัน

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดขวัญและ กำลังใจ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ควรจะ ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

4. ขอบเขตแห่งการควบคุม (Span of Control) การจัดช่วงบังคับบัญชาต้องไม่ ยาวเกินไป ควรมีความเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพในการควบคุม

5. การแบ่งงานกันทำ และความชำนาญเฉพาะอย่าง (Division of Work & Specialization) การจัดสัดส่วนงานตามปริมาณและคุณภาพ หรือลักษณะพิเศษของงานใน หน่วยงานที่จัดแบ่ง

6. มีเจ้าหน้าที่ 3 ฝ่าย ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและ หน่วยงาน ธุรการ การแบ่งแยกลักษณะของงาน ช่วยให้แยกงานออกตามลักษณะของงานให้เห็นเด่นชัด และป้องกันการงานซ้ำซ้อน

7. การประสานงาน (Co-ordination) เป็นกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่นๆ การประสานงานที่ดี สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติ จะช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้

8. ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Responsibility and Authority) คือ พันธะผูกพัน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการให้ผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งได้ตามขอบเขตของการดำรงตำแหน่งงาน

9. การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation and Delegation of Authority) เป็นการบริหารงานที่จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โดยการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา

บรรยงศ์ โตจินดา (2542 : 132 – 134) กล่าวว่า การจัดองค์การที่ดีประกอบด้วย

1. จัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม
2. จัดการติดต่อสื่อสารสะดวกและคล่องตัว
3. จะต้องจัดให้มีการเอกภาพในการบังคับบัญชา
4. จะต้องมิชอบเขตของการควบคุมเหมาะสม
5. จะต้องคำนึงถึงการแบ่งงานกันทำ และลักษณะงานเฉพาะอย่างด้วย
6. จะต้องแบ่งงานให้มีเจ้าหน้าที่ 3 ฝ่าย คืองานหลัก งานช่วย และงานเสริม
7. จะต้องมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
8. จะต้องกำหนดหน้าที่ และมอบอำนาจที่เหมาะสม
9. จะต้องมีการมอบหมายงาน และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

หลักการจัดองค์การดังที่ได้กล่าวมาเปรียบเสมือนมีพิมพ์เขียว ในการจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่าการจัดองค์การ ประกอบไปด้วย

1. การจำแนกงาน (Identification of Activities)
2. การจัดแผนงาน (Departmentation)
3. อำนาจหน้าที่ (Authority)
4. การจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command)

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร ดังนั้น การจัดองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการจัดองค์การที่เหมาะสม และสามารถดำเนินกิจกรรมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐจึงควรมีการจัดองค์การที่ประกอบไปด้วย การจำแนกงาน (Identification of Activities) การจัดแผนงาน (Departmentation) อำนาจหน้าที่ (Authority) การ จัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจำแนกงาน (Identification of Activities) เป็นพื้นฐานการเริ่มต้นของการจัดองค์การ เนื่องจากการจำแนกงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การจำแนกงานว่างานใดควรอยู่กับงานใดนั้น ต้องพิจารณาที่ความสามารถของผู้ปฏิบัติและลักษณะงาน การจำแนกงานส่วนใหญ่จะดำเนินงานจำแนกตามหน้าที่ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตาม

1. ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) คือ ขนาดความมากน้อยของกิจกรรมต่างๆ หลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทักษะและความสามารถหลายๆ อย่างของผู้ปฏิบัติงานประกอบกัน

2. ความเด่นชัดของงาน (task identity) คือ ขนาดของความมากน้อยของงานที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จเป็นอันเดียวโดยรวม ทั้งนี้สามารถมองเห็นผลงานที่ออกมาได้อย่างเด่นชัด

3. ความสำคัญของงาน (task significance) คือ ขนาดความมากน้อยของงานที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของผู้อื่น ทั้งนี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นผลที่มีต่อภายในองค์กร หรือมีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

4. ความเป็นเอกเทศ (autonomy) คือ ขนาดความมากน้อยของงาน ที่ซึ่งงานนั้น ๆ จะเปิดโอกาสให้ทำงานมีเสรีภาพ อิสระในการใช้ดุลยพินิจ ที่ซึ่งเปิดให้ทำงานที่จะกำหนดเวลาทำงาน และกำหนดระเบียบวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

5. ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) คือ ขนาดความมากน้อย ที่ซึ่งผู้ทำงานสามารถทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานที่จำเป็นจนเสร็จหมดถึงขั้นเห็นผลงานออกมา โดยที่ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลงานที่ผู้ทำงานได้กระทำไป

อาจกล่าวได้ว่าการจำแนกงาน หมายถึง การแยกแยะงานในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการจัดแผนงาน โดยต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2. การจัดแผนงาน (Departmentation) หมายถึง กระบวนการขั้นแรกของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นกลุ่มๆ โดยจัดให้ทุกระดับขององค์กรและสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในแผนงานระดับต่าง ๆ ซึ่งการจัดแผนงานจะหมายความรวมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538 : 80)

1. กระบวนการของการกำหนดแผนกในการบริหาร
2. ลักษณะของโครงสร้างองค์กร โดยการจัดกลุ่มบุคคลออกเป็นหน่วยและจากหน่วยเป็นแผนกเพื่อที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. กระบวนการจัดกลุ่มกิจกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกันออกเป็นฝ่ายๆ
4. กระบวนการจัดกลุ่มงานโดยถือหลักเกณฑ์ลักษณะต่าง ๆ

และหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารจะนำมาใช้พิจารณาว่าควรจัด กิจกรรมออกเป็นกลุ่ม เป็นแผนก หรือเป็นหน่วยงานอย่างไรนั้นอาจทำได้โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ (Gulick and Urwick อ้างใน สร้อยตระกูล (ติชวานนท์) อรรถมานะ, 2541 : 358 – 359)

1. จัดแผนกงาน โดยการแบ่งจำนวนคนเป็นการจัดแผนกงานที่แบ่งคนจำนวนเท่า ๆ กันในแต่ละแผนก
2. จัดแผนกงานโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่การงานเป็นหลัก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบทางหน้าที่ของแต่ละองค์การใช้ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง
3. จัดแผนกงานโดยคำนึงถึงอาณาเขตหรือภูมิภาค สำหรับองค์การที่มีขนาดใหญ่ลักษณะงานกระจายหรือกว้างออกไปในอาณาเขตต่างๆ
4. จัดแผนกงานโดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตภัณฑ์จะแบ่งออกเป็นประเภท ๆ และมอบหน้าที่ต่าง ๆ ให้แต่ละแผนกงาน
5. จัดแผนกงานโดยคำนึงถึงลักษณะของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
6. จัดแผนกงานโดยเป็นไปตามกระบวนการ ในการปฏิบัติงานเป็นการแบ่งงานตามขั้นตอนของการประกอบการเป็นสำคัญ

เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธ์ (อ้างใน พูนสุข หิวตานนท์, 2540 : 29 - 30) ได้ให้ข้อเสนอว่าการจัดแผนกงานทำได้หลายแบบ แต่ไม่มีสูตรหนึ่งสูตรใดหรือเกณฑ์ใดเกณฑ์เดียวที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ และการจัดรวมกลุ่มกิจกรรมมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญหลายประการ คือ

1. หลักเกณฑ์การยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยจะเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรม หรืองานตามความเหมือนกันหรือคล้ายกันของคุณสมบัติและจุดมุ่งหมายเหมือนกัน
2. หลักเกณฑ์ความสอดคล้อง โดยจะเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรม หรืองานตามความสอดคล้อง เช่นการผลิตกับงานความปลอดภัยต้องอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
3. หลักเกณฑ์ตามหน้าที่ โดยจะเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรม ที่มีหน้าที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน เช่น งานขายและงานประชาสัมพันธ์
4. หลักเกณฑ์ตามโครงการ โดยการรวมกิจกรรมหรืองานภายใต้การขึ้นสุดท้ายของโครงการหนึ่งมาไว้ด้วยกัน เช่น การนำกิจกรรมการผลิต การเงิน การพนักงานมาจัดไว้ภายใต้การสร้างโรงงานใหม่
5. หลักเกณฑ์ตามการประสานงาน โดยนำกิจกรรมหรืองานที่ต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดมาไว้ด้วยกัน

อาจกล่าวได้ว่าการจัดแผนงาน คือ การจัดหมวดหมู่ของงานออกเป็นประเภท เพื่อแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสม และเพื่อให้งานเดินตามสายงานอย่างมีระบบ

3. อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นอำนาจที่จะสั่ง บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่ผู้ที่มีอำนาจจะเห็นสมควร หรือเป็นสิทธิในการกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในองค์การ (ไพศาล มะระพะยรรณ, 2539 : 113) คุณลักษณะสำคัญ 2 ประการของอำนาจหน้าที่ก็คือเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นเจ้านายลูกน้อง (วราเชษ จันทรศร และ อุทัย เลาหวิเชียร, 2529 : 34 - 40) ลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ผู้บริหารสูงสุดจะใช้บังคับให้เกิดการประสานได้ รวมถึงสิทธิของผู้บริหารในด้าน (สมยศ นาวิกการ, 2538 : 222)

1. การตัดสินใจภายในขอบเขตของอำนาจหน้าที่
2. การมอบหมายงานให้กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
3. การกำหนดผลการปฏิบัติงานจนเป็นที่พอใจจากผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

อาจสรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ผู้บริหารสูงสุดจะใช้บังคับให้เกิดการประสานงานได้ สิทธิที่จะสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

4. การจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นสายของการปกครองบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับของอำนาจ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ให้ทราบถึงลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวของอำนาจหน้าที่ ที่มีกรมอบอำนาจหน้าที่จากระดับสูงสุดขององค์การสู่ระดับต่ำสุด ซึ่งแนวความคิดของสายการบังคับบัญชาประกอบด้วย (Robbins and Conlter, 1999 : 305)

1. การมอบอำนาจหน้าที่
2. ความรับผิดชอบ
3. เอกภาพของสายการบังคับบัญชา

สายการบังคับบัญชาจะบอกทิศทางของอำนาจเพื่อเชื่อมต่อระหว่างแต่ละบุคคลในองค์การกับตำแหน่ง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 301) ลักษณะของสายการบังคับบัญชาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. อำนาจหน้าที่ (Authority Aspect)
2. ลักษณะของความรับผิดชอบ (Responsibility Aspect)
3. ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร (Communication Aspect)

กล่าวได้ว่าสายการบังคับบัญชา คือ การแสดงความสัมพันธ์ให้ทราบถึงลำดับชั้นระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ตามแนวของอำนาจหน้าที่

2. สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.1 วิวัฒนาการวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง กรม ศึกษาธิการ 12 ตุลาคม 2435 โปรดเกล้าฯ จัดตั้งโรงเรียนสำหรับฝึกสอนผู้จะเป็นอาจารย์เรียกชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์”

29 กันยายน 2497 ประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครู เพื่อทำหน้าที่ผลิตครูและอบรมครูที่ยังขาดวิทยฐานะครูให้มีคุณวุฒิทางครู และผู้ที่มีวุฒิทางครูได้รับวุฒิสูงขึ้น

14 กุมภาพันธ์ 2518 มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 กำหนดหน้าที่ 5 ประการ คือ การผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ค้นคว้าศึกษาวิจัย ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ทำนุบำรุง ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมแห่งชาติให้บริการทางวิชาการ แก่ชุมชน

พ.ศ. 2527 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการ ในสาขาวิชาต่างๆ สามารถผลิตบัณฑิตเพิ่ม จากสายศึกษาศาสตร์ อีกสองสายคือ สายวิทยาศาสตร์และสาย ศิลปศาสตร์ รวม 3 สายวิชา หลายโปรแกรมวิชา ตามความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง

12 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” เป็นชื่อสถาบันการศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

24 มกราคม 2538 มีการประกาศพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาส่งผลให้สถาบันราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาและสร้างสรรค์ เพื่อให้สถาบันราชภัฏได้กระทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542 : 9 -10)

2.2 ภารกิจและทิศทางของสถาบันราชภัฏ

ภารกิจของสถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวิวัฒนาการมาจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาชีพครูเพียงอย่างเดียว มาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ (Comprehensive university) ซึ่งเปิดสอนหลายสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ชื่อของสถาบันสอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริงของวิทยาลัยครู จึงได้มีการขอพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ” (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544 : 2) โดยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สถาบันราชภัฏได้ประกาศตัวเองและมีวัตถุประสงค์ที่เด่นชัดร่วมกันเพื่อจะผลิตคนระดับสูงเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการที่จะประสบผลสำเร็จในการวางแผนการดำเนินการและการทำงานร่วมกัน จะต้องทำเป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตอำนาจในการบริหาร ให้เด่นชัด สถาบันราชภัฏมีความแตกต่างในการกระจายอำนาจและการบริหารงาน จากหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยอำนาจในการบริหารของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของอธิการบดี และควบคุมดูแลโดยสภาประจำสถาบันนั้นๆ เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและเป็นอิสระ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544 : 7) แต่ในความเป็นอิสระ ที่เป็นอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดระบบบริหารจัดการองค์การ ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการได้เนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ของราชการ และจากการที่สถาบันราชภัฏ แต่ละแห่งไม่ได้เป็นนิติบุคคล เป็นแค่หน่วยงานระดับกองอยู่ในกรมสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (สงบ ลักษณะ, 2543 : 6) ดังนั้นการบริหารงานต่างๆ ในสายงานจำเป็นต้องผ่านขั้นตอนมากมาย จึงเป็นความพยายามของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึงสถาบันราชภัฏด้วย มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Management) (เกษม สุวรรณกุล, 2540 : 15) พึงวางงบประมาณจากรัฐน้อยลง ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็น นิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ และให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, มปป. 19) จาก เจตนารมณ์ของสถาบันราชภัฏที่มุ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น จึงกำหนดให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อปวงชน ที่มีบทบาทในการเสริมสร้างโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษาเอื้อต่อคนทุกช่วงวัย ผู้ด้อยโอกาสและผู้พลาดโอกาส โดยสถาบันมุ่งสร้างเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษานานาชาติ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาวิชาการ เพิ่มพูนศักยภาพระดับ คุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินการกิจ ด้วยการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพึ่งพาตนเอง และเพื่อให้เป็นไป ตาม

1. การเข้าถึงการอุดมศึกษาของประชาชน
2. การบริหารจัดการ
3. คุณภาพ
4. ความสอดคล้อง
5. การจัดการศึกษา
6. การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น
7. ความเป็นนานาชาติ
8. ระบบงบประมาณ

และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 36 และมาตรา 71 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏมิแผนพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมั่นว่าสถาบันราชภัฏจะต้องเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบัน

2.3 โครงสร้างการบริหารงานภายในของสถาบันราชภัฏ

ปัจจุบันสถาบันราชภัฏทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 41 แห่ง แต่ละแห่งสามารถบริหารและจัดการศึกษาของตนเองตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่นได้โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสถาบันราชภัฏ สำหรับสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง อย่างไรก็ดี เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้สถาบันราชภัฏ อาจแบ่งส่วนราชการตามบทบัญญัติในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 จึงทำให้โครงสร้างการบริหารงานภายในของสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. การแบ่งส่วนราชการ สถาบันราชภัฏอาจแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น
 - 1.1 สำนักงานอธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สำนักวิจัย หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เช่น สำนักกิจการนักศึกษา สำนักวางแผนและพัฒนา สำนักศิลปวัฒนธรรม สำนักงานส่งเสริมวิชาการ ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังกำหนดให้สำนักงานอธิการบดี อาจแบ่งเป็นฝ่ายหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย บัณฑิตวิทยาลัยและคณะ อาจแบ่งเป็นสำนักงานเลขานุการหรือภาควิชาและสำนักวิจัยและหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเท่าคณะ อาจแบ่งเป็นสำนักงานเลขานุการฝ่าย หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย โดยทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

2. การบริหารงานภายใน

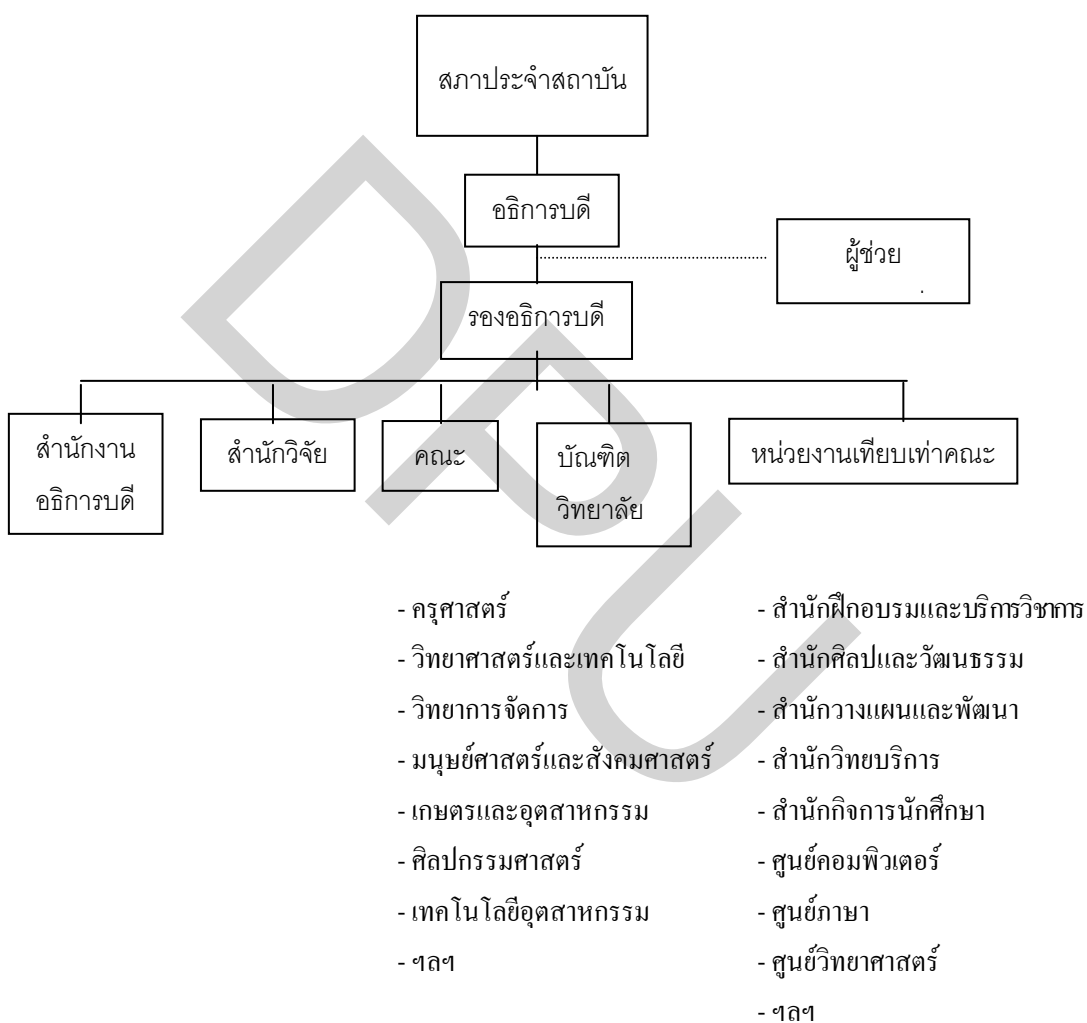
พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 กำหนดให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีสภาประจำสถาบันทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานของสถาบันทั้งหมด ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และมีอธิการบดีหนึ่งคนเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานทั้งปวงของสถาบัน โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏและของสถาบัน รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถาบัน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของราชการ ข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบัน และข้อบังคับของสถาบัน
3. เป็นผู้แทนของสถาบันในการจัดการทั่วไป
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบัน เพื่อเสนอต่อสภาประจำสถาบัน
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบและข้อบังคับของสถาบัน หรือตามที่สภาประจำสถาบันมอบหมาย

อนึ่งหากสถาบันราชภัฏใดจัดให้มีการแบ่งส่วนราชการตามมาตรา 10 ข้างต้น พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ก็กำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชา ดังนี้ สำนักงานอธิการบดี มี “ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานอธิการบดี ส่วนในคณะหรือบัณฑิตวิทยาลัยให้มี “คณบดี” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบและใน หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มี “หัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในหน่วยงานนั้น การจัดองค์การสถาบันราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 แสดงดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

การจัดองค์การสถาบันราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538



ที่มา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538 : 4

สถาบันราชภัฏในฐานะสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดองค์การการบริหาร โดย สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีองค์การทำหน้าที่บริหาร การดำเนินงานต่างๆ และการจัดการเรียนการสอนได้แก่ คณะวิชา ภาควิชา และมี องค์การ ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนการสอนได้แก่ สำนักและศูนย์ ปัจจุบันมี 6 คณะวิชา 45 ภาควิชา 137 โปรแกรมวิชา 2 ศูนย์ และ 33 ฝ่าย (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538 : 4)

การบริหารระดับสถาบันจะมีอธิการมีหน้าที่บังคับบัญชารับผิดชอบ ในการบริหารงาน มี วาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี และรองอธิการบดีอีก 4-5 คน ช่วยทำหน้าที่บริหารงานด้านต่างๆ การบริหาร ในระดับคณะวิชา ภาควิชา ศูนย์และสำนักจะมีอาจารย์ซึ่งเป็นข้าราชการครูทำหน้าที่ใน องค์การ นั้นๆ

จากเจตนารมณ์ที่มุ่งให้สถาบันราชภัฏที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกัน มีการดำเนินการร่วมมือกัน ตาม ภารกิจหลัก และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จึงได้มีการรวมสถาบันราชภัฏที่อยู่ใกล้เคียงกันเป็นกลุ่มสถาบันราชภัฏ และเรียกชื่อ ว่า สหวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 8 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา พุทธชินราช อีสานเหนือ อีสานใต้ ศรีอยุธยา ทักษิณ ทวาราวดี และรัตนโกสินทร์

3. การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน

3.1 การจัดองค์การและโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน

โครงสร้างการจัดองค์การของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมี 2 แบบ คือ (วิจิตร ศรีสอาน, 2530 : 43)

1. โครงสร้างตามภารกิจมีกิจอะไรก็ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อรองรับภารกิจนั้นๆ บางที ทำให้เกิดการซ้ำซ้อน แข่งขัน แย่งงานกันและบางครั้งเป็นแบบดาวกระจาย มีการสร้างอาณาจักร ของ แต่ละกลุ่ม ตัวใครตัวมัน

2. ตั้งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทำให้เกิดความไม่พอดี ช่วงงานประสานและบังคับบัญชากว้างเกินไป การกระจายภาควิชามากเกินไปทำให้ Chain of Command ยาว

3.2 การจัดองค์การและโครงสร้างของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน

พรรณเพ็ญ คุณวพานิชกุล (2539 : 70 - 74) ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : ศึกษา กรณีสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา โดยศึกษาโครงสร้างของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาตาม พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏที่สถาบันราชภัฏใช้ อยู่ในปัจจุบัน ศึกษามุ่งเน้นลักษณะโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ ความ

1. ลักษณะโครงสร้างองค์การ รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์การ โดยการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีกฎและข้อบังคับในการทำงาน

2. อำนาจหน้าที่ เน้นการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในด้าน

2.1 การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ทุกหน่วยงานมีอำนาจเต็มที่ในการดำเนินงาน ซึ่งโครงการนั้นๆ ต้องเป็นโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันฯ และรัฐบาล และได้รับการอนุมัติในแผนการปฏิบัติงานประจำปี

2.2 การพิจารณาความดีความชอบ จะเป็นไปตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา โดยเริ่มจากระดับฝ่าย ภาควิชา เสนอความดีความชอบไปยังสำนัก คณะ แล้วเสนอไปยัง รองอธิการบดี และอธิการบดี ตามลำดับ หลังจากนั้นมีการประชุมเพื่อถกแถลง แต่อำนาจในการพิจารณาขั้นสุดท้ายอยู่ที่อธิการบดี

2.3 การลงโทษผู้กระทำผิด คณบดี และผู้อำนวยการสำนักมีอำนาจน้อย อำนาจ ในการตัดสินใจเต็มที่อยู่ที่อธิการบดี โดยอธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวน การใช้อำนาจ มีทั้งการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ

3. การมอบหมายงาน ในทุกหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับคณะ สำนัก ภาควิชา และฝ่าย มีการมอบหมายงานดังนี้

3.1 ระดับคณะ คณบดีจะมีการมอบหมายงานให้หัวหน้าภาควิชาในด้าน การจัดอาจารย์ผู้สอนในวิชาต่างๆ การทำโครงการ การขอตั้งงบประมาณ การประเมินผลการเรียน และการพิจารณาความดีความชอบ

3.2 ระดับสำนัก ผู้อำนวยการสำนักจะมอบหมายงานให้หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตามสายงานที่รับผิดชอบ

3.3 ระดับภาควิชา หัวหน้าภาควิชาจะมอบหมายงานให้อาจารย์ประจำภาควิชา

3.4 ระดับฝ่าย โดยหัวหน้าฝ่ายจะมอบงานให้เจ้าหน้าที่ประจำฝ่าย

ส่วนการมอบหมายงานของผู้บริหารระดับสูง คืองานที่อธิการบดีมอบหมายงานให้รองอธิการบดี มีการมอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีหนังสือมอบอำนาจ ซึ่งยึดหลักการแบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แตกต่างจากการมอบหมายงานในระดับ

4. การควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมมีการลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา
5. เอกภาพในการบังคับบัญชา ทุกหน่วยงานมีอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา และควบคุมดูแลทั้งหมด ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของอธิการบดีโดยเคร่งครัด
6. การประสานงาน การประสานงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน การประสานงานบางครั้งมีความล่าช้า และเกิดการสูญหายของเอกสาร เนื่องจากผู้บริหารในบางระดับไม่อยู่ประจำในสถาบัน

4. การจัดการของสถาบันราชภัฏในอนาคต

4.1 การจัดการของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต

พรชูลี อาชีวะบำรุง (2543 : 2/15) ได้ศึกษาแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบันโดยเสนอรูปแบบโครงสร้างและการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับการศึกษาไทย พบว่า หลักการจัดการของสถาบันอุดมศึกษา ควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ความเป็นตัวของตัวเองของภาควิชาและหน่วยงานย่อย (Autonomy of departments) นั่นคือ หน่วยงานย่อยจะต้องมีเสรีภาพทางวิชาการและการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของตน ในด้านหลักสูตรการสอน การวิจัย การเผยแพร่ผลงานและการติดตามหรือสมมติฐานทางวิชาการในศาสตร์เฉพาะของตน รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการและการขยายองค์ความรู้ โดยไม่ต้องอยู่ในกรอบข้อบังคับของกฎหมายและระบบสังคม
2. การรวมอำนาจในงานบริการสนับสนุน โดยที่คณาจารย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดทางการอุดมศึกษาและเป็นนักวิชาชีพที่ต้องติดตามผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ นิสิต นักศึกษาและสังคม จึงจำเป็นจะต้องมีการบริการสนับสนุนทั้งในเรื่องของการบริหารบุคลากร การเงิน ห้องสมุด บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและสนับสนุนต่าง ๆ ในงานที่จำเป็น ซึ่งเรียกว่างานสนับสนุน ทั้งนี้ งานวิชาการและงานสนับสนุนเป็นเรื่องของการบริหารงานประจำวัน เป็นลักษณะการเตรียมอำนาจ ไม่ได้มีลักษณะที่อาศัยเสรีภาพทางวิชาการเช่นเดียวกับคณาจารย์ เพราะลักษณะของงานแตกต่างกัน
3. การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสังคมสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจากสังคม เป็นสถาบันที่เป็นสมองของสังคม ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การสร้างทฤษฎีใหม่ๆ การทำวิจัย ตลอดจนการผลิตบัณฑิต การทำงานของสถาบันอุดมศึกษานั้น

ไม่มีทฤษฎีการปกครอง การจัดโครงสร้าง และการบริหารจัดการใด ๆ ที่ดีที่สุดสำหรับทุกวิทยาลัยหรือทุกมหาวิทยาลัย ไม่มีแบบใดที่สามารถที่จะใช้ได้กับสถาบันทุกขนาด ทั้งใหญ่และเล็ก สถาบันของรัฐหรือสถาบันเอกชน แต่คุณลักษณะ 10 ประการ ดังต่อไปนี้ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมในการกำหนดทิศทางของการจัดโครงสร้างใหม่ ในการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการในสถาบันส่วนใหญ่ (พรชูลี อาชวบูรณ์, 2543 : 6/135 – 6/139)

1. ภารกิจและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นที่จะต้องทำให้แคลงและชัดเจนยิ่งขึ้นสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ความสำคัญขององค์ความรู้ที่มีต่อสังคม หรือปัจจุบันนี้มีความ จำเป็นเพื่อ (ก) ควรจะลดทอนการวิจัยและการพัฒนา ตลอดจนการบริการ ซึ่งไม่เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ออกจากกิจกรรมหลักของการอุดมศึกษา เพื่อที่จะปฏิบัติงานโดยตรงของตนเองได้ดียิ่งขึ้น (ข) ควรจะมีนิยามบทบาทร่วมของสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ว่าอะไรคือวิทยาลัยอะไรคือมหาวิทยาลัย และอะไรคือมหาวิทยาลัยซึ่งจัดการเรียนการสอนระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นต้น

2. ควรมีการย้ำเตือนความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งในแง่ของการบริหารจัดการ และในแง่ของความเป็นศิษย์ การอุดมศึกษามีความสำคัญมาก และเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินกิจการของสังคมจึงจำเป็นจะต้องมีความเป็นอิสระ และควรจะให้วงการเมือง เข้าใจธรรมชาติของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยว่า ควรจะพัฒนาไปหนทางใด และควรจะมีบทบาทสัมพันธ์กันกับหน่วยงานของรัฐอย่างไรจึงจะมีความสมดุลกับความเป็นอิสระเพื่อปฏิบัติงานทาง วิชาการ ควรจะมีการปรับหน่วยงานประสานงานระดับประเทศ ในฐานะคณะกรรมการอุดมศึกษา เพื่อเน้นความรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพ และนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง

3. กลไกเพื่อจัดตั้งความเป็นชุมชน ควรจะได้พัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกสถาบันอุดมศึกษา คำนึงร่วมซึ่งทำให้วิทยาลัยเล็ก ๆ รวมตัวกันเป็นกลุ่มชุมชนแห่งศึกษานั้น ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถาบันขนาดใหญ่ที่มีหลายคณะวิชา แต่กลไกซึ่งเรียกว่า สภาชุมชน (Community Councils) หรือสภาคณาจารย์ที่มีฐานกว้าง (Broadly Based Senates) นั้น กำลังมีการจัดตั้งในหลายประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาคมอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์นิสิตนักศึกษา บุคลากรเสริม และผู้บริหาร ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาประชามติ เพื่อแนะนำอธิการบดี และกรรมการ สภาบริหาร

4. ควรมีการกำหนดการใช้อำนาจพื้นฐานและการใช้อำนาจของชุมชนวิชาการ ไม่ควรที่จะให้ประชาคมใดประชาคมหนึ่งมีอำนาจสุดท้ายอย่างเด็ดขาดเต็มที่เกี่ยวกับภารกิจใดภารกิจหนึ่ง หรือหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งของสถาบัน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นชุมชนของนักวิชาชีพ ที่มีเอกลักษณ์บุคคลและประชาคมต่างๆ ร่วมมือร่วมใจกันกับนักวิชาชีพอื่นๆ ในการให้บริการแก่สังคม โดยการประสานประโยชน์กัน วัตถุประสงค์สุดท้าย มิได้เป็นการจัดรายวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือจัดโปรแกรมวิชาเอกในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งหรือรวบรวมสะสมตำราต่างๆ หรือจัดทำงบประมาณ รายปี เป็นการพัฒนาบัณฑิตที่มีความรู้ดี มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จาก การอ่าน การสื่อสาร การใช้เหตุผล และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม

อันที่จริงแต่ละประชาคมสามารถที่จะได้รับอำนาจพื้นฐานในการวางนโยบายต่างๆ และปฏิบัติงานตามสมรรถนะของตน แต่ละประชาคมมีสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือการปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาคมของตนเอง และในฐานะสมาชิกหนึ่งของสมาคมนั้น ควรจะเอาใจใส่ต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตน ส่วนความรับผิดชอบในการใช้อำนาจของชุมชน เช่น การตรวจสอบ การรับนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบต่อสังคมเพื่อให้การสนับสนุน สถาบัน อาจจะก่อให้เกิดความคิดเห็นที่ ขัดแย้งกันในกลุ่มประชาคมนั้น เป็นหน้าที่ของอธิการบดีและกรรมการสภาบริหารสถาบัน การใช้อำนาจของชุมชนโดยอธิการบดีและสภานั้นถือว่าสิ้นสุด และไม่สามารถจะเรียกร้องแต่อย่างใดได้ แต่ควรที่จะเกิดขึ้นหลังจากได้รับการพิจารณา รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ตลอดจนประมวลข้อเลือกในการตัดสินใจจากประชาคมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อนจะพิจารณาตัดสินใจขั้นสุดท้าย การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่ม นักวิชาชีพในสำนักงานกฎหมาย หรือในธุรกิจหรือในมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับความสะดวก ตามกาลเทศะและการประหยัดค่าใช้จ่าย นั้นหมายความว่ามีความสามารถในการทำนุบำรุงรักษาความร่วมมือของบุคคลทุกกลุ่ม เพื่อนำสถาบันดำเนินการไปร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. อำนาจพื้นฐานของคณาจารย์ในการวางนโยบายและปฏิบัติงาน เกี่ยวกับหลักสูตร รายวิชาวิธีการสอน การวิจัย สถานภาพของอาจารย์ และวิถีชีวิตของนิสิตนักศึกษาสัมพันธ์กับกระบวนการศึกษาควรได้รับการยืนยันและตอบรับว่าเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการอุดมศึกษา

การยืนยันในเรื่องสำคัญเช่นนี้ เป็นความรับผิดชอบของอธิการบดี และ กรรมการสภาบริหาร ในการทบทวนข้อเสนอของคณาจารย์และคณะวิชาต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่า การปฏิบัติงานสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์พื้นฐานของสถาบัน ควรมีการพัฒนาไกล การใช้อำนาจของคณาจารย์ในหลายๆ สถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเข้าใจของกรรมการสภาบริหาร ผู้บริหารและนิสิตนักศึกษา

6. อำนาจพื้นฐานของนิสิตนักศึกษาที่วางนโยบาย อันเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนิสิตนักศึกษา และสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของสถาบัน ควรจะได้รับการยอมรับและกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถของนิสิตนักศึกษาที่จะเสริมความเข้าใจและความหมาย ในการตัดสินใจซึ่งสัมพันธ์กับการเงิน การดำเนินงานและงานวิชาการ ตลอดถึงสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในสถาบัน ควรได้รับการยอมรับ

7. อธิการบดีมีหน้าที่ซึ่งจะต้องแสดงความเป็นผู้นำเพื่อตอบสนองความต้องการของ วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยอธิการบดีมีอิสระในการที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา จากเท่าที่อยู่ในกรอบ นโยบายซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการสภาวิทยาลัย และการคำนึงถึงข้อเสนอแนะ โดยอาศัยกลไก ซึ่ง แสดงประชามติของชุมชน บทบาทเหล่านี้จำเป็นจะต้องได้รับการยืนยัน

8. ควรให้มีสภาบริหารสถาบันต่อไป และสภานี้ควรจะแสดงความพยายามที่จะหาข้อสนเทศ ในทุกๆ ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและภารกิจของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในความดูแลของตน เมื่อ มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจตามอำนาจ ซึ่งตนได้รับจากพระราชบัญญัติหรือกฎหมายต่างๆ ของ สถาบันความรับผิดชอบของกรรมการสภา คือ ทิศทาง กรรมการสภามีหน้าที่ซึ่งจะกำกับดูแลโดยทั่วไป เกี่ยวกับกิจกรรมทั้งหมดของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย กรรมการสภาไม่ควรจะยุ่งเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการ แต่ควรจะรับทราบข้อสนเทศต่างๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ และคุณภาพของสถาบัน

โดยสรุป ระบบการจัดโครงสร้างและการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษานั้น คือ กลไก ที่จะประมวลพลังจากบุคคลหลายหลากในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ กรรมการสภา ผู้บริหารคณาจารย์ และนิสิตนักศึกษา เพื่อจะประสานสามัคคีกันในการร่วมมือร่วมใจและเรียนรู้และ นำ ความก้าวหน้าทางวิชาการมาสู่สังคม

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิด 10 ประการ ในการจัดโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา

หลักการ	แนวทาง
1. ส่งเสริมให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความ เชี่ยวชาญที่ สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของท้องถิ่น ภูมิภาค และประเทศชาติ	1. ศึกษาศักยภาพความชำนาญการและความต้องการของ ประเทศ จัดประเภทสถานศึกษาตามศักยภาพความชำนาญ การในปัจจุบัน ส่งเสริมความชำนาญนั้น สร้างความ ชำนาญการเพิ่มเติมตามความจำเป็นของท้องถิ่นและ ประเทศ
2. มีการกระจายของสถานศึกษาประเภทต่างๆ ให้ ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อกระจายโอกาส การศึกษาไปทั่วประเทศ	2. ในแต่ละพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ สังคมและเศรษฐกิจ จัดให้ มีสถานศึกษาหลายประเภท ให้ครอบคลุมความต้องการแต่ ละภูมิภาคของประเทศและสอดคล้องกับภาพรวมของ ประเทศ
3. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการสร้างเครือข่าย ของสถานศึกษา โดยที่แต่ละแห่งยังคงมีอิสระในการ บริหารงานบุคคล วิชาการและการคลัง แต่ก็มีกลไกการ บริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3. จัดโครงสร้างของสถานศึกษา ในแต่ละภูมิภาคของ ประเทศ และทั้งประเทศเป็นเครือข่ายที่มีกลไกการบริหาร จัดการทรัพยากรร่วมกัน โดยแต่ละเครือข่าย สามารถจัด การศึกษาถึงระดับบัณฑิตศึกษาร่วมกันมีการถ่ายโอน แลกเปลี่ยนนิสิตและคณาจารย์ระหว่างกันได้อย่างคล่องตัว โดยที่แต่ละสถานศึกษายังมีอิสระในการบริหารงาน การ ลงทุนควรคำนึงถึงความเป็นธรรมในสังคมและกระจาย ความเจริญสู่ภูมิภาคต่างๆ อย่างสมดุล
4. ให้ความสำคัญแก่สายวิชาชีพ วิชาการ และอาชีวศึกษา เพื่อเอื้อต่อการสร้างความเชี่ยวชาญและการสร้างความรู้ใน แต่ละสาย	4. จัดให้แต่ละสายมีบุคลากรที่มีจรรยาบรรณและคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาการวิชาชีพของตน มีการวิจัยระดับสูงใน แต่ละสายโดยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับ บัณฑิตศึกษา ในแต่ละสายจนถึงระดับปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า และมีการประกันคุณภาพการศึกษา
5. ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับโลกของงาน และชีวิตจริง	5. จัดหลักสูตรและการบริหารจัดการให้มีการเรียนการ สอน การฝึกงาน การวิจัยและ/หรือกิจกรรมที่ร่วมมือกับ ภาคธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานของภาค ราชการ รวมทั้งองค์กรพัฒนาของเอกชน(NGO) และเชื่อมโยง กับสังคมและชุมชน
6. ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง หรือการศึกษา ตลอดชีวิต แก่ผู้ทำงานและผู้สูงอายุ	6. จัดหลักสูตรและการบริหารจัดการที่ให้โอกาสแก่ผู้ที่ ทำงาน หรือผู้สูงอายุเข้าศึกษารายวิชาในหลักสูตรปกติหรือ หลักสูตรพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งการเทียบโอนการศึกษาในระบบต่างๆ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หลักการ	แนวทาง
7. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรอุดมศึกษากับหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และระหว่างหลักสูตรอุดมศึกษาคู่กันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ	7. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกัน ระหว่างการศึกษาระดับต่างๆ การเทียบโอนรายวิชา และการเรียนรายวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้ทุกหลักสูตรและทุกระบบ การศึกษาสามารถเทียบโอนและต่อยอดกันได้
8. ส่งเสริมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแก่มวลชน	8. นำระบบเทคโนโลยีการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เชื่อมโยงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จัดการศึกษาแบบVirtual education โดยมีการใช้ Broadcasting และ On-line technology รวมทั้งสื่อการศึกษาต่าง ๆ
9. ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ภูมิศาสตร์ของแต่ละเครือข่าย เข้าเรียนในสถานศึกษาในเครือข่าวนั้น แต่จะต้องกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนนอกเครือข่ายเพื่อความหลากหลายของผู้เรียน	9. จัดสรรที่นักเรียนแก่ผู้เข้าเรียนในแต่ละเครือข่าย ทั้งผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่และนอกพื้นที่ของเครือข่าย
10. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของอุตสาหกรรม การศึกษา เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาการศึกษา และวัฒนธรรมของประเทศ	10. ส่งเสริมการพัฒนาและวิจัย สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับ อุตสาหกรรมการศึกษาสร้างความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543 : 7 – 10

4.2 การจัดการของสถาบันราชภัฏในอนาคต

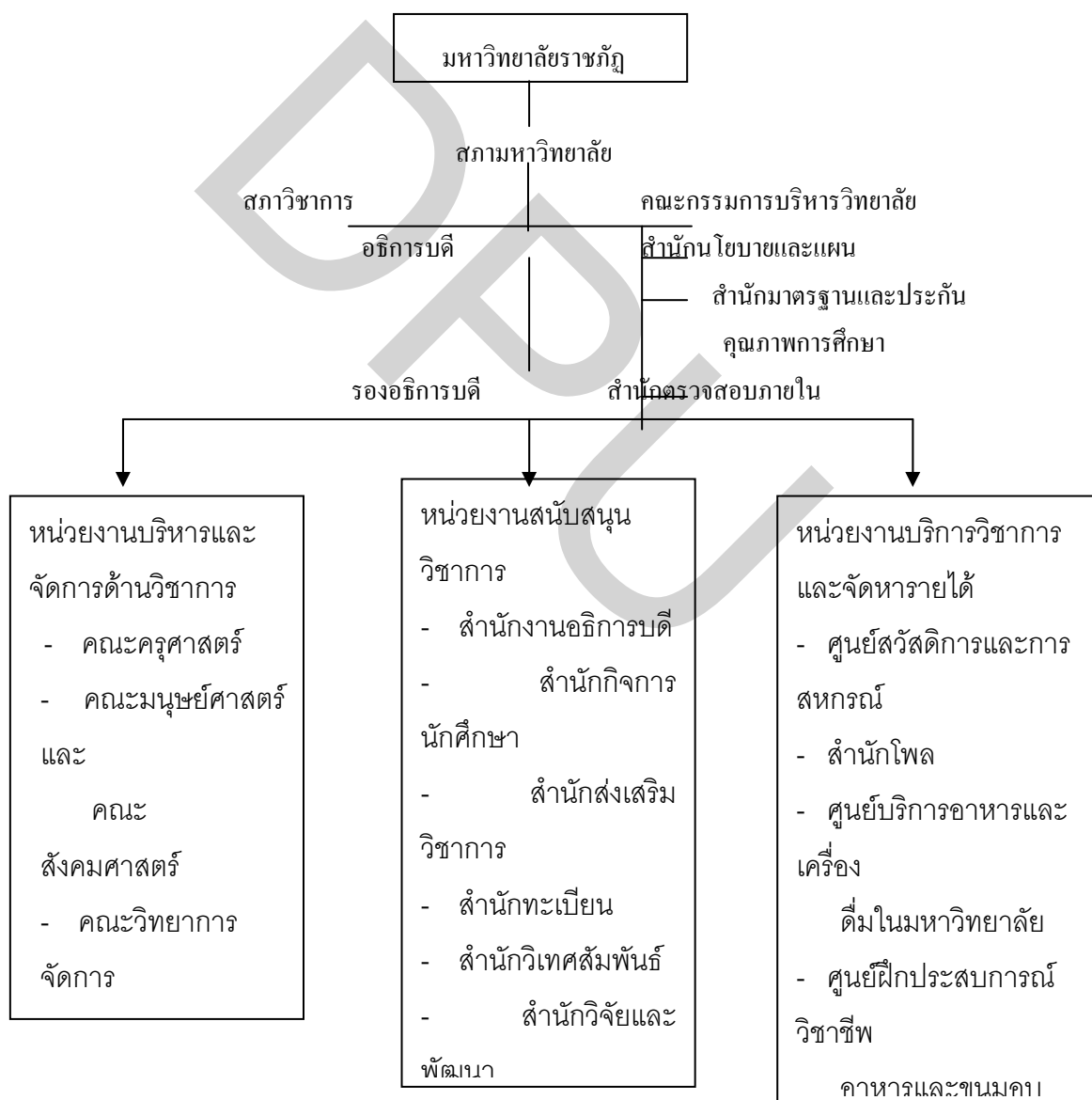
ภายหลังที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา อธิการบดีสถาบันราชภัฏจึงได้จัดให้มีการประชุมอธิการบดีสถาบันราชภัฏ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถาบันราชภัฏ โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งควรเป็นนิติบุคคล ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการ และพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระยะเวลาที่กำหนด
2. ใช้นามพระราชทาน “ราชภัฏ” เป็นชื่อ “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” เพื่อยึดมั่นในจิตวิญญาณและปณิธานของความเป็นราชภัฏ
3. เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาเพื่อปวงชน ในระดับปริญญาที่มีหลากหลายวิชาชีพ

การจัดองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเน้นการจัดองค์การให้มีระดับชั้นของการบังคับบัญชาน้อยที่สุด โดยมุ่งไปให้ความสนใจที่กระบวนการ คือจากการทำงานตามสายงาน เปลี่ยนเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยงานที่สามารถดำเนินการได้เอง ภายใต้กรอบ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และค่านิยมที่กำหนด ซึ่งโครงสร้างของสถาบันราชภัฏในอนาคต แสดงภาพที่ 2

ภาพที่ 2

โครงสร้างของสถาบันราชภัฏในอนาคต จากแนวคิดของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต



ที่มา : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542 : 16

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครู ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร แม้ว่าวิทยาลัยครูจะได้ปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่โครงสร้างและเทคโนโลยีการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและของวิทยาลัยครู ยังไม่เอื้อให้วิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยปฏิบัติภารกิจของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาได้หลายประการ (กรมการฝึกหัดครู, 2531 : 15) เป็นต้นว่า

1. วิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยไม่มีอิสระในการดำเนินงาน ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา
2. บุคลากรของวิทยาลัยครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ตระหนักในความเป็นสถาบันอุดมศึกษาของวิทยาลัย และไม่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานวิทยาลัยครูเท่าที่ควร
3. ขาดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิทยาลัยครูสหวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมบูรณ์
4. การกระจายอำนาจบริหารบุคคล ทรัพยากร และการจัดการศึกษาของกรมการฝึกหัดครู ยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทำให้สหวิทยาลัยครูขาดความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสถาบันโดยสมบูรณ์
5. ระเบียบและคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรมการฝึกหัดครูหลายประการ ไม่เอื้อให้วิทยาลัยครูปฏิบัติภารกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษาได้สมบูรณ์
6. ขวัญและสวัสดิการของบุคลากรของวิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครูไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญและสวัสดิการของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาอื่น

ภัทราวดี ผุดเหล็ก (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมคือ แบบสัมภาษณ์, การสังเกต และค้นคว้าจากเอกสาร นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการบรรยาย พบว่า การจัดโครงสร้างองค์การ และการแบ่งงานของสำนักงานอธิการบดี เรื่องการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน ในสำนักงานเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (จ.2) พ.ศ. 2531 ประกาศ ณ วันที่ 17 ต.ค. 2531 ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานอธิการบดี ช่วงบังคับบัญชา มีขนาดกว้าง ความเป็นทางการสูง การปฏิบัติงานต้องอาศัยกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ เป็นหลัก ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ และการขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของสำนักงานอธิการบดี โดยแยก

จากการผลิตครูเชิงปริมาณมากมาย ส่งผลกระทบในเชิงคุณภาพของผลผลิต โดยเฉพาะสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครู 41 แห่ง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจึงได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู ในคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อศึกษาปัญหาและ แนวทางการปรับปรุงคุณภาพคณะกรรมการดังกล่าว (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 24 – 30) ได้สรุปปัญหาของการ ฝึกหัดครูที่สำคัญไว้ดังนี้

1. ปัญหาอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ได้แก่ ปัญหาด้านอุดมการณ์ ศรัทธา และ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู รวมทั้งความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ การสอน และกระทำหน้าที่อื่นๆ ตามบทบาทภารกิจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
2. ปัญหาการประสานงานของหน่วยผลิตครูจะผลิตตามความต้องการมากกว่า ความพร้อมของสถาบัน
3. ปัญหากระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยเฉพาะปัญหาความแตกต่างในด้านการกำหนดคุณวุฒิของอาจารย์และความหลากหลายของหลักสูตร ส่วนกระบวนการเรียนการสอนเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ และความไม่เข้าใจตรงกันในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. ปัญหาคุณภาพของผู้จบการศึกษาขาดการประเมินผล ผู้สำเร็จการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้เข้าศึกษาระดับสติปัญญาระดับปานกลางบางส่วนไม่ได้ศรัทธาและมีอุดมการณ์ต่อวิชาชีพครู
5. ปัญหาสถานภาพครูและของวิชาชีพครู สถานภาพของวิชาชีพครูต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ

จากปัญหาซึ่งเกิดขึ้นกับสถาบันฝึกหัดครูดังกล่าว ได้เกิดผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการของกรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสาเหตุสำคัญ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูถึง 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2518 และในปี พ.ศ. 2527 โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติของวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้กำหนดภารกิจที่สำคัญ ประการหนึ่งคือให้วิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ภารกิจดังกล่าวทำให้วิทยาลัยครู 41 แห่ง ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายตามความพร้อมของวิทยาลัยครู (กรมการฝึกหัดครู, 2535 :1)

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา วิวัฒนาการของการจัด

พินิจ มั่นสัมฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต พบว่า สภาพปัจจุบันมหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูคใจคนที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ในมหาวิทยาลัยได้ ระบบบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่สามารถก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูง ทำให้ไม่อาจสร้างวินัยทางวิชาการให้บุคคลรู้จัก ภาระหน้าที่ของคน รวมทั้งโครงสร้างเงินเดือนไม่เหมาะสม โดยสิ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐดีขึ้นในอนาคต คือ ความคล่องตัว และการหลุดพ้นจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทบวงมหาวิทยาลัย ควรมีภาระหน้าที่มุ่งไปในด้านการส่งเสริมมากกว่า การกำกับหรือควบคุม การตัดสินใจในด้านการบริหารเกี่ยวกับ การเงิน การบริหารงานบุคคล และการบริหารวิชาการ ควรสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย แต่ละแห่ง

พูนสุข หิวตานนท์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่ง การสอบถามหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูล ให้สถิติบรรยายเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูล ในการสร้างรูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล และทดสอบรูปแบบการจัดองค์การ โดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในขณะที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของงานการสอน การให้ส่งเสริมช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น เป็นรูปแบบการจัดองค์การในลักษณะองค์การแบบราชการเชิงวิชาชีพ ผสมผสานกับการจัดแบบทีม มีการแบ่งงานตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการ จัดกลุ่มงานเป็นกลุ่ม

เฉลิมชัย สุขไพบูลย์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานภายในสถาบันราชภัฏ ตามแนวทางการบริหารคุณภาพขององค์กร โดยศึกษาถึง สถาบันราชภัฏตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรหรือที่รู้จักกันในนามของทีคิวเอ็มใน 7 ด้านคือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์
3. กลยุทธ์ในการวางแผน
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ
5. การจัดการตามกระบวนการ
6. คุณภาพและผลการดำเนินงาน
7. การให้ความสำคัญและความพึงพอใจแก่ลูกค้า

โดยเลือกตัวอย่างจาก 8 กลุ่มรวม 8 สถาบันราชภัฏ จำแนกผู้ตอบออกเป็น 4 กลุ่มคือ ผู้บริหารข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และนักศึกษาชั้นปีที่สี่ รวมทั้งสิ้น จำนวน 976 คน โดยนำแบบสอบถามที่ประยุกต์จากขอบข่ายทางทฤษฎีของสถาบันมัลคอล์ม บัลด์ริจ เนชั่นแนล ควอลิตีไครทีเรียเฟรมเวิร์ค ไดนามิค รีเลชั่นชิป ทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้นเป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม 2540 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ความถี่ (frequencies) ค่าทดสอบความมีอิสระไค - สแควร์ (Chi-square's test) ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานภายในสถาบันราชภัฏตามแนวทางการบริหารคุณภาพแบบทีคิวเอ็ม ทุกกลุ่มต้องการให้มีการปรับปรุงในทุกๆ ด้าน แต่ก็มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพ การปฏิบัติงานในลักษณะรวมและระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู ผู้บริหารกับนักศึกษานักศึกษาปีที่สี่ ข้าราชการพลเรือนกับนักศึกษานักศึกษาปีที่สี่ โดยที่ผู้บริหารและข้าราชการพลเรือนมีความพึงพอใจต่อสภาพการ ดังกล่าวมากกว่า

พิศณุ พูนเพชรพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับโครงสร้างของสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : ศึกษาเฉพาะกรณีการนิเทศฯ ของสถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ขาดความอิสระ ความคล่องตัวมีกฎระเบียบมาก ทำให้มีปัญหาในการ

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543 : บทคัดย่อและบทสรุป) ศึกษาแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา : รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบัน ศึกษาศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางเลือกของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยได้ทำการประมวลและวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ พบว่ารูปแบบโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบันตามมาตรฐานสากลขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ สรุปเป็นรูปแบบหลักได้ 9 ประเภท (1) รูปแบบทางการ (2) รูปแบบอุดมศึกษา (3) รูปแบบการเมือง (4) รูปแบบอันทัน (5) รูปแบบคลุมเครือ (6) รูปแบบวัฒนธรรม (7) รูปแบบราชการ (8) รูปแบบบริษัท (9) รูปแบบหน่วยลงทุนในประเทศไทยนั้น พบว่า รูปแบบอนาคตปรากฏข้อเลือก 3 แบบ ได้แก่ องค์การมหาชน กรอบการปฏิรูประบบราชการ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การปฏิรูปควรเป็นการกระทำที่คิดว่า ถูกต้องมากกว่าการลดขนาดและการปรับที่เน้นการเป็นศูนย์กลาง โดยรักษาโปรแกรมหลักที่มีความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Accountability) ทั้งนี้ ให้เป็นการลดค่าใช้จ่ายตรงรักษาการบริหารแบบ องค์การคู่ และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สถาบันอุดมศึกษามีธรรมชาติที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ที่มีความชำนาญการพิเศษ การเสริมพลังผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการปรับเปลี่ยน โครงสร้างและการบริหารจัดการ โดยมีข้อสังเกต ถ้าหากว่าการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารนั้น จะตั้งอยู่บนรากฐานของโครงสร้างเดิม และแบบแผนเดิมของการผลิตผลงาน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณในสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่าง ๆ จะมีการใส่ใจเกี่ยวกับเรื่องของคุณภาพ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการปรับลดค่าใช้จ่ายและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ สถาบันอุดมศึกษานั้นคงจะไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจของสังคมได้ ถ้าไม่ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและรูปแบบการบริหารจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัท และมุ่งอนาคต ดังนั้นจึงควรเสนอให้ปรับเปลี่ยน โครงสร้างในอดีต เพื่อรองรับภารกิจและสถานการณ์ใหม่ ๆ องค์ประกอบใหม่ ๆ ของโลกอนาคต ถ้าสถาบันอุดมศึกษาไทย ขาดความสามารถในการปรับเปลี่ยน การคิดพิจารณาใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง ในเรื่องของ โครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการ การจัดการใหม่ ตลอดจนการปรับปรุงความสัมพันธ์กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ก็คงจะได้รับการสนับสนุนจากสาธารณะ และประสบแต่

DRU

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ตาม การ รับรู้ของบุคลากร เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากร ในสถาบันราชภัฏในกลุ่ม รัตน โกสินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย แบ่งออกเป็น

1. การศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากเอกสาร หนังสือทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ องค์ความรู้ และหลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจ้างงาน และ ระบบงานขององค์การ เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา

2. การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ในปัจจุบัน โดย การสำรวจ (Survey Research) การรับรู้ของบุคลากร ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา

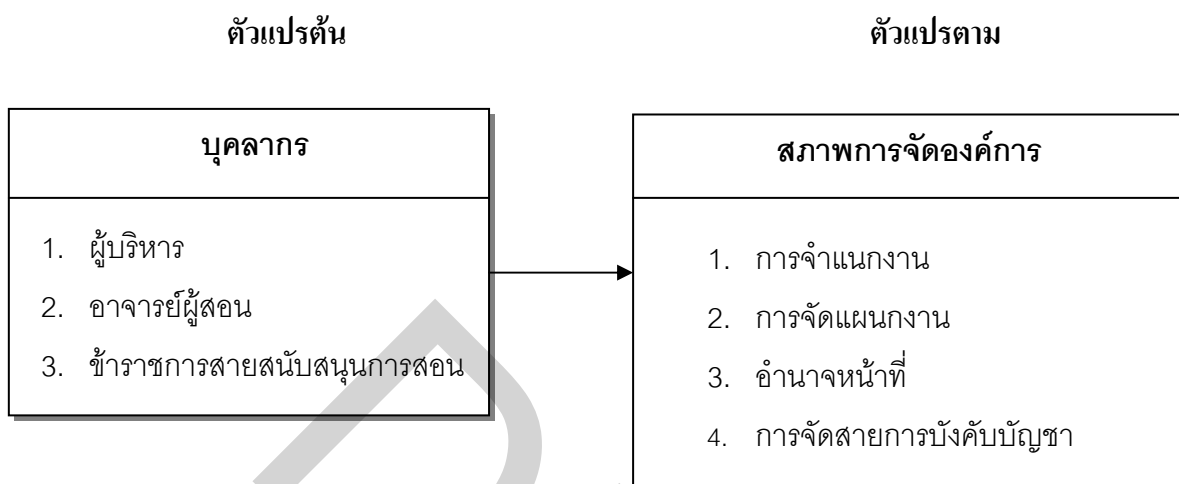
โดยจากการศึกษาเอกสารดังกล่าว สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ลักษณะ บุคลากรของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วน บุคคล ประกอบด้วย บุคลากร ที่มีตำแหน่งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และข้าราชการสายสนับสนุนการ สอน

2. สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ตามการรับรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย การจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ การจัดสายการบังคับบัญชา

ดังนั้น จึงสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3
กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม สถาบันราชภัฏพระนคร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏธนบุรี และสถาบันราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,541 คน ซึ่งจำแนกได้ตามประเภทดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย อธิการบดี จำนวน 6 คน รองอธิการบดี จำนวน 44 คน คณบดี จำนวน 33 คน รองคณบดี จำนวน 126 คน ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก จำนวน 75 คน หัวหน้าโปรแกรมวิชา จำนวน 206 คน รวมผู้บริหารทั้งสิ้น จำนวน 4 9 0 คน
2. อาจารย์ผู้สอนของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง จำนวน 978 คน
3. ข้าราชการสายสนับสนุนการสอนของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง จำนวน 73 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง จำนวน 316 คน โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้บริหาร ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทุกสถาบันราชภัฏ โดยการกำหนดตัวอย่าง จากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ สิริชัย กาญจนวาที (2537 : 106) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน

2. กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มอาจารย์ ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทุกคณะ/โปรแกรมวิชา ของทั้ง 6 สถาบัน โดยการกำหนดตัวอย่าง จากตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับศึกษา ค่าเฉลี่ยของ ประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ สิริชัย กาญจนวาที (2537 : 106) ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

3. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทุกสำนัก/ศูนย์ โดยการกำหนดตัวอย่าง จากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ สิริชัย กาญจนวาที (2537 : 106) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน

สำหรับการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งของประชากร มีรายละเอียดดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารจำแนกตามสถาบัน

สถาบัน	รองอธิการบดี	คณบดี	รองคณบดี	ผู้อำนวยการ ศูนย์/สำนัก	หัวหน้า โปรแกรมวิชา	รวม
สรภ. จันทเกษม						
- ประชากร	8	6	21	13	37	85
- กลุ่มตัวอย่าง	2	1	4	2	8	17
สรภ.พระนคร						
- ประชากร	8	5	19	11	38	81
- กลุ่มตัวอย่าง	2	1	4	2	7	16
สรภ.สวนสุนันทา						
- ประชากร	9	7	30	15	32	93
- กลุ่มตัวอย่าง	2	1	6	3	7	16
สรภ.สวนดุสิต						
- ประชากร	6	6	20	14	36	82
- กลุ่มตัวอย่าง	1	1	4	3	8	17
สรภ.ธนบุรี						
- ประชากร	7	4	20	9	29	69
- กลุ่มตัวอย่าง	1	1	4	2	6	14
สรภ.บ้านสมเด็จ						
- ประชากร	6	5	16	13	34	74
- กลุ่มตัวอย่าง	1	1	4	3	7	16
รวม						
- ประชากร	44	33	126	75	206	484
- กลุ่มตัวอย่าง	9	6	26	15	43	99

หมายเหตุ : อธิการบดี จำนวน 6 คน สุ่มตัวอย่าง มา 2 คน

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของอาจารย์จำแนกตามสถาบันและคณะ

สถาบัน	ครุศาสตร์	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	วิทยาการ การจัดการ	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	เกษตรและ อุตสาหกรรม	เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	รวม
สรภ. จันทเกษม							
- ประชากร	38	51	26	50	9	-	174
- กลุ่มตัวอย่าง	8	10	5	11	2	-	36
สรภ.พระนคร							
- ประชากร	34	54	34	64	-	20	206
- กลุ่มตัวอย่าง	7	11	7	14	-	4	43
สรภ.สวนสุนันทา							
- ประชากร	36	50	29	56	-	-	171
- กลุ่มตัวอย่าง	7	10	6	12	-	-	35
สรภ.สวนดุสิต							
- ประชากร	55	53	36	50	-	-	194
- กลุ่มตัวอย่าง	11	10	7	10	-	-	38
สรภ.ธนบุรี							
- ประชากร	17	28	15	32	-	-	92
- กลุ่มตัวอย่าง	3	6	3	6	-	-	18
สรภ.บ้านสมเด็จ							
- ประชากร	25	39	30	47	-	-	141
- กลุ่มตัวอย่าง	5	8	7	9	-	-	30
รวม							
- ประชากร	205	275	170	299	9	20	978
- กลุ่มตัวอย่าง	42	55	35	62	2	4	200

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของอาจารย์และผู้บริหารสายสนับสนุนการ

สอนจำแนกตามสถาบัน

สถาบัน	อาจารย์		ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	
	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม	174	36	12	2
สถาบันราชภัฏพระนคร	206	43	12	2
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา	171	35	13	3
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต	194	38	12	2
สถาบันราชภัฏธนบุรี	92	18	13	3
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	141	30	12	3
รวม	978	200	73	15

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักนโยบายและพัฒนาระบบบริหาร , 2545 : 2 – 30

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา อายุการรับราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน

1.2 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก หัวหน้าโปรแกรมวิชา

1.2.2 อาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนโดยไม่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

1.2.3 ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงาน ตามศูนย์/สำนัก ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดองค์การ 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 การจ้างงาน
- 2.2 การจัดแผนงาน
- 2.3 อำนาจหน้าที่
- 2.4 การจัดสายการบังคับบัญชา

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมาโดยสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลา 5 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 316 ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.78

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้สำหรับการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดองค์การเป็นหลักและปรับปรุงจาก ข้อคำถามของพูนสุข หิวตานนท์ (2540 : 229 – 315) ในการจัดทำแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิ การศึกษา อายุการรับราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริงลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในปัจจุบันตาม การรับรู้ของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 อันดับ คือ รับรู้มากที่สุด รับรู้มาก รับรู้ปานกลาง รับรู้น้อย และรับรู้น้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ

ตารางที่ 5 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับการรับรู้	ระดับคะแนน
รับรู้มากที่สุด	5
รับรู้มาก	4
รับรู้ปานกลาง	3
รับรู้น้อย	2
รับรู้น้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของคะแนนสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในปัจจุบันตามการรับรู้ของบุคลากรได้แบ่งระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การ เป็น 5 ระดับ คือ ระดับดีมาก ระดับดี ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยมาก ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (รัตนา ศิริพานิช, 2533 : 19)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{34 - 1}{5} = \frac{33}{5} = 6.6$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายการรับรู้สภาพการจัด
องค์การของบุคลากรสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การ
4.21 – 5.00	ระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับดี
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยมาก

การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาจัดสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้จาก
การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี
เกี่ยวกับการจัดองค์การ และผู้ศึกษาได้นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรง
คุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content
Validity) และการใช้ภาษา จากนั้นนำมาแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป เมื่อแก้ไข เรียบร้อยแล้ว
ได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาข้อบกพร่อง ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน โดยใช้ค่าสัมประ
สิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยการสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและอาจารย์ ผู้สอนของสถาบัน
ราชภัฏที่ไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .85 (
รายละเอียดในภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา อายุ
การรับราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของ
อาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน สถิติที่ใช้คือ การหา
ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทดสอบด้วยสถิติที (t - test) ,
One – way Analysis of Varince และทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของบุคลากร ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น
2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	108	35
หญิง	201	65
รวม	309	100

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่ม
ตัวอย่าง เป็นเพศชาย ร้อยละ 35 เป็นเพศหญิงร้อยละ 65

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	47	15.2
30 – 40 ปี	76	24.6
41 – 50 ปี	86	27.8
51 ปีขึ้นไป	100	32.4
รวม	309	100

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 32.4 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 27.8 น้อยที่สุด คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 15.2

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	41	13.3
ปริญญาโท	244	79.0
ปริญญาเอก	24	7.8
รวม	309	100

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุดร้อยละ 79 รองลงมาคือ ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 13.3 และน้อยที่สุดระดับปริญญาเอก ร้อยละ 7.8

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการ

อายุการรับราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	79	25.6
5 – 10 ปี	39	12.6
11 – 15 ปี	32	10.4
16 ปี ขึ้นไป	159	51.5
รวม	309	100

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.5 รองลงมา คือ กลุ่ม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี ร้อยละ 10.4

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	101	32.7
อาจารย์ผู้สอน	193	65.5
ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	15	4.9
รวม	309	100

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ ผู้สอนมากที่สุดร้อยละ 62.5 รองลงมา ผู้บริหาร ร้อยละ 32.7 และ น้อยที่สุด คือ ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ร้อยละ 4.9

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 ปี	11	10.9
2 ปี	13	12.9
3 ปี	22	21.8
4 ปี	20	19.8
มากกว่า 4 ปี	35	34.7
รวม	101	100

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารมากที่สุด คือ มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 34.37 รองลงมา 3 ปี ร้อยละ 21.8 และน้อยที่สุด 1 ปี ร้อยละ 10.9

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	92	47.7
6 – 10 ปี	31	16.1
11 – 15 ปี	16	8.3
16 – 20 ปี	24	12.4
21 ปี ขึ้นไป	30	15.5
รวม	193	100

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีตำแหน่งการบริหาร มากที่สุด 1-5 ปี ร้อยละ 47.7 รองลงมา 6 – 10 ปี ร้อยละ 16.1 และ 11 – 15 ปี น้อย ที่สุด ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	3	20
5 – 10 ปี	2	13.3
11 – 15 ปี	5	33.3
16 ปี ขึ้นไป	5	33.3
รวม	15	100

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการสายสนับสนุนการสอนมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 33.3 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี ร้อยละ 20 และ 5 – 10 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 13.3

ตอนที่

2.

การทดสอบสมมติฐาน

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ
กลุ่มรัตน โกสินทร์ของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ
กลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. มีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบัน เป็นส่วนประกอบ ในการพิจารณาการจัด จำแนกงาน	3.40	.88	ปานกลาง
2. มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน	3.48	.85	ดี
3. ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์	3.46	.77	ดี
4. ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น	3.44	.83	ดี
5. ไม่มีงานซ้ำซ้อนในการจัดจำแนกงานในแต่ละหน่วยงาน	3.01	.91	ปานกลาง
รวมด้านการจำแนกงาน	3.36	.85	ปานกลาง
6. มีการใช้ทรัพยากรทางด้านการจัดการ ได้ แก่ทรัพยากร มนุษย์ การเงิน ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรทางด้าน กายภาพ (อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์)	3.39	.86	ปานกลาง
7. การจัดวางแผนงานมีความสอดคล้องกับโครงสร้างของ สถาบัน	3.39	.87	ปานกลาง
8. เมื่อมีปัญหาเฉพาะด้านเกิดขึ้น ได้มีการจัดตั้งกลุ่มทำงาน จากแผนกงานต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาจนกว่าปัญหาจะสำเร็จลุล่วง	2.98	.91	ปานกลาง
9. มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงานในแต่ละ แผนก งานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา	3.21	.88	ปานกลาง
10. มีการจัดแผนงานตามลักษณะของกลุ่มงานอย่าง เหมาะสม	3.25	.78	ปานกลาง
11. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่าง หน่วยงาน	3.11	.97	ปานกลาง
12. ในแต่ละแผนกงานมีการปฏิบัติหน้าที่ ซ้ำซ้อนกัน	3.02	.99	ปานกลาง
13. ในสภาวะปัจจุบันควรมีการปรับปรุง/เปลี่ยน แปลงการ จัดแผนงานใหม่	3.69	.92	ดี
รวมด้านการจัดแผนงาน	3.26	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
14. มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับ ต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.31	.85	ปานกลาง
15. ผู้รับมอบอำนาจเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.18	.85	ปานกลาง
16. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานจริง	3.15	.80	ปานกลาง
17. มีการปฏิบัติงานเกินขอบเขตของอำนาจที่ได้รับ มอบหมาย	2.99	.98	ปานกลาง
18. มีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารในทุก ๆ ระดับ	3.11	.90	ปานกลาง
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสนอข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชาได้	2.84	1.02	ปานกลาง
20. การมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สัดส่วนกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	2.92	.86	ปานกลาง
21. เมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้ว บุคลากรมีความ สามารถและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.28	.83	ปานกลาง
22. การกระจายอำนาจในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานในแต่ ละหน่วยงานคล่องตัว	3.26	.87	ปานกลาง
23. เมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้ว ทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.28	.88	ปานกลาง
24. บุคลากรมีอิสระในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้อง ปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าเป็นความ คิดที่ถูกต้อง	2.81	1.01	ปานกลาง
รวมด้านอำนาจหน้าที่	3.10	.90	ปานกลาง
25. ช่องทางการประสานงานภายในหน่วยงานมีความ ชัดเจน	2.97	.86	ปานกลาง
26. มีการนิเทศงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละระดับอย่าง สม่ำเสมอ	2.61	.88	ปานกลาง
27. จำนวนบุคลากรในแต่ละแผนกงาน มีปริมาณเหมาะสม กับการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	2.74	.84	ปานกลาง
28. มีการสั่งการข้ามสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	2.83	.99	ปานกลาง

ตารางที่

14

(ต่อ)

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
29. มีความชัดเจนในสายของการบังคับบัญชา ระหว่างตำแหน่งต่างๆ มากน้อยเพียงใด	3.10	.84	ปานกลาง
30. มีความล่าช้าในการตัดสินใจและสั่งการ	3.19	.95	ปานกลาง
31. ช่องทางเดินของงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.23	.90	ปานกลาง
32. ควรมีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาในแต่ละแผนกงาน	3.58	.94	ดี
33. ควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	3.68	.86	ดี
รวมด้านจัดสายการบังคับบัญชา	3.10	.90	ปานกลาง
สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	3.21	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ตามการรับรู้ของบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการจ้างแ่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เรื่อง มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมา มีการรับรู้เรื่อง ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.46$) และมีการรับรู้เรื่อง ไม่มีงานเข้าซ้อนในการจัดจ้างแ่งงานในแต่ละหน่วยงาน น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.01$)

2. ด้านการจัดแผนกงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้เรื่อง ในสภาวะปัจจุบันควรมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงการจัดแผนกงานใหม่ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.69$) รองลงมา มีการรับรู้เรื่อง มีการใช้ทรัพยากรทางด้านการจัดการได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน ข้อมูล ข่าวสาร และ ทรัพยากรทางด้านกายภาพ (อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์) ($\bar{x} = 3.39$) และน้อยที่สุด เมื่อมีปัญหาเฉพาะด้าน เกิดขึ้น ได้มีการจัดตั้งกลุ่มทำงานจากแผนกงานต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาจนกว่าปัญหาจะสำเร็จลุล่วง ($\bar{x} = 2.98$)

3. ด้านอำนาจหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เรื่องมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.31$) รองลงมาการรับรู้เรื่อง เมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้ว บุคลากรมีความสามารถและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้วทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.28$) และน้อยที่สุดการรับรู้เรื่องบุคลากรมีอิสระ

ในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.81$)

4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้เรื่องควรเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมา การรับรู้เรื่องควรมีการปรับปรุง สายการบังคับบัญชาในแต่ละแผนกงาน ($\bar{x} = 3.58$) และน้อยที่สุดเรื่องมีการนิเทศงาน ต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละระดับอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.61$)

และการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) โดยรับรู้สภาพการจัดองค์การด้าน การจ้างงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.26$) รองลงมาด้านการจัดแผนกงาน ($\bar{x} = 3.26$) และมีการ รับรู้น้อยที่สุดด้าน อำนาจหน้าที่ ($\bar{x} = 3.10$)

2. สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการรับราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่ง

2.1 การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์		ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจ้างงาน	- เพศชาย	3.37	.69	ปานกลาง
	- เพศหญิง	3.35	.63	
2. ด้านการจัดแผนกงาน	- เพศชาย	3.31	.49	ปานกลาง
	- เพศหญิง	3.23	.51	
3. ด้านอำนาจหน้าที่	- เพศชาย	3.14	.55	ปานกลาง
	- เพศหญิง	3.08	.49	
4. ด้านสายการบังคับบัญชา	- เพศชาย	3.09	.46	ปานกลาง
	- เพศหญิง	3.11	.35	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
รวม			
- เพศชาย	3.23	.55	ปานกลาง
- เพศหญิง	3.19	.50	

จากตารางที่ 15 แสดงการรับรู้สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง การจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.37$ และ $\bar{x} = 3.35$) รองลงมาด้าน การจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.31$ และ $\bar{x} = 3.23$) และสายการบังคับบัญชา น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.09$ และ $\bar{x} = 3.11$)

2.2 การรับรู้สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามอายุ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจ้างงาน			
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี	3.35	.52	ปานกลาง
- อายุ 30 - 40 ปี	3.30	.69	ปานกลาง
- อายุ 41 - 50 ปี	3.25	.66	ปานกลาง
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.50	.66	ดี
รวม	3.35	.63	ปานกลาง
2. ด้านการจัดแผนงาน			
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี	3.30	.41	ปานกลาง
- อายุ 30 - 40 ปี	3.28	.50	ปานกลาง
- อายุ 41 - 50 ปี	3.21	.48	ปานกลาง
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.26	.57	ปานกลาง
รวม	3.26	.49	ปานกลาง
3. ด้านอำนาจหน้าที่			
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี	3.13	.43	ปานกลาง
- อายุ 30 - 40 ปี	3.06	.45	ปานกลาง
- อายุ 41 - 50 ปี	3.13	.50	ปานกลาง
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.10	.60	ปานกลาง
รวม	3.11	.50	ปานกลาง
4. ด้านการจัดสายบังคับบัญชา			
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี	3.10	.44	ปานกลาง
- อายุ 30 - 40 ปี	3.09	.40	ปานกลาง
- อายุ 41 - 50 ปี	3.12	.38	ปานกลาง
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.10	.38	ปานกลาง
รวม	3.10	.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

\bar{x}

\bar{x}

\bar{x}

\bar{x}

—

—

D
P
U

2.3 การรับรู้สภาพการจัดองค์การสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การ ของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจ้างงาน			
- ปริญญตรี	3.36	.55	ปานกลาง
- ปริญญโท	3.34	.67	ปานกลาง
- ปริญญเอก	3.57	.66	ดี
รวม	3.42	.63	ปานกลาง
2. ด้านการแผนงาน			
- ปริญญตรี	3.25	.46	ปานกลาง
- ปริญญโท	3.25	.51	ปานกลาง
- ปริญญเอก	3.30	.50	ปานกลาง
รวม	3.27	.49	ปานกลาง
3. ด้านอำนาจหน้าที่			
- ปริญญตรี	3.20	.44	ปานกลาง
- ปริญญโท	3.09	.51	ปานกลาง
- ปริญญเอก	3.10	.70	ปานกลาง
รวม	3.13	.55	ปานกลาง
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา			
- ปริญญตรี	3.07	.39	ปานกลาง
- ปริญญโท	3.11	.40	ปานกลาง
- ปริญญเอก	3.13	.26	ปานกลาง
รวม	3.10	.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการจัดองค์การของสถาบัน
ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่มี
คุณวุฒิศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงาน มากที่สุด($\bar{x} = 3.57$) รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาตรีมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้านการจ้างงาน

($\bar{x} = 3.36$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้านการจัดสายงานการบังคับบัญชา น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.07$) และสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การด้านการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างแรงงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.42$) รองลงมา ด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.27$) และ การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านสายการบังคับบัญชา น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.10$) โดยการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ตราการรับรู้ของกลุ่ม
ตัวอย่างจำแนกตามอายุการรับราชการ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามอายุการรับราชการ

สภาพการจัดองค์การสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้าน การจำแนกงาน			
- อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	3.22	.64	ปานกลาง
- อายุราชการ 5 – 10 ปี	3.34	.52	ปานกลาง
- อายุราชการ 11 – 15 ปี	3.51	.69	ปานกลาง
- อายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป	3.40	.67	ปานกลาง
รวม	3.37	.63	ปานกลาง
2. ด้าน การจัดแผนงาน			
- อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	3.22	.48	ปานกลาง
- อายุราชการ 5 – 10 ปี	3.28	.40	ปานกลาง
- อายุราชการ 11 – 15 ปี	3.17	.49	ปานกลาง
- อายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป	3.28	.54	ปานกลาง
รวม	3.24	.48	ปานกลาง
3. ด้าน อำนาจหน้าที่			
- อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	3.07	.44	ปานกลาง
- อายุราชการ 5 – 10 ปี	3.19	.41	ปานกลาง
- อายุราชการ 11 – 15 ปี	3.13	.52	ปานกลาง
- อายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป	3.09	.57	ปานกลาง
รวม	3.12	.49	ปานกลาง
4. ด้าน การจัดสายการบังคับบัญชา			
- อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	3.03	.43	ปานกลาง
- อายุราชการ 5 – 10 ปี	3.18	.40	ปานกลาง
- อายุราชการ 11 – 15 ปี	3.14	.31	ปานกลาง
- อายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป	3.12	.38	ปานกลาง
รวม	3.12	.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบัน
ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการรับราชการ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุรับราชการ 11-15 ปี มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการดำเนินงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.51$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการรับราชการมากกว่า 16 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.40$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการรับราชการน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการสายจัดการบังคับบัญชาที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.03$) และโดยภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการดำเนินงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.37$) รองลงมา การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้านการจัดจำแนกงาน ($\bar{x} = 3.24$) และน้อยที่สุด การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้านอำนาจหน้าที่ และสายการจัดสายการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.12$) โดยการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจ้างงาน			
- ผู้บริหาร	3.51	.63	ดี
- อาจารย์ผู้สอน	3.28	.65	ปานกลาง
- ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.47	.66	ดี
รวม	3.42	.65	ปานกลาง
2. ด้านการจัดแผนงาน			
- ผู้บริหาร	3.39	.48	ปานกลาง
- อาจารย์ผู้สอน	3.18	.49	ปานกลาง
- ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.29	.62	ปานกลาง
รวม	3.29	.53	ปานกลาง
3. ด้านอำนาจหน้าที่			
- ผู้บริหาร	3.20	.55	ปานกลาง
- อาจารย์ผู้สอน	3.05	.48	ปานกลาง
- ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.20	.65	ปานกลาง
รวม	3.15	.56	ปานกลาง
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา			
- ผู้บริหาร	3.07	.33	ปานกลาง
- อาจารย์ผู้สอน	3.12	.42	ปานกลาง
- ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.14	.41	ปานกลาง
รวม	3.11	.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบัน
ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการ
จ้างงาน มากที่สุด($\bar{x} = 3.51$) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนการสอนมีการ

รับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงาน ($\bar{x} = 3.47$) และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้สอนมีการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านอำนาจหน้าที่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.05$)

และสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทุกตำแหน่งหน้าที่ มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.42$) รองลงมาคือ การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.29$) และมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.11$) โดยมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์รัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร

สภาพ การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจ้างงาน			
- การดำรงตำแหน่ง 1 ปี	3.27	.59	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 2 ปี	3.37	.62	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 3 ปี	3.53	.42	ดี
- การดำรงตำแหน่ง 4 ปี	3.40	.74	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	3.67	.68	ดี
รวม	3.45	.61	ดี
2. ด้านการจัดแผนงาน			
- การดำรงตำแหน่ง 1 ปี	3.20	.49	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 2 ปี	3.17	.48	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 3 ปี	3.28	.50	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 4 ปี	3.36	.47	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	3.62	.39	ดี
รวม	3.33	.47	ปานกลาง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ การจัดการของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
3. ด้านอำนาจหน้าที่			
- การดำรงตำแหน่ง 1 ปี	2.83	.66	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 2 ปี	3.14	.59	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 3 ปี	3.19	.39	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 4 ปี	3.18	.51	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	3.37	.57	ปานกลาง
รวม	3.14	.54	ปานกลาง
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา			
- การดำรงตำแหน่ง 1 ปี	3.18	.36	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 2 ปี	3.19	.39	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 3 ปี	2.95	.36	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง 4 ปี	3.05	.38	ปานกลาง
- การดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	3.09	.22	ปานกลาง
รวม	3.09	.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการจัดการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี การรับรู้สภาพการจัดการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมา คือการรับรู้สภาพการจัด องค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.62$) และ ผู้บริหารที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1 ปี มีการรับรู้สภาพ การจัดการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.83$) และสภาพการจัดการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในทุกกลุ่มมีการรับรู้สภาพ การจัด องค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดจ้างงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$) รองลงมาคือด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.33$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.09$) และ มีการรับรู้สภาพการจัดการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัด จ้างงานอยู่ในระดับดี และในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2.7 การรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ ผู้สอน จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงานสอน

ตาราง ที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ ผู้สอน จำแนกตามระยะในการปฏิบัติงานสอน

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
1.ด้านการจ้างงาน			
- ระยะเวลาในการสอน 1 – 5 ปี	3.17	.58	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 6 – 10 ปี	3.48	.66	ดี
- ระยะเวลาในการสอน 11 – 15 ปี	3.28	.73	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 16 – 20 ปี	3.56	.60	ดี
- ระยะเวลาในการสอน 21 ปี ขึ้นไป	3.16	.75	ปานกลาง
รวม	3.33	.66	ปานกลาง
2.ด้านการจัดแผนงาน			
- ระยะเวลาในการสอน 1 – 5 ปี	3.17	.41	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 6 – 10 ปี	3.23	.49	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 11 – 15 ปี	3.07	.60	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 16 – 20 ปี	3.38	.56	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 21 ปี ขึ้นไป	3.06	.57	ปานกลาง
รวม	3.18	.53	ปานกลาง
3.ด้านอำนาจหน้าที่			
- ระยะเวลาในการสอน 1 – 5 ปี	3.05	.40	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 6 – 10 ปี	3.10	.49	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 11 – 15 ปี	3.06	.53	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 16 – 20 ปี	3.11	.53	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 21 ปี ขึ้นไป	2.93	.62	ปานกลาง
รวม	3.05	.51	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา			
- ระยะเวลาในการสอน 1 – 5 ปี	3.04	.42	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 6 – 10 ปี	3.28	.45	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 11 – 15 ปี	3.13	.47	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 16 – 20 ปี	3.14	.23	ปานกลาง
- ระยะเวลาในการสอน 21 ปี ขึ้นไป	3.16	.44	ปานกลาง
รวม	3.15	.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์ตามการรับรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานสอน 16 – 20 ปี มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านการจ้างงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมา คือ อาจารย์ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ($\bar{x} = 3.48$) และ อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.93$)

และสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ตามการรับรู้ โดยรวมพบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานสอนทุกกลุ่มมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์ด้านการจ้างงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.33$) รองลงมาคือ การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.18$) และด้านอำนาจ หน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.05$) และมีการรับรู้การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์อยู่ในระดับปานกลาง

2.8 การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนการสอนจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการสายสนับสนุนการสอนจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับการ รับรู้
1.ด้านการจ้างงาน			
- น้อยกว่า 5 ปี	4.00	.53	ดี
- 5 – 10 ปี	3.10	.42	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	3.28	.93	ปานกลาง
- 16 ปี ขึ้นไป	3.48	.36	ดี
รวม	3.47	.56	ดี
2.ด้านการจัดแผนงาน			
- น้อยกว่า 5 ปี	3.96	.47	ปานกลาง
- 5 – 10 ปี	2.88	.53	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	2.95	.62	ปานกลาง
- 16 ปี ขึ้นไป	3.40	.44	ปานกลาง
รวม	3.30	.52	ปานกลาง
3.ด้านอำนาจหน้าที่			
- น้อยกว่า 5 ปี	3.82	.16	ดี
- 5 – 10 ปี	3.14	.19	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	2.80	.93	ปานกลาง
- 16 ปี ขึ้นไป	3.16	.33	ปานกลาง
รวม	3.23	.40	ปานกลาง
4.ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา			
- น้อยกว่า 5 ปี	3.00	.62	ปานกลาง
- 5 – 10 ปี	3.00	.47	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	3.22	.24	ปานกลาง
- 16 ปี ขึ้นไป	3.20	.49	ปานกลาง
รวม	3.11	.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนการสอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดจําแนกงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.0$) รองลงมา คือ ด้านการจัดแผนงาน ($\bar{x} = 3.96$) และข้าราชการสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านอำนาจหน้าที่ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.80$)

และการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยรวมพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจําแนกงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมา คือการจัดจําแนกงาน ($\bar{x} = 3.29$) และด้านอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.1407$) และข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ทุกกลุ่มมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการจําแนกงานอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	N	\bar{x}	S.D.	t
1. ด้านการจ้างงาน				
- เพศชาย	108	3.37	.69	.24
- เพศหญิง	201	3.35	.63	
2. ด้านการจัดแผนงาน				
- เพศชาย	108	3.31	.49	1.39
- เพศหญิง	201	3.23	.51	
3. ด้านอำนาจหน้าที่				
- เพศชาย	108	3.14	.55	.98
- เพศหญิง	201	3.08	.49	
4. ด้านสายการบังคับบัญชา				
- เพศชาย	108	3.37	.69	.32
- เพศหญิง	201	3.35	.63	
รวม	108	3.23	.45	.77
	201	3.19	.38	

จากตารางที่ 23 แสดง การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจ้างงาน การจัดแผนก อำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มอายุ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1 .ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.192	1.064	2.549	.056
	ภายในกลุ่ม	305	127.271	.417		
	รวม	308	130.462			
2 .ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.301	.100	.395	.757
	ภายในกลุ่ม	305	77.439	.254		
	รวม	308	77.740			
3 .ด้านอำนาจ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	.259	.0862	.323	.809
	ภายในกลุ่ม	305	81.417	.267		
	รวม	308	81.676			
4 .ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.0538	.0179	.117	.950
	ภายในกลุ่ม	305	46.660	.153		
	รวม	308	46.714			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.240	.0799	.486	.692
	ภายในกลุ่ม	305	50.169	.104		
	รวม	308	50.409			

จากตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ
สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมี
การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงาน
การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนตามการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

การรับรู้สภาพการจ้างงานของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1.ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.122	.561	1.327	.267
	ภายในกลุ่ม	306	129.341	.423		
	รวม	308	130.462			
2.ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.0561	.0280	.111	.895
	ภายในกลุ่ม	306	77.684	.254		
	รวม	308	77.740			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	.449	.225	.846	.430
	ภายในกลุ่ม	306	81.227	.265		
	รวม	308	81.676			
4.ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.0648	.0324	.213	.809
	ภายในกลุ่ม	306	46.649	.152		
	รวม	308	46.714			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.145	.0725	.441	.643
	ภายในกลุ่ม	306	50.264	.164		
	รวม	308	50.409			

จากตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ ความแปรปรวน การรับรู้ สภาพการจ้างงานของ
สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิ
การศึกษาต่างกันมีการรับรู้ สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการ
จ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามอายุ การรับราชการ

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1.ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.659	.886	2.115	.098
	ภายในกลุ่ม	305	127.804	.419		
	รวม	308	130.462			
2.ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.465	.155	.612	.607
	ภายในกลุ่ม	305	77.275	.253		
	รวม	308	77.740			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	.424	.141	.531	.661
	ภายในกลุ่ม	305	81.252	.266		
	รวม	308	81.676			
4.ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.680	.227	1.501	.214
	ภายในกลุ่ม	305	46.034	.151		
	รวม	308	46.714			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.550	.183	1.121	.341
	ภายในกลุ่ม	305	49.860	.163		
	รวม	308	50.409			

จากตารางที่ 26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ
สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการรับราชการต่างกัน พบว่าบุคลากร
ที่มีอายุการรับราชการ ต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ ในด้านจ้างงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ไม่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ ความแปรปรวนการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1. ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.666	1.833	4.424	.013*
	ภายในกลุ่ม	306	126.796	.414		
	รวม	308	130.462			
2. ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.972	1.486	6.081	.003*
	ภายในกลุ่ม	306	74.768	.244		
	รวม	308	77.740			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.711	.856	3.274	.039*
	ภายในกลุ่ม	306	79.965	.261		
	รวม	308	81.676			
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.158	.0785	.518	.596
	ภายในกลุ่ม	306	46.556	.152		
	รวม	308	46.714			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.323	.662	4.124	.017*
	ภายในกลุ่ม	306	49.086	.160		
	รวม	308	50.409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ ความแปรปรวน การรับรู้ สภาพการจัดองค์การของ
สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า
บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่
ระดับ .05 แต่การรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดสาย
การบังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้
สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการรับรู้ สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's test ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	เปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน			
	\bar{x}	ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน
		3.5050	3.2756	3.4667
ผู้บริหาร	3.5050	-	.2293 *	.0382
อาจารย์	3.2756		-	.1910
ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.4667			-

*มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงความเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีระดับการรับรู้สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจ้างงาน สูงกว่า ระดับการรับรู้สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้สภาพการจ้องการของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดสายบังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้าน
การจัดแผนงาน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง				
	\bar{x}	ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการสาย สนับสนุนการสอน
		3.3923	3.1813	3.2917
ผู้บริหาร	3.3923		.2110 *	.1007
อาจารย์	3.1813	-		.1103
ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.2917			-

*มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 แสดงความเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี
Scheffe's test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบัน
ราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านจัดแผนงาน สูงกว่า ระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบัน ราช
ภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แต่การรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการจัดสายบังคับบัญชาไม่
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบการรับรู้ สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตน โกสินทร์
ในด้านอำนาจหน้าที่ เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง				
	\bar{x}	ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการสาย สนับสนุนการสอน
		3.2025	3.0452	3.1697
ผู้บริหาร	3.2025		.1573 *	.0032
อาจารย์	3.0452	-		.1245
ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน	3.1697			-

*มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงความเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี
Scheffe's test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบัน
ราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านการจำแนกงาน จัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่สูงกว่า ระดับการรับรู้
สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจัดสายบังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารของผู้บริหาร

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ของผู้บริหาร

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1. ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.068	.517	1.306	.273
	ภายในกลุ่ม	96	37.980	.396		
	รวม	100	40.048			
2. การจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.153	.788	3.795	.007*
	ภายในกลุ่ม	96	19.942	.208		
	รวม	100	23.095			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4	2.559	.640	2.221	.072
	ภายในกลุ่ม	96	27.653	.288		
	รวม	100	30.213			
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	.654	.164	1.532	.199
	ภายในกลุ่ม	96	10.246	.107		
	รวม	100	10.900			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.236	.309	1.969	.105
	ภายในกลุ่ม	96	15.064	.157		
	รวม	100	16.299			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05

จากตารางที่ 31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาในการบริหารต่างกันมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้านการจัดแผนงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านอื่น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ความแตกต่างของระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการจัดแผนงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เซฟเฟ (Scheffe's test)

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ในด้านการจัดแผนงาน เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร		1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปี	มากกว่า 4 ปี
	\bar{x}	3.2045	3.1731	3.2784	3.3625	3.6214
1 ปี	3.2045	-	.03147	.00045	.1580	.4031
2 ปี	3.1731		-	.0319	.1894	.4346
3 ปี	3.2784			-	.1575	.4026*
4 ปี	3.3625				-	.2451
มากกว่า 4 ปี	3.6214					-

* มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงความเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการบริหารมากกว่า 4 ปี มีการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ด้านการจัดแผนงาน สูงกว่า ระดับการรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการบริหาร 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้สภาพการจ้างองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการจำแนกงาน อำนาจหน้าที่ และการ จัดสายบังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1. ด้านจำแนกงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.698	1.175	2.906	.053
	ภายในกลุ่ม	188	75.997	.404		
	รวม	192	80.696			
2. ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.638	.410	1.724	.146
	ภายในกลุ่ม	188	44.671	.238		
	รวม	192	46.309			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4	.594	.148	.646	.630
	ภายในกลุ่ม	188	43.210	.230		
	รวม	192	43.804			
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	1.352	.338	1.988	.098
	ภายในกลุ่ม	188	31.972	.170		
	รวม	192	33.324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.288	.322	2.137	.078
	ภายในกลุ่ม	188	28.336	.151		
	รวม	192	29.625			

จากตารางที่ 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจัดองค์การของ
สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ ทั้ง
4 ด้าน พบว่า บุคลากร ที่จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ มีการรับรู้สภาพการจัด
องค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายสนับสนุน
การสอน

การรับรู้สภาพการจ้างงานของ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	DF	SS	MS	F	sig
1. ด้านการจัดจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.422	.141	.210	.888
	ภายในกลุ่ม	26	17.377	.668		
	รวม	29	17.799			
2. ด้านการจัดแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.946	.982	2.374	.093
	ภายในกลุ่ม	26	10.754	.414		
	รวม	29	13.700			
3. ด้านอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	1.406	.469	.967	.423
	ภายในกลุ่ม	26	12.600	.485		
	รวม	29	14.007			
4. ด้านการจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.308	.103	.465	.709
	ภายในกลุ่ม	26	5.743	.221		
	รวม	29	6.051			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.879	.293	1.412	.291
	ภายในกลุ่ม	11	2.283	.208		
	รวม	14	3.162			

จากตารางที่ 34 แสดงการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า
กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นข้าราชการสายสนับสนุนการสอน มีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการจัดองค์การของราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ตามการรับรู้ของบุคลากร โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา ตามการรับรู้ ระหว่างของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และข้าราชการสายสนับสนุนการสอนของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 316 คน โดยใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นผู้ตอบ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป
2. ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปร กลุ่มแรก คือ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา อายุการรับราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน ตัวแปรที่ 2 คือ ตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และ ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน สำหรับตัวแปรตาม คือ การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบัน ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย ด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 33 ข้อ
4. วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และร่วมกับผู้ประสานงาน นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปยังสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาโดยสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ได้นำกลับคืนมาทำการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบ ด้วยสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One – way Analysis of Vanince) และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลปรากฏดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป และ สรุปผลการวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 309 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุดและส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุการรับราชการ 16 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นอาจารย์มากที่สุด และผู้บริหารรองลงมา ส่วนใหญ่ จะมีประสบการณ์บริหารมากกว่า 4 ปี ส่วนอาจารย์ผู้สอนพบว่ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน 1- 5 ปี มากที่สุด และข้าราชการสายสนับสนุนการสอน มีมากระยะเวลาปฏิบัติ 11 ปีขึ้นไป

2. สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในการวิจัยนี้ พิจารณาใน 4 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และ สายการบังคับบัญชา จากการวิเคราะห์ การรับรู้

สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ต่างกันดังต่อไปนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 โดยบุคลากรอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี สำหรับการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุการรับราชการ พบว่าบุคลากรที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านการจ้างงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีระดับการรับรู้สูงกว่าอาจารย์ผู้สอน สำหรับการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏ ในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันไม่แตกต่างกัน

2.1.6 จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งงานทางบริหาร ของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางบริหารต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้าน การจัดแผนงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารมากกว่า 4 ปี มีการรับรู้สูงกว่า ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง 3 ปี สำหรับการรับรู้ สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารต่างกันไม่แตกต่างกัน

2.1.7 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานสอนต่างกัน มีการรับรู้สภาพการจ้างงานของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ไม่แตกต่างกัน

2.1.8 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนการสอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ไม่แตกต่างกัน

2.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน“การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลระหว่างบุคลากรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา อายุการรับราชการระยะเวลาปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ผู้สอน ต่างกันมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

2. บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านตำแหน่งหน้าที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในการบริหาร ต่างกันมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบางส่วน

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ตามการรับรู้ของบุคลากร ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ จากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะอภิปรายใน 2 ลักษณะคือ อภิปรายตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย และ อภิปรายตามสมมติฐาน ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ในด้านการดำเนินงาน การจัดแผนงาน อำนาจหน้าที่ และ ด้านการบังคับบัญชา ของบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีบางส่วนสอดคล้องและบางส่วนไม่สอดคล้อง กับกรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ

1. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ ผลการวิจัย พบว่า เพศ เป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเช่นนี้

อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน สถาบันราชภัฏกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการจากสถาบันการศึกษาในสังกัดของสภาสถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคลในปี พ.ศ. 2545 และอาจนำไปสู่การออกนอกระบบในอนาคต เพราะฉะนั้น สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ แต่ละแห่งจึงมีความตื่นตัวและสนใจเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอันใกล้ จึงทำให้การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ของเพศชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับอายุ ผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกันเป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แมคอินไทร์-เรย์ (McIntyne-Ray) 1990) และจุกวาร์ตันน์ สุคันธรรัตน์ (2541) อ่างในนงเยาว์ แก้วมากต (2534) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของการจัดองค์การของบุคลากร แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของไรท์,เบจสันและแฟรงเก็นเบอร์ก (Wright, Bangtssonanol Framkenberg. 1994) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไปจะรับรู้สภาพการทำงานในการจัดองค์การขององค์การในด้านดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) และ บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของฟริก (Frick , 1995) ที่พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าในงานมากที่สุดตัวแปรหนึ่ง และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. คุณลักษณะเกี่ยวกับอายุการรับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการรับราชการต่างกัน รับรู้การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุการทำงานนานจะสามารถปฏิบัติการจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ทำให้เกิดความเข้าใจในการรับรู้ต่อการจัด องค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮลริเกล สโลคิมและ ู้คแมน (Hellriegel. Slocuma and Woodman. 1989) ที่พบว่าประสบการณ์ตรงของแต่ละบุคคลเป็นตัวแปร ที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน จะมีการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงทำให้บุคลากรตื่นตัวและปรับตัว พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รับรู้สภาพการจัดองค์การของราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งกำเนิดมาตั้งแต่ปี 2538 จนถึงปัจจุบัน 2545 8 ปี และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 ที่ให้สถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคล ในเดือน สิงหาคม 2545 นี้ จึงทำให้ ทุกสถาบันราชภัฏมีการตื่นตัวในการประชุมชี้แจง จัดประสบการณ์อยู่เป็นนิจ ทำให้บุคลากรในวงการตื่นตัว รับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เป็นส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะเกี่ยวกับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้การจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่กลุ่มของผู้บริหารจะรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ต่างกับกลุ่มของอาจารย์ในเรื่องของการจำแนกงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรกลุ่มของอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ ไม่ค่อยมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือรับทราบนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติ ดังนั้นจึงมองในเรื่องของการจำแนกงาน การจัดแผนงาน และอำนาจหน้าที่ คนละด้านกับกลุ่มของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ นิติเวชกุล (2539) พบว่า ข้าราชการ กรมชลประทานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไรท์ (Wright, 1993) ที่พบว่า ตำแหน่งไม่มีผลต่อการรับรู้ของบรรยากาศสภาพในการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในขณะที่ แมคอินไทร์-เรย์ (McIntyre – ray, 1990) พบว่า ตำแหน่งไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศสภาพการจัดองค์การ

6. คุณลักษณะด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนนี้ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร มีระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของไรท์ (Wright, 1993) ศิริวรรณ นิติเวชกุล (2539) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

7. คุณลักษณะด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการสายสนับสนุนการสอน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน มีระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการสายสนับสนุนการ

สอนในสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีเป็นจำนวนน้อย และเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเอกสาร จัดดำเนินการประชุมอย่างสม่ำเสมอจึงทำให้ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน มีการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ ไม่แตกต่างกันสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มของผู้บริหาร อาจารย์ และข้าราชการสายสนับสนุนการสอนเท่านั้น ครั้งต่อไปจึงน่าจะศึกษากับบุคลากรในสายงานอื่น ๆ ด้วยว่า การรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เหมือนหรือต่างกับกลุ่มบุคลากรที่ได้ทำการศึกษาหรือไม่ หรืออาจมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ระหว่างสถาบันราชภัฏ ว่าระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในแต่ละด้าน มีอิทธิพลต่อการจัดองค์การของสถาบัน แตกต่างกันหรือไม่

2. ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ตำแหน่งและระยะเวลาของการเป็นผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าครั้งต่อไป ควรจะศึกษาสภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์และศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรขนาดขององค์การว่ามีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัด องค์การของสถาบัน ราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ หรือไม่

3. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีอิทธิพลต่อการรับรู้ สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีการน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ แตกต่างกันหรือไม่

DPUC

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษม สุวรรณกุล. **อนาคตมหาวิทยาลัยไทย**. ปาฐกถา อารี วัลยะเสวี เนื่องในโอกาสคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาครบ 25 ปี กรุงเทพฯ : สุพรการพิมพ์ , 2536.

_____ . **ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ : แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. รายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาส วันสถาปนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ครบ 7 ปี. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2540.

คณะทำงานจัดระบบบริหารและคณะจัดการอุดมศึกษา. **แนวคิดการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การทฤษฎีองค์การและการออกแบบ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

_____ . **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

_____ . **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

_____ . **องค์การกับการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

นโยบายและพัฒนาศาสนาบ้าน, สำนักงาน. (ร่าง) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** : มปท, 2542. (อัดสำเนา)

บรรยงค์ ไตจินดา. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์, 2542.

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, มปป.

พรชูลี อาชวบำรุง. **แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา : รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

ไพศาล มะระพะษวรรณ และคณะ **การจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ – ฮิล, 2539.

รัตนา ศิริพานิช. **หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2533.

- วิจิตร จันทรากุล. **อนาคตวิทยาลัยครู : มหาวิทยาลัยประจำภูมิภาค**. มปท. 2538.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. **รายงานสัมมนา รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมในอนาคต**. นครปฐม : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน, 2530.
- _____. **“ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาไทยใน 10 ปีข้างหน้า”** ในเอกสารประกอบการบรรยาย พิเศษมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2537.
- วิชัย ต้นศิริ. **โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดและบทวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุขโข. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค19 ; 2540.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **ศัพท์ทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด, 2538.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักนโยบายและพัฒนาสถาบันราชภัฏ. 2545.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา:รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สงบ ลักษณะ. **ทิศทางของสถาบันราชภัฏ**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2543.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, **รายงานผลการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปี 2538-2541**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542.
- สร้อยตระกูล (ตียวานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. **โครงการศึกษาวิจัยอุดมศึกษาไทย : วิฤตและทางออก**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2536.
- _____. **ทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2537.
- สำนักงานสถาบันราชภัฏ, กองแผนงาน. **สรุปงานที่สะเกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2538.

อุทัย เลหาวิเชียร และ วรเดช จันทร. “การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย” **โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

วารสาร

เกษม บุญธรรม. “สถาบันราชภัฏกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐบาล” **วารสารครุทัศน์**.

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี 15, 1 มีนาคม 2543.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. “วิกฤติอุดมศึกษาที่ยังรอการแก้ไข” **เดลินิวส์**. 2 มกราคม 2541.

สถาบันราชภัฏ, สภา. “สถาบันราชภัฏมหาวิทยาลัยเพื่อปวงชน” **สารประชาสัมพันธ์สำนักงาน**

สภาสถาบันราชภัฏ. 10, 3 มีนาคม 2543.

สถาบันราชภัฏ, สภา. “แนวทางการปรับปรุงระบบบริหารงานของสถาบันราชภัฏที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลในสายการบังคับบัญชา” **สารประชาสัมพันธ์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ**. 11,5 พฤษภาคม 2544.

วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

คุณวุฒิ คนฉลาด. “การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา” **รายงานผลการวิจัย**

ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนัก. “ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบ

อุดมศึกษา” **รายงานการวิจัยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**, 2535.

จารุณี วงศ์คำแน่น. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.” **สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 2537.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. “การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาล

ตากสิน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 2541.

จุไรรัตน์ ทองไข่มุกต์. “การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ กรณีศึกษากรณีศึกษากรมไปรษณีย์โทรเลข.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

- เฉลิมชัย สุขไพบูลย์. “ความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานของสถาบันราชภัฏตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.
- นงเยาว์ แก้วมากต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- พรพรรณเพ็ญ คุณวพานิชกุล. “การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : ศึกษากรณีสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- พิศณุ พูนเพชรพันธ์. “การปรับโครงสร้างของสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2538 ศึกษาเฉพาะกรณีการเป็นนิติบุคคลของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- พินิจ มั่นสัมฤทธิ์. “ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.
- พูนสุข หิวตานนท์. “การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ภัทราวดี ผุดเหล็ก. “การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- เรจินิตร์ กลั่นทพฺระ. “รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

วรเดช จันทรศร และ อุทัย เลาหวิเชียร. “การจัดโครงสร้างและรูปแบบงานขององค์การวิชาชีพในประเทศไทย” : กรณีศึกษาทนายความ. **รายงานวิจัยคณะรัฐศาสตร์** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529

ศิริวรรณ กิติเวชกุล. “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษากรณี กรมชลประทาน.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

สุจิตรา พัฒนะภูมิ. “การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวินิจฉัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

ภาษาอังกฤษ

Books

Adam, Smith. **An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.** 4 th ed., London : Methuen Published originally, 1776.

Anderson, Cal R. **Management Skills Function and Organization Performance.** 2 nd.ed.,USA : Allyn & Bacon, 1988.

Daniel, Katz and Robert, Kahn L. **The Social Psychology of Organizations.** 2 nd. ed., New York : John Willey & Sons, 1978.

Dessler, Gary. **Management Fundamentals : Modern Principles & Practice.** 4 th. Virginia : Reston Publishing Company, 1982.

Flippo, Edwin E. **Management : A Behavior Approach.** Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1966.

Frick, H.L. **The relationship of national culture, Gender and Occupation to the work value of the employees of an international organization.** Unpublished Dissertation of The George Washington University, 1995.

Hellriegel, D. and Slocuma, J. **Management : A Contingency Approach.** Phillipines : Addison – Wesley, 1974.

Henri, Fayol. **Industrial and General Administration :** trans. J.A. Coubrough Geneva : International Management Institute, 1930.

- Herbert, Hicks G. **The Management of Organizations**. Tokyo : McGraw-Hill Kogaakusha, Ltd., 1976.
- Herbert, Hicks G. and Gullitt, Ray C. **The Management of Organizations**. 3 rd.ed., New York : Mc Graw-Hill , Inc., 1976.
- John, Child. **Organization : A Guide to Problems and Practice**. London : Harper & Row Publishers, 1976.
- Schermerhorn, John R., JR. **Management**, 6 th. ed., New Jersey : A Simon @ Schuster Company Upper Saddle Rive, 1999.
- Pfiffner, John M. and Jrank, Sherwood P. **Administrative Organization**. New Jersey : Prentice – Hall, Inc. 1960.
- McIntyre-Ray, and Barbara G. **The relationship of individual characteristics job satisfaction and leadership style to the corporate culture beliefs and climate for change**. Unpublished Dissertation of East Texas State University, 1990.
- Mintzberg, Henry. **Structure in Fives Designing Effective Organizations**. New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1993.
- Sterphen, Robbins P. and Coulter, Mary. **Management**. New Jersey : A Simon @ Schuster Company Upper Saddle River, 1999.
- William, Melarney J. **Management Training**. Illinois : Richard B. Irwin Inc., 1964.
- Willam, Newman H. **Administrative Action**. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1964.
- Wright, I; Bengtsson, C. and Frankenberg, K. “ Aspects of psychological work environment and health among male and female white-collar and blue-collar works in a big Swedish industry.” **Journal of Organizational Behavior**. 15, 1994.

กรม
พาณิชย์
และ
การ
ท่องเที่ยว

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัย

1. รศ.ดร.สุนันทา เลาทันนันทน์

ตำแหน่ง - อธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประจำสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วุฒិการศึกษ Ph.D Administration and Planning the university of Alabama, US.

2. ผศ. ดร.นิวัต กลิ่นงาม

ตำแหน่ง อธิการบดีสถาบันราชภัฏนครปฐม

วุฒิการศึกษ ปร.ด. (ประชากรและการพัฒนา) สาขาวิชาการวางแผนกำลังคน สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์

3. ผศ.ดร.เอกศักดิ์ บุตรลับ

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี

วุฒิการศึกษ Ph.D Administration and Supervision from Northern University of The Philippines.

4. ผศ.ดร. กฤษดา กรุดทอง

ตำแหน่ง รองอธิการบดีกิจการพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

วุฒิการศึกษ กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

5. ดร.เชาวนระ ภวกานันท์

ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาโฆษณา คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วุฒิการศึกษ

- Ph.D Information Technology Strategic and Management, Intercultural University, Netherland.

- Ph.D Management Science The Technological University of The Philippines, Philippines.

- Ph.D (Cadidate) Political Science, Pune University, India.

ภาคผนวก ข

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ	ค่าความเชื่อมั่น
การดำเนินงาน	
1. มีการดำเนินงานถึงสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถาบันเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาการจัดดำเนินงาน	.83952
2. มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน	.8347
3. ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของสถาบัน บรรลุวัตถุประสงค์	.8444
4. ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดีขึ้น	.8397
5. ไม่มีงานซ้ำซ้อนในการจัดดำเนินงานในแต่ละหน่วยงาน	.8534
การจัดแผนงาน	
6. มีการใช้ทรัพยากรทางด้านการจัดการ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน ข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากรทางด้านกายภาพ (อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์)	.8397
7. การจัดวางแผนงานมีความสอดคล้องกับโครงสร้างของสถาบัน	.8417
8. เมื่อมีปัญหาเฉพาะด้านเกิดขึ้น ได้มีการ จัดตั้งกลุ่มทำงานจากแผนงานต่างๆ เพื่อ แก้ไขปัญหาจนกว่าปัญหาจะสำเร็จลุล่วง	.8343
9. มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงานในแต่ละแผนงานระหว่างผู้ได้ บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา	.8404
10. มีการจัดแผนงานตามลักษณะของกลุ่มงานอย่างเหมาะสม	.8444
11. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างหน่วยงาน	.8405
12. ในแต่ละแผนงานมีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน	.8551
13. ในสภาวะปัจจุบันควรมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงการจัดแผนงานใหม่	.8562
อำนาจหน้าที่	
14. มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม	.8529
15. ผู้รับมอบอำนาจเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง/เหมาะสม	.8453
16. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	.8425
17. มีการปฏิบัติงานเกินขอบเขตของอำนาจที่ได้รับมอบหมาย	.8437
18. มีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารในทุก ๆ ระดับ	.8451

สภาพการจัดองค์การของสถาบันราชภัฏ	ค่าความเชื่อมั่น
19. ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเสนอข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาได้	.8504
20. การมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้สัดส่วนกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	.8486
21. เมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้ว บุคลากรมีความสามารถและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.8468
22. การกระจายอำนาจในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานคล่องตัว	.8486
23. เมื่อสถาบันกระจายอำนาจแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	.8430
24. บุคลากรมีอิสระในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาท่านคิดว่าเป็นความคิดที่ถูกต้อง	.8499
25. การจัดสายการบังคับบัญชา ช่องทางการประสานงานภายในหน่วยงานมีความชัดเจน	.8425
26. มีการนิเทศงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละระดับอย่างสม่ำเสมอ	.8397
27. จำนวนบุคลากรในแต่ละแผนกงาน มีปริมาณเหมาะสมกับการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	.8423
28. มีการสั่งการข้ามสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	.8429
29. มีความชัดเจนในสายของการบังคับบัญชา ระหว่างตำแหน่งต่างๆ มากน้อยเพียงใด	.8394
30. มีความล่าช้าในการตัดสินใจและสั่งการ	.8583
31. ช่องทางเดินของงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	.8552
32. ควรมีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาในแต่ละแผนกงาน	.8547
33. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	.8459
รวม	.8496

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนฤมล สุนสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 สิงหาคม 2498
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โทร. 02-8902000 ต่อ 405

D
P
U

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนฤมล สุนสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 สิงหาคม 2498
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โทร. 02-8902000 ต่อ 405

DRPU