

การเสนอแบบจำลองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภารกิจใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹⁾

The Proposed Model for Development of Organization Management in Office of the President, Srinakharinwirot University

วินิดา เจียรณชัย²⁾

Winida Jiaranai

Abstract

The purpose of this study was to identify the present problem in organizational management in the president office at Srinakharinwirot University and to form a structure and a functional model for organizational management in the president office at Srinakharinwirot University. The results of the research are as follow:

1. The studied problems of organizational management in the president office at Srinakharinwirot University in the present time, rated by the principles of good governance in 6 fields of interest; law, merit, participation, transparency, accountability and value added, are shown to have some problems in each field and in all fields, higher than the rating scale set of 3.00 and significant at .01 as observed by the 265 personnels.

2. A model for organizational management in the president office at Srinakharinwirot University by integrator of structure and empowerment, which were rated by 12 specialists in the 4 subject of the organizational structure, the organizational management, line of command and authority of the cluster.

3. All 284 personnels agreed on the model of organizational management in the president office at Srinakharinwirot University by integrator of structure and empowerment with the rating scale higher than the rating scale set of 3.50 and significant at .01.

Key word: Cluster, The structural and empowerment integration

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี และเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบและด้านความคุ้มค่า โดยตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง ผลของการวิจัยมีดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดีตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ จำนวน 265 คน พบว่ามีสภาพปัญหาโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. การสร้างแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการองค์กร สายงานการสั่งการ และอำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจ

3. การตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คนที่ร่วมกลุ่มสนทนา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง ซึ่งมีค่ามัธยฐาน 5.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ .00

4. การตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย

1) ได้รับทุนวิจัยเงินรายได้ ปี 2546 จากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 8 (เลขานุการคณะพลศึกษา) ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี จำนวน 284 คน พบว่า มีความเห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ภารกิจ การบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประชาคมโลกต้องร่วมมือกันท่ามกลางของการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดไว้เป็นวาระแห่งชาติให้ดำเนินการปฏิรูป 3 เรื่องหลัก ได้แก่ ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปราชการ ให้มีความสอดคล้องกัน มีความทันสมัย ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2547: 3-4) สำหรับการปฏิรูปราชการ (Bureaucratic reform) นั้น รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) การจัดส่วนราชการใหม่ โดยการบูรณาการภารกิจที่เคยกระจัดกระจายหรือซ้ำซ้อนเข้าไว้ในส่วนราชการเดียวกัน 2) การพัฒนาการจัดองค์กร การปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และ 3) การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546:1) ด้วยการบริหารและปฏิบัติงานราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 (2545 :3) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยให้ยึดหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2540: 2 - 3) จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย ดังที่ เกษม วัฒนะชัย (2538: 31 - 32) เสนอว่า มหาวิทยาลัยควรปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ให้มีการบริหารจัดการที่ดีด้วยการทบทวนและปรับบทบาทของภารกิจ นอกจากนี้ ปรัชญา เวสารัชช (2543: 6 - 7) ได้เสนอดัชนีชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับมหาวิทยาลัย 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเปิดเผยและความโปร่งใส การตอบ

สนองเป้าหมายขององค์กร การบริหารตามหลักการหรือ กติกา คุณภาพของผู้บริหาร และความเป็นธรรม ดังนั้น การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการอุดมศึกษา จึงถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์หนึ่งของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย เพื่อให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถาบันให้มีความคล่องตัว มีระบบธรรมาภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และสร้างควมมีเสรีภาพทางวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ การตรวจสอบและการกำกับดูแลของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2547: 6 - 9) ด้วยเหตุนี้ ปี พ.ศ. 2548 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 20 แห่ง ที่เดิมเคยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงดำเนินการปรับเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous University) หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งต้องเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549 ไว้ ได้แก่ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นกลุ่มงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ดี ครอบคลุม สมบูรณ์และถูกต้อง และการสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก (สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544 : 1 - 5) โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2533 - 2547 ของทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งกำหนดภารกิจหลัก 3 ประการของสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ อยู่ภายใต้กำกับตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ โอกาสและความเสมอภาค 2) ความ มีประสิทธิภาพ และ 3) ความมีคุณภาพและความเป็นเลิศ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543: 25) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการศึกษา โครงสร้าง ของมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และทรัพย์สิน ภายใต้องค์ประกอบการบริหารจัดการที่ดี 12 ประการ ได้แก่ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความเป็น

ธรรม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีอิสระ คล่องตัว การรับรู้ของประชาคม การตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจ การมีกฎระเบียบ การมีแผนงานและเป้าหมาย การประเมินและการตอบสนองความต้องการของสังคม (พรหมิ บุญประกอบ 2544: บทคัดย่อ)

สำหรับ ทบวงมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยการขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ สาย ข สาย ค (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม0200/9803, 2539: 1) ในการนี้ ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ป.ข.ม.ท.) ได้จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับกลาง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั่วประเทศ เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก ผลจากการประชุมกลุ่มย่อยทุกกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในสำนักงานอธิการบดี โดยแบ่งออกเป็น 3-4 กลุ่มงาน (ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ป.ข.ม.ท., 2540: 2 - 5) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดประชุมผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างาน ซึ่งผลสรุปของการประชุมมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรจัดกลุ่มงานในสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก เป็น 3-5 กลุ่มงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง ทั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากที่ประชุมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัย (หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1001(2)/2634 และที่ ทม 1001(2)/3429, 2539: 1 - 3 และ 1 - 3 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202.4/2560, 2540: 1 - 2) ซึ่งแนวความคิดการบูรณาการ โครงสร้างเป็นกลุ่มงานนี้ มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของโอลเซน (Olsen, 1986: 160) ที่เสนอว่า ควรใช้กระบวนการของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การบูรณาการเชิงบรรทัดฐาน (Normative integration) และการบูรณาการเชิงหน้าที่ (Functional integration) และด้วยเหตุที่ การจัดโครงสร้างในมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการกำหนดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการ

บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้มีความยืดหยุ่น เพิ่มอำนาจ และมีการตัดสินใจร่วมกัน (Lunenberg and Ornstein, 1996: 36) และการจัดกลุ่มงานเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้พฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ (Fleed and Klugman, 1997: 77) โดยแต่ละคนทำงานตามความสามารถเฉพาะตน แต่ในบางครั้งอาจมีปัญหาที่สลับซับซ้อนเกินกว่าที่บุคคลเดียวจะแก้ไขปัญหได้ตามลำพังได้ จึงจำเป็นต้องมีกลุ่มภารกิจที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถหลายคนร่วมกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ (Besterfiel, et.al. 1999: 79)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นส่วนราชการซึ่งเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างการบริหารระดับสูงโดยสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และคณะ มีการบริหารงานและการประสานงานระดับกลางและระดับปฏิบัติ ในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในท่ามกลางของการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพ.ศ. 2517 ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 6 กอง ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงหลายครั้ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามเหตุผลที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเสนอขอความคิดเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และระหว่างปี พ.ศ. 2543 - 2548 ได้มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานอธิการบดีให้มีลักษณะแนวราบ (Flat organization) โดยจัดเป็นกองและฝ่ายจำนวน 22 หน่วยงาน และต่อมาได้ยกเลิกหน่วยงานในฐานะที่เป็น "ฝ่าย" เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย ด้วยการบูรณาการระบบการคิดของทุกหน่วยงานและทุกระดับให้มีคุณภาพ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 2/2548, 2548: 3 - 4) จนกระทั่งโครงสร้างองค์กรแยกเป็น 1 หน่วยตรวจสอบภายในซึ่งขึ้นตรงต่ออธิการบดี ส่วนอีก 7 กอง และ 6 ฝ่าย เพื่อบริหารงานในลักษณะแนวราบโดยขึ้นตรงต่อหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ทั้งนี้ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 และ

2000 ด้านการจัดระบบงาน การแบ่งหน้าที่การทำงาน การมอบหมายภาระงานและการทำงานแทนกัน การจัดทำคู่มือ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องและการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและวิเคราะห์สาเหตุรวมทั้งตรวจสอบการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการบริหารคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี. 2547: 1 - 2) อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังคงมีสภาพปัญหาบางประการ อาทิเช่น การทำงานเป็นกลุ่มงาน (Team work) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปลูกฝังการมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (ศิษย์ครู มศว. 2548: 20) และจากรายงานของคณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พบว่า สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีการส่งข้อมูลล่าช้าและต้องถูกหักเงินรางวัลทั้งร้อยละ 10 (คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. 2548: 5) นอกจากนี้ จากรายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังคงพบปัญหา อาทิเช่น การจัดเก็บข้อมูลหรือรายงานที่ไม่เอื้อต่อการบริหาร การมีโครงสร้างขององค์กร ขนาดขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารงานและทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานด้านธุรการด้วยการเน้นขั้นตอน ที่ไม่เพียงพอต่อหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดี ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ การวางแผนการบริหารงาน และสามารถแปลงนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ การได้ (รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา. 2548: 204 - 207; และ www.swu.ac.th. 2548: ออนไลน์)

จากสภาพปัญหาที่ยังคงปรากฏอยู่ในการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น ผู้วิจัยมีความสงสัยว่า สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้บริหารจัดการภารกิจโดยนำหลักการ 6 ประการ ตามหลักเกณฑ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ. 2540: 2 - 3) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานและการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการภารกิจหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการบริหาร (Excellence administration) มีการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Change management) และตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้สายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อน (Synergy) นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณานำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดทฤษฎี/กรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวความคิดการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสนองนโยบายภาครัฐที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดถือหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2540: 2- 3)

2. แนวความคิดบูรณาการเป็นกลุ่มภารกิจภาครัฐแนวใหม่ ตอบสนองนโยบายการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ จัดกลุ่มภารกิจ (ราชกิจจานุเบกษา. 2545:109 - 127) (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545. 2545: 109 - 113)

3. แนวความคิดการจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามมติที่ประชุมผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศไทย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว (หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1001(2)/2634 และ ที่ ทม 1001(2)/3429. 2539: 1 - 3; และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/2560. 2540: 1 - 2)

4. แนวความคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ เช่น แนวความคิดของการกระจายอำนาจ (Decentraliza-

tion) มากกว่าการรวมอำนาจ (Centralization) การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of work and authority) การจัดโครงสร้างแนวราบ (Flat structure) แทนการจัดโครงสร้างแนวตั้ง (Horizontal structure) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) ธรรมานะ, 2541: 387)

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี
2. เพื่อเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่
3. เพื่อตรวจสอบแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.00
2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี มีความสอดคล้องกันสูง
3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.50

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยและพัฒนา ที่ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การ

สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการวิเคราะห์และกำหนดแบบจำลอง และขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง และสรุปนำเสนอแบบจำลอง เป็นขั้นสุดท้าย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี และขั้นตอนการตรวจสอบแบบจำลอง ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1,994 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 333 คน

2) การเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ /ผู้ชำนาญการที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 4 ปี จำนวน 86 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ให้ได้จำนวน 12 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

2) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932: 55)

2) แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

(Open - end items)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ได้รับกลับคืนมีจำนวนทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.58 สำหรับ แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ได้รับกลับคืนมีจำนวนทั้งสิ้น 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.29

ผลการวิจัยและวิจารณ์

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน

นิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านความโปร่งใส 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความคุ้มค่า จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 203 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 118 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนฉบับสมบูรณ์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.58 ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 10 คน อาจารย์จำนวน 145 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 110 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบค่าเกณฑ์ 3.00 ด้วยการใช้สถิติ t-test one sample ทดสอบสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แล้วนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 แสดงว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านมีสภาพปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t = 7.57$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านกับเกณฑ์ที่กำหนด

สภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจ	n = 265		t	p
	\bar{x}	SD		
1. ด้านนิติธรรม	3.35	0.83	6.97	.001
2. ด้านคุณธรรม	3.18	0.83	3.50	.001
3. ด้านความโปร่งใส	3.47	0.93	8.26	.001
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.41	0.84	7.94	.001
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.84	6.27	.001
6. ด้านความคุ้มค่า	3.50	0.92	8.90	.001
รวม	3.37	0.80	7.57	.001

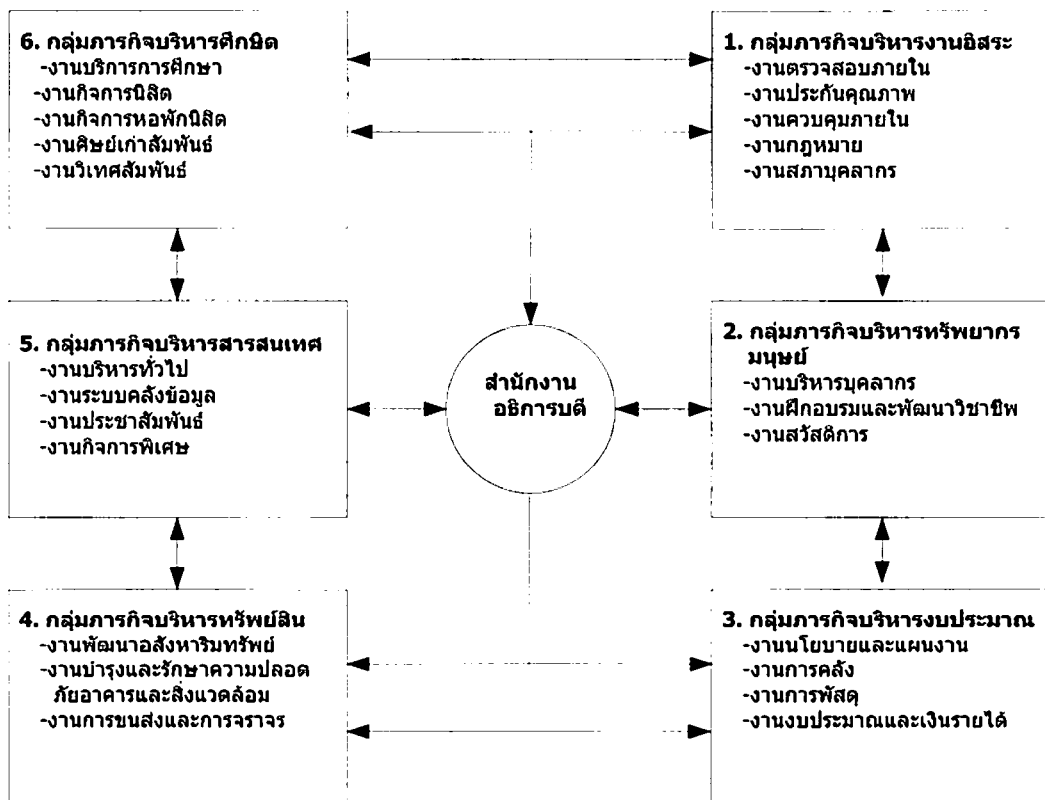
ปัญหาในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน มีสภาพปัญหาในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยตรงกับการติดต่องานราชการในสำนักงานอธิการบดี จึงพบสภาพปัญหาจากการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับรายงานของคณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่พบว่าสำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานที่มีการส่งข้อมูลล่าช้าและต้องถูกหักเงินรางวัลทั้งร้อยละ 10 (คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง

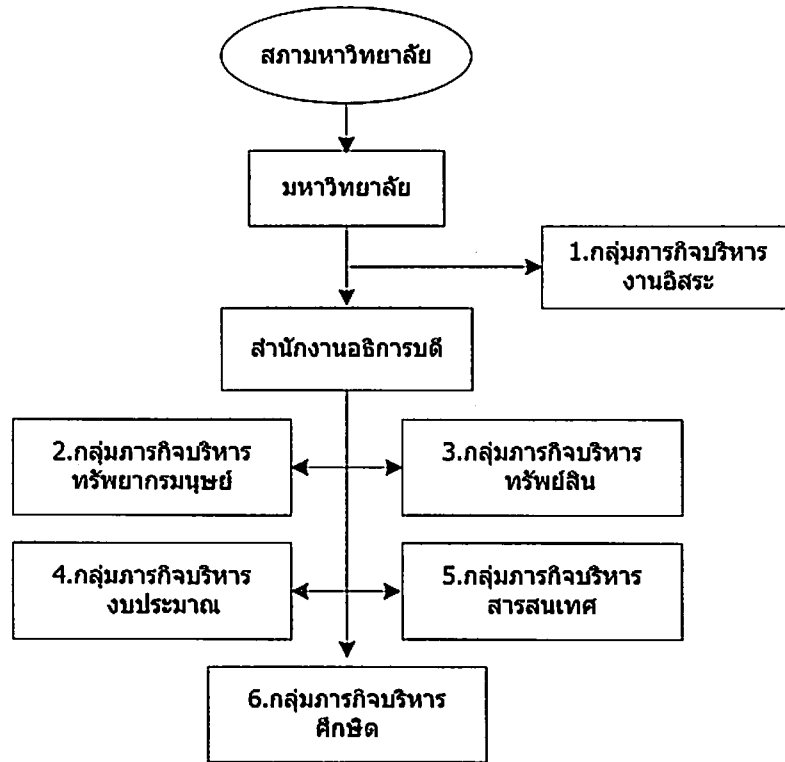
แปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2548: และสอดคล้องกับรายงานการประเมิน การตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ยังพบปัญหาการบริหารจัดการภารกิจ (รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา, 2548: 204 - 207; และ www.swu.ac.th., 2548: ออนไลน์)

2. การพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

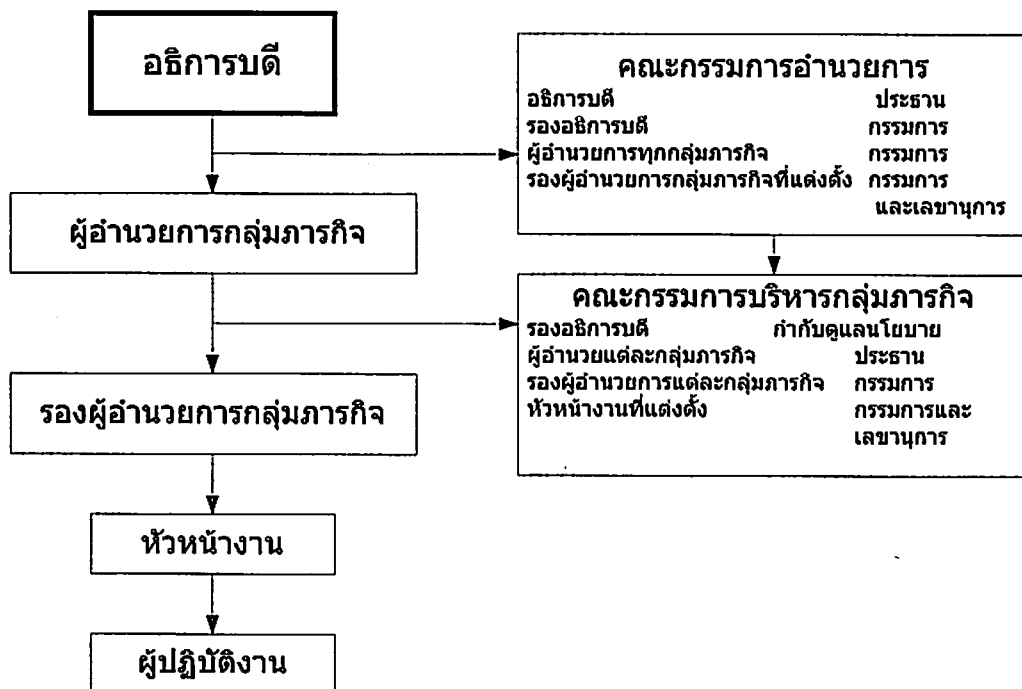
จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ผ่านมา และเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่ง



ภาพที่ 1 แผนภูมิการจัดองค์กร



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารองค์กร



ภาพที่ 3 สายงานการตั้งการ

ใต ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบและด้านความคุ้มค่า ที่มีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และโครงสร้างของกลุ่มงาน (Team work) (โชติชัย เจริญงาม, 2546: 10) ตามภาพที่ 1 แผนภูมิการจัดองค์กร (Organizational management) ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารองค์กร (Organizational structure) และภาพที่ 3 สายงานการสั่งการ (Line of command)

อำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจ (Authority of the cluster) มีดังนี้

1. พัฒนาการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามแนวทางของการบริหารจัดการกลุ่มภารกิจภาครัฐแนวใหม่ และตามหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2. พัฒนาระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด ด้วยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน แบบเบ็ดเสร็จและครบวงจรของผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ และหัวหน้างาน เพื่อการลดขั้นตอนและการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One - stop service) ในบางเรื่อง

3. พัฒนาการจัดระบบงานที่ลดความซ้ำซ้อน เพื่อความคุ้มค่า ประหยัด และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการทบทวนและวางมาตรการการประหยัดการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์และอาคารสถานที่

4. พัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งความสำเร็จที่เน้นผลลัพธ์ของงาน (Performance based budgeting) ที่มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ได้กำหนดเป็นความลับของทางราชการ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ ความมีสิทธิ ความมีเสรีภาพ ความเป็นเอกภาพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ด้วยความเหมาะสม ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยการกำหนดอำนาจหน้าที่และการมอบ

หมายหน้าที่ที่มีความชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน และจัดระบบการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็วและคุ้มค่า

6. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และเชื่อมโยงเครือข่ายทุกหน่วยงานและระดับงาน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและนำไปใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนากลยุทธ์ที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรับบุคลากรเพิ่มใหม่ที่มีทักษะและความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. พัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ โดยการพิจารณา รวบรวม เรียบเรียง ปรับปรุง แก้ไขใหม่ เพื่อความชัดเจน ความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

8. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว เพื่อการตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

9. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจจากผู้ติดตามและผู้ประเมิน ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

10. พัฒนากลยุทธ์ที่มีอยู่ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในระดับมืออาชีพ (Professional) และการพัฒนาผู้นำแบบก้าวกระโดด (Fast track) เป็นผู้มีปัญญาธรรม คารวะธรรม และเมตตาธรรม โดยการสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรภายในที่มีอยู่ รวมทั้งการคัดสรรบุคลากรเข้าใหม่ที่มีภูมิรู้ ภูมิปัญญา ภูมิธรรม ความเป็นมืออาชีพและมีความเป็นผู้นำ อย่างจริงจัง

11. พัฒนาการบริหารจัดการภารกิจแบบให้มีส่วนร่วมจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ประชาคมในมหาวิทยาลัยและชุมชนในสังคม เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดประชาพิจารณ์ การรับ ฟัง ความคิดเห็น ที่เหมือนและที่แตกต่างจากบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakcholder)ผู้ติดต่อกับราชการ ด้วยความเอาใจใส่ ความมีจิตสำนึกบริการ และนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการภารกิจที่ตรงกับความต้องการของสังคม

12. พัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) สร้างสรรการเรียนรู้การปฏิบัติงานแบบ

ข้ามกลุ่มภารกิจ ข้ามงาน มีการเชื่อมโยงงาน/ข้อมูล สามารถทำงานแทนกันได้ อย่างมีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการ สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อมโยงกันทุกงาน ทุกกอง ทุกฝ่าย ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (Linking pin) และดำเนินการให้มีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะเหมือนกันหรือ คล้ายคลึงกัน เพื่อการเรียนรู้งานและทำงานแทนกันได้ ระหว่างบุคคล กอง ฝ่ายและกลุ่ม

13. พัฒนาระบบการให้รางวัลตอบแทนและการ ลงโทษ ตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นเงินและความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความ มั่นคงในการงานนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน (Personal sustainable development)

3. การตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ ความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการ ภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ

3.1 จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการ บูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของ การบริหารจัดการที่ดี มีความเหมาะสมโดยมีการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะร่วมกันของกลุ่มสนทนา และมีความคิดเห็น ว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง โดยมีค่าคะแนนพิสัยระหว่าง ควอไทล์ .00 ทุกข้อ จำนวน 80 ข้อ

3.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหาร จัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจ หน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านความ โปร่งใส 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความคุ้มค่า โดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประเมินค่า (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากผล การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 - 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2548

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้าง และ อำนาจหน้าที่ โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน

แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจ	n = 284		t	p
	\bar{x}	SD		
1. ด้านนิติธรรม	4.02	0.65	13.37	.001
2. ด้านคุณธรรม	4.13	0.69	15.44	.001
3. ด้านความโปร่งใส	4.18	0.67	17.10	.001
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.15	0.71	15.49	.001
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.72	15.53	.001
6. ด้านความคุ้มค่า	4.20	0.68	17.24	.001
รวม	4.14	0.62	17.46	.001

จำนวนรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 203 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 118 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวนรวมทั้งสิ้น 284 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 85.29) ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 156 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 116 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ 3.50 ด้วยการใช้สถิติ t-test one sample ทดสอบสมมติฐานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แล้วนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.14 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.62 และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t = 17.46$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภารกิจ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ทั้งหกด้าน เพื่อการตอบสนองนโยบายภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2547: 1) และให้ความสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2540: 3) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา (2545: 76) เสนอว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีใน

มหาวิทยาลัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการที่ดี 12 ประการ ตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน ได้แก่ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีอิสระคล่องตัว การรับรู้ของประชาคม การตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจ การมีกฎระเบียบ การมีแผนงานและเป้าหมาย การประเมินและการตอบสนองความต้องการของสังคม (พรรณี บุญประกอบ 2544: บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ดี กระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยอิสระและอย่างเบ็ดเสร็จให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ให้กับผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่ด้านนโยบาย การควบคุม การตรวจสอบและให้คำแนะนำ
2. จัดสรรรางวัลและการลงโทษ ทั้งที่เป็นค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและยุติธรรมที่สุด
3. ประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการภารกิจ ในสำนักงานอธิการบดีแบบใหม่ ให้เป็นที่เข้าใจทั่วกันทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับสำนักงานอธิการบดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารจัดการภารกิจของกองและฝ่ายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี
4. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง โครงการนำร่อง การบริหารจัดการกลุ่มภารกิจเชิงบูรณาการบางกลุ่มภารกิจ

และวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ด้านจุดแข็ง (Strength) ด้านจุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat)

5. ควรมีการวิจัยองค์ประกอบของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

6. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจเชิงบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานอธิการบดี กับสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน /สำนัก

บรรณานุกรม

กฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545. (2545, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 119 ตอนที่ 103ก. หน้า 169 - 175. เกษม วัฒนชัย. (2538, ตุลาคม - พฤศจิกายน). ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: 1(30).

คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อเสริมสร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. (2548): กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

คณะกรรมการบริหารคุณภาพสำนักงานอธิการบดี. (2547). เอกสารบริหารคุณภาพสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา.(2548). รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

โชติชัย เจริญงาม. (2546). การกำหนดดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ตามแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2539, 1, พฤษภาคม). หนังสือ ที่ ทม 0200/9803, ที่ ทม 0200/1803 เรื่อง ขอความร่วมมือการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ สาย ข สาย ค.

.....(2539, 1 พฤษภาคม). หนังสือที่ ทม 0200/9803, และ ที่ ทม 0200/1803 เรื่อง ขอความร่วมมือการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ สาย ข สาย ค.

..... (2540, 29 กันยายน). หนังสือที่ ทม 0202.4/2560 เรื่อง แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานเลขานุการคณะ/หน่วยงานที่เทียบเท่า.

.....(2543).แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับ

ศักยภาพปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.). (2540, 27 ตุลาคม). หนังสือที่ ปชมท.047/2540 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี.

ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.). (2544). รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:ทบวงมหาวิทยาลัย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรัชญา เวสารัชช. (2543). ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ: เอพิกร่าฟิสิกการพิมพ์. อัดสำเนา.

พรณี บุญประกอบ. (2544). รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100ก

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5). (2545, 2 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 99ก.

รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2548). รายงานการประชุมครั้งที่ 2/2548. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก <http://www.swu.ac.th>

รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา.(2548). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก <http://www.swu.ac.th>

วิจิตร ศรีส้าน. (2547, ตุลาคม). ผลกระทบของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทยต่อสังคมฐานความรู้. ใน อนุสารอุดมศึกษา. 30 (316).

วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2546, กรกฎาคม - กันยายน). เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการลิขิตอนาคต. จุลสารพัฒนา

- ข้าราชการพลเรือน. 22(3).
- ศิษย์ครู มศว (2548, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความจงรักภักดี มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและน้ำใจบริการ. ใน การบริหารและธุรการ. 5 (14).
- สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา. (2545). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิกฤตอุดมศึกษาของไทย และทางออกของปัญหา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2544). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545-2549. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- (2547). รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. อัดสำเนา.
- (2546). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. ใน คู่มือโครงสร้างกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2547). ข้อเสนอเทศการวิจัย. รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2540). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. อัดสำเนา.
- (2546). เื่อนใจการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. อัดสำเนา.
- (2548). การสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงองค์กรตามแนวทางการบริหารองค์กรแนวใหม่. แหล่งที่มา : <http://www.opdc.go.th/thai/home.php>. วันที่สืบค้น 18 เมษายน 2548.
- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2539, 12 พฤศจิกายน). หนังสือที่ ทม 1001(2)/3429 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเลขาธิการคณะ /สถาบัน /สำนัก.
- Besterfield, Dale H.; *et al.* (1999). Total quality management. Upper Suddle River, N.J.
- Fleed, Jane E. and Klugman, Marie R. (1997). Quality Principle and Practice in Higher Education. Phonix: American Council on Education and The Oryx.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. Psychological Test.
- Lunenberg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (1996). Educational Administration. Washington : WadsworthPublishing Company.
- Olsen, Edward. (1986). The Armed Forced in Contemporary Asian Societies, Boulder. Col: Westview Press.