

378.1

B . 52104

ส่ ๑๗๙ก

ธ. ๓

การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี :
การรับรู้ของบุคคล

1 ก.ค. 2539

ปริญญานิพนธ์
ของ
โสภณ พวงสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2538
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

196701

การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี :
การรับรู้ของบุคคล

บทคัดย่อ
ของ
โสภณ พวงสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปัตต สาขาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2537

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผล และ ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีใช้ ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของพาร์สันส์ ส่วนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ใช้ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ด์ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผล และ ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ (1) คุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลในด้าน เพศ ประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ประสบการณ์ ในการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครู ความเชื่ออำนาจ และบุคลิกภาพแบบ A และ แบบ B (2) ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล (3) หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล

ขั้นตอนของการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน และขั้น การเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การวิจัยนี้ศึกษาการรับรู้ของผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนในทั้ง 4 วิทยาลัยครูของสภวิทยาลัย ทวารวดี คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครู กาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 360 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และหน่วยงานที่สังกัด (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก ตน (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสภวิทยาลัยทวารวดีใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ (3) ด้านความกลมเกลียว (4) ด้านความผูกพันต่อองค์การ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ใน 6 ด้าน คือ (1) ด้านเป้าหมาย (2) ด้านโครงสร้าง (3) ด้านความสัมพันธ์ (4) ด้านรางวัล (5) ด้าน ภาวะผู้นำ และ (6) ด้านกลไกเกื้อหนุน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ ระหว่าง .77 - .96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าฐานนิยม การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบ สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ข้อ การวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ได้วิเคราะห์ตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้ (1) ตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของ สหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลแตกต่างกันเกือบในทุกด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ความเชื่อมั่น และตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ส่วนตัวแปรที่ทำให้ การรับรู้ประสิทธิผลของบุคคลแตกต่างกันเพียงบางด้านคือ ประสิทธิภาพในการทำงานภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี และหน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่ตัวแปรเกี่ยวกับ เพศ และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ไม่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของบุคคลแตกต่างกัน (2) ตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลแตกต่างกันเกือบในทุกด้าน ได้แก่ ความเชื่อ อ่อนใจ ส่วนตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลแตกต่างกันเพียงบางด้านคือ เพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ตำแหน่ง หน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่ตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานภายในสหวิทยาลัย ทวารวดี และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ไม่ทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดีแตกต่างกันแต่อย่างใด (3) ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีที่บุคคลซึ่งมี ความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด แต่รับรู้ว่าเป็น ปัญหาเหมือนกัน ได้แก่ ปัญหาในด้านเป้าหมาย โครงสร้าง รางวัล กลไก เกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการ วางแผน การจัดทางงบประมาณ การควบคุม และการติดตามงาน

ในขั้นตอนการเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้นำปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีที่พบจากการศึกษาในข้อ (3) ซึ่งเป็นปัญหาที่แท้จริงไปศึกษาสาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกันจำนวน 30 คน แล้วนำ แนวทางในการแก้ปัญหาที่พัฒนาแล้ว ตามสาเหตุของปัญหาไปตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็น ไปได้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน โดยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งได้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการ แก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่อไป

**A STUDY ON THE EFFECTIVENESS AND PROBLEMS
OF THE TAWARAWADEE UNITED COLLEGES:
PERSONNEL'S PERCEPTIONS**

AN ABSTRACT

BY

SOPHON PUANGSUWAN

**Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

January 1995

The purposes of this study were to investigate the personnel's perceptions of the effectiveness and problems of the Tawarawadee United Colleges. The study used Parsons' Social-Function Model and Weisbord's Six-Box Model to study the perceptions of the effectiveness and problems of the Tawarawadee United Colleges respectively. The factors related to personnel's perceptions of the effectiveness and problems of the Tawarawadee United Colleges in this study were (1) personal characteristics of sex, experience in working within the Tawarawadee United Colleges and in performing the joint main tasks of the teachers' colleges, locus of control, and Type A and Type B personality; (2) personnel's positions; (3) personnel's organizations.

The study processes were divided into 2 steps : the research step and the development step. This study investigated the perceptions of the committee and working persons of the Tawarawadee United Colleges, the administrators, the departments' heads and the instructors from the 4 teachers' colleges in the Tawarawadee United Colleges, namely Petchaburi Teachers' College, Chombung Village Teachers' College, Nakornpatom Teachers' College, and Kanchanaburi Teachers' College. There were 360 respondents in the sample study. The questionnaire consisted of 3 parts. The first part was the overall questionnaire about personal characteristics, personnel's positions and personnel's organizations, consisting of three smaller questionnaires about (1) sex, positions, experience and organizations of the respondents, (2) internal and external locus of control, and (3) Type A and Type B personality. The second part was the questionnaire about the Tawarawadee United Collges' effectiveness

in 4 dimensions : (1) adaptability, (2) goal achievement, (3) cohesiveness, and (4) organizational commitment. The third part was the questionnaire about The Tawarawade United Colleges' problems in 6 dimensions : (1) purposes (2) structure, (3) relationships, (4) rewards, (5) leadership, and (6) helpful-mechanisms. The coefficients of reliability of the questionnaire were between .77 and .96.

Three hypotheses were tested by the following statistics : mean, standard deviation, mode, t-tests and one-way ANOVA. The analysis was done in accordance with the personal characteristics, positions, and organizations of the personnel.

The major findings of this study were as follows : (1) the variables that related to the differences in the personnel's perceptions of the effectiveness of the Tawarawadee United Colleges in nearly all of the 4 dimensions were their experiences in performing the joint main tasks of the teachers' colleges, locus of control, and the positions of the personnel. The variables that related to the differences in some dimensions were their experiences in working within the Tawarawadee United Colleges and their participation in organizations. And the variables that did not relate to the differences in the perceptions of the personnel in any dimensions were sex and Type A and Type B personality; (2) the variable that related to the differences in the perceptions of the personnel of the problems of the Tawarawadee United Colleges in nearly all of the 6 dimensions was the locus of control. The variables that related to the differences in some dimensions were sex, their experiences in performing the joint main tasks of the teachers'

colleges, and the positions and organizations of the personnel, whereas the variables that did not relate to the differences in any dimensions were their experience working within the Tawarawadee United Colleges and Type A and Type B personality; (3) the problems of the Tawarawadee United Colleges that the respondents with different personal characteristics, positions, and organizations perceived to be the same were those about purposes, structure, rewards, and helpful-mechanisms concerning about planning, budgeting, controlling, and monitoring.

In the development step of suggesting the resolutions of the problems of the Tawarawadee United Colleges, the researcher studied the causes of the problems found in (3) which were the real problems and their resolutions by using the in-depth interview from 30 selected respondents who had different personal characteristics, positions and organizations but who perceived the same problems. Then the resolutions developed in accordance with the causes of the problems were checked for their appropriateness and feasibility by the Delphi technique from 30 selected experts. As a result, they were considered the appropriate resolutions for the problems of the Tawarawadee United Colleges.

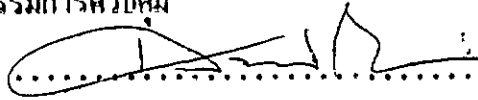
งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

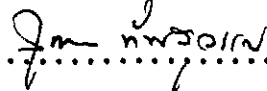
Professor and Mrs. Egelston Scholarship

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้จนจบแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิตติ
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร. สูดาทาสวรรณ)

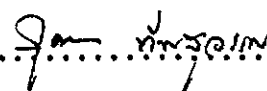
.....กรรมการ

(รศ.ดร. วรทัย เยาวปาน)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

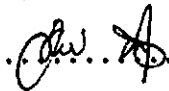
(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร. สูดาทาสวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ.ดร. วรทัย เยาวปาน)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ดร. อินทร์ ศรีอุดม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้จนจบแล้ว เห็นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิตติ สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริกษา ทาสวรรณ)

วันที่ 12 เดือน มกราคม พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาดูแล เอาใจใส่ การแนะนำและการตรวจแก้ไขอย่างละเอียด จากศาสตราจารย์ ดร.เสรีศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนการแนะนำและการตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ ด้วยความเป็นห่วงอยู่เสมอเช่นกัน จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร.วรชัย เขียวปानी กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์ ดร.อินทร์ ศรีคุณ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กรุณาให้เกียรติ และสละเวลาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์ ขอบขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 29 ท่าน ที่ได้กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีโดยเทคนิคเดลฟาย ขอบขอบพระคุณ ดร.ปรีชา เจียมรวมวงศ์ อดีตผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู และอาจารย์วิจิต สุวรรณรัตน์ ผู้อำนวยการกองการฝึกหัดครูที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดี ขอบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจแก้แบบสอบถามการวิจัย ขอบขอบพระคุณท่านอธิการ ท่านผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการวิจัย ขอบขอบพระคุณ ผศ.ดร.เอกศักดิ์ บุตรลับ รศ.ธีรวัฒน์ นาคะบุตร ผศ.มัทนา นาคะบุตร อาจารย์จิตรา เพชรสุข ผศ.จิรศักดิ์ เอี่ยมพงษ์ไพฑูรย์ อาจารย์จินตนา กล้ายประยงค์ และอาจารย์ธนิวิน ปิ่นเทียน ที่ได้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ ขอบขอบพระคุณอาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ ที่กรุณาประมวลข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี รวมทั้งคุณเจรียง ปิ่นทอง คุณฉันทนา หัสโท ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก Professor and Mrs.Egelston Scholarship ทุนนี้ตั้งขึ้นเพื่อเป็นเกียรติแก่ Professor Dr.Elwood Egelston อดีตศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษาของ Illinois State University และ Mrs.Maguerite Egelston

อัครบรรณารักษ์ของ State Farm Insurance ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่ง ที่เป็นส่วน
ปริญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาคณะแรกที่ได้รับทุนนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้
ด้วย

ประโยชน์อันพึงมีในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน

โสภณ พวงสุวรรณ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทหน้า	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	ปัญหาการวิจัย	7
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	กรอบความคิดในการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	12
	สมมติฐานการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	สหวิทยาลัย	19
	การรับรู้ของบุคคล	38
	ประสิทธิผลขององค์การ	51
	ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีโดยพิจารณาตามตัวแบบหกกล่อง	
	ของไวส์บอร์ค	60
	เป้าหมาย	62
	รางวัล	65
	ความสัมพันธ์	68
	โครงสร้าง	70
	ภาวะผู้นำ	73
	กลไกเกื้อหนุน	77
	เครื่องมือวัดการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี	84

3	วิธีดำเนินการวิจัย	85
	ขั้นตอนของการวิจัย	86
	ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	87
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
	ตัวแปรที่ศึกษา	89
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	91
	การหาคุณภาพของเครื่องมือ	101
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
	การจัดกระทำข้อมูล	102
	การวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	103
	ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา	104
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	107
	จำนวนข้อมูล	108
	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	109
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	112
	การทดสอบสมมติฐานที่ 1	113
	การทดสอบสมมติฐานที่ 2	134
	การทดสอบสมมติฐานที่ 3	155
	การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา	187

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	234
บทย่อ	234
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	235
วิธีดำเนินการวิจัย	235
ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	236
ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา	238
สรุปผล	239
สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป	239
สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน	239
อภิปรายผล	246
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดของการวิจัย	246
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน	256
ข้อเสนอแนะ	261
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	261
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	268
บรรณานุกรม	270
ภาคผนวก	286
ภาคผนวก ก	287
แบบสอบถามงานวิจัย	287
ภาคผนวก ข	348
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	348
ภาคผนวก ค	365
รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม	366
ประวัติย่อของผู้วิจัย	368

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่าง จําแนกตามประเภทของประชากรในสํหวิทยาลัยทวารวดี	89
2	จํานวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจําแนกตามประเภทของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	108
3	จํานวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	109
4	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง	113
5	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดี ของกลุ่มตัวอย่าง จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสํหวิทยาลัย ทวารวดี	115
6	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสํหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน	116
7	การเปรียบเทียบ การรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันกับเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครูภายในสํหวิทยาลัยทวารวดี	118
8	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน .	120
9	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับบุคลิกภาพแบบ B	122
10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสํหวิทยาลัยทวารวดีของ กลุ่มตัวอย่างจําแนกตามตำแหน่งหน้าที่	124

11	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	126
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	129
13	การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ..	131
14	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง	135
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี	137
16	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี	140
17	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน	142
18	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B	145
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	147
20	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการวางแผน เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	150

21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย ทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	151
22	การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้าน รางวัลเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน	153
23	การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านต่าง ๆ ของ เพศชาย กับเพศหญิง โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน ที่สังกัด	157
24	การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเงื่อนไขที่ เกี่ยวกับการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การควบคุม และการติดตามงาน ของเพศชายกับเพศหญิง โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด	163
25	ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นรายข้อเฉพาะข้อที่เพศชายกับ เพศหญิงรับรู้ว่าเป็นปัญหา โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด	169
26	สาเหตุของปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี และแนวทางการ แก้ปัญหา	189
27	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหา การดำเนินงาน ของสภวิทยาลัยทวารวดี	204
28	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสภวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายและเพศหญิง	349
29	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสภวิทยาลัยทวารวดีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายใน สภวิทยาลัยทวารวดี	350
30	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี	351

31	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน และแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน	352
32	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B	353
33	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	354
34	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล ของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	355
35	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายและเพศหญิง	356
36	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี	357
37	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี	358
38	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่อ อำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน	359
39	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B	360
40	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	361

41	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	362
42	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก	363

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	11
2 แผนภูมิการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี	29
3 ตัวแบบทกกล่องของไวส์บอร์ค	61
4 ขั้นตอนของการวิจัย	86

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

แนวทางการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ในข้อ 6 ระบุว่า "ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และองค์กรเอกชน ประสานความร่วมมือและทรัพยากรระหว่างกันอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งความรู้ของชุมชนด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 24)

จากแนวทางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ารัฐต้องการที่จะให้มีการประสานความร่วมมือและทรัพยากรระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และองค์กรเอกชน ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งความรู้ของชุมชน ความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวนี้ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา เพราะจะทำให้ ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน และหันมาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Beder. 1984a : 21) เพิ่มศักยภาพของผลผลิต (Baron and Greenberg. 1990 : 456) และช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Lehmann and Ristuben. 1983 : 381) นอกจากนี้ยังเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษา (Cayon. 1984 : 141) และโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น (Glazer. 1982 : 178) ตลอดจนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้ แม้จะต้องประสบปัญหาความขาดแคลน ทรัพยากร (Hoy and Miskel. 1991 : 77 ; citing Stearns, Hoffman and Heide. 1987 : 71)

สหวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานความร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดระหว่างวิทยาลัยครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยครูได้พัฒนาเป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (สายหยุด จาปาทอง. 2529 : 11) ดังนั้นการประสาน

ความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครูในรูปแบบของสหวิทยาลัยจึงสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ในข้อ 6

สหวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับของสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู ข้อ 6 ที่ให้วิทยาลัยครูรวมกันเป็นกลุ่ม เรียกว่า สหวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน ประกอบด้วย 8 สหวิทยาลัย คือ (1) สหวิทยาลัยล้านนา (2) สหวิทยาลัยพุทธชินราช (3) สหวิทยาลัยอีสานเหนือ (4) สหวิทยาลัยอีสานใต้ (5) สหวิทยาลัยศรีอยุธยา (6) สหวิทยาลัยทวารวดี (7) สหวิทยาลัยทักษิณ (8) สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

การก่อตั้งสหวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (สภาการฝึกหัดครู. 2528 : 1)

1. เพื่อใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

2. เพื่อให้วิทยาลัยครูดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก ให้มีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

3. เพื่อพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์
ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ของกรมการฝึกหัดครู ได้มุ่งเน้นให้สหวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ดำเนินภารกิจตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 5) ซึ่งภารกิจตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูดังกล่าว กำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527. 2527 : 2)

การที่วิทยาลัยครูได้มีการรวมตัวกันเป็นสหวิทยาลัยตามข้อบังคับของสภาการฝึกหัดครู เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูร่วมกันจึงเปรียบเสมือนเป็นการ

ผนึกกำลังเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครูแต่ละแห่งย่อมมีความเด่น ความค้อยเฉพาะด้านแตกต่างกัน จุดเด่นควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม จุดค้อยควรได้รับการ พัฒนาจากระบบสหวิทยาลัย (เทียน ทองแก้ว. 2533 : 4) แต่ปรากฏว่าการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยในปัจจุบันยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ของการก่อตั้งสหวิทยาลัย อย่างสมบูรณ์เท่าที่ควร (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2533 : 31) โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรของ วิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการปฏิบัติการกิจร่วมกันของวิทยาลัยครูก็ยังไม่สามารถจะ ดำเนินการให้มีประสิทธิผลเท่าที่ควรได้เช่นกัน (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 20)

การดำเนินงานของสหวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน จากการวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์บุคคลบางท่าน ได้แก่ ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู อดีต ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์และผู้อำนวยการกองการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู พบว่า การดำเนินงานของสหวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน หลายประการ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัย

ปัญหาในด้านนี้ก็คือการที่วัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการของการก่อตั้งสหวิทยาลัยนั้น ยังไม่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป (กรมการฝึกหัดครู. 2529ข : 32)

2. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของสหวิทยาลัย

บทบาทหน้าที่ของสหวิทยาลัยแม้จะได้มีการกำหนดไว้โดยชัดเจน แต่ก็ไม่เป็นที่ ยอมรับของวิทยาลัยครู จึงไม่สามารถจะสรุปได้ว่าบทบาทของสหวิทยาลัยที่ควรจะเป็นไป คืออย่างไร (กรมการฝึกหัดครู. 2535ข : 3)

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลภายในสหวิทยาลัย

3.1 บทบาทหน้าที่ของประธานสหวิทยาลัยและผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการสหวิทยาลัยยังมีความสับสนกันอยู่ ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินงานและ การบริหารงาน (กรมการฝึกหัดครูและสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. 2531 : 19 ; ไสภณ สุวรรณโรจน์. 2532 : 16)

3.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสหวิทยาลัยยังไม่เป็นที่เข้าใจโดยชัดเจน (สหวิทยาลัย. 2533 : 18) รวมทั้งคณะกรรมการสหวิทยาลัยก็ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบ

ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 11 ;
 ปรีชา เจียมรวมวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ไสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์,
 วันที่ 11 ตุลาคม 2534)

4. ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถจะแยกได้ดังนี้

4.1 การติดต่อราชการระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูยังมิได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้โดยชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (กรมการฝึกหัดครู. 2529ข : 35)

4.2 การประสานงานภายในสหวิทยาลัยไม่รวดเร็ว ไม่ถูกต้อง ไม่ทันเหตุการณ์ (มังกร ทองสุตดี. 2533 : 42)

4.3 งบประมาณของสหวิทยาลัยที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินมีจำนวนน้อยจึงไม่สามารถจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาสหวิทยาลัยได้เต็มที่ (กรมการฝึกหัดครู. 2535ข : 1 - 2 ;
 วิจิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ไสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 12 มีนาคม 2535)

4.4 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยต้องอาศัยอาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างของวิทยาลัยครูซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงาน ทำให้เป็นภาระต่อวิทยาลัยครูนั้น ๆ และไม่มีความสะดวกในการดำเนินงานของสหวิทยาลัย (สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ. 2530 : 46)

4.5 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยขาดบุคลากรหลักที่จะมาช่วยงานในสำนักงานฯ เพราะมีผู้ที่เต็มใจจะมาปฏิบัติงานในสำนักงานฯ น้อย เนื่องจากไม่มีความสะดวกเท่ากับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูของตน และมีโอกาสได้รับความดีความชอบน้อย (กรมการฝึกหัดครู. 2535ข : 1 - 2 ; วิจิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ไสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 12 มีนาคม 2535)

จากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยที่ผ่านมามีปัญหา จำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา ในสรุปรายงานผลการประชุมปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสหวิทยาลัยว่า

ควรจะดำเนินการโดยวิธีการสำรวจวิจัย เพื่อหาปัญหาที่จะแก้ไขให้ตรงสาเหตุ (สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัทยวรวดี. 2531 : 12) และจากผลการประชุมปฏิบัติการผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัทยเป็นที่ประจักษ์ว่าข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภวิทยาลัทยยังมีจำกัดอยู่ (กรมการฝึกหัดครู และสภวิทยาลัทยรัตนโกสินทร์. 2531 : 20) ดังนั้นการศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัทยจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสภวิทยาลัทย เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัทยได้ผลดีหรือไม่ประการใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งก็จะช่วยให้การดำเนินงานของสภวิทยาลัทยเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด และช่วยให้สภวิทยาลัทยอยู่รอดได้

การศึกษาประสิทธิผลของสภวิทยาลัทย จะสอดคล้องกับนโยบายในด้านการบริหาร ข้อ 6 ของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครูที่ว่า "มุ่งพัฒนาระบบบริหารในกรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครูให้มีศักยภาพ ความพร้อม ความคล่องตัว และพึ่งพาตนเอง เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล" (กรมการฝึกหัดครู. 2535 ก : 4) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวนโยบายการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ข้อ 6 ที่ให้มีการ "ปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งให้เป็นการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะ เพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครูและวิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะของวิชาชีพให้สูงขึ้น" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 19 - 20)

อย่างไรก็ตามการมีความเห็นว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัทยยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร และมีปัญหาการดำเนินงานหลายประการนั้น ความเห็นดังกล่าวนี้เป็นเพียงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัทยเท่านั้น ซึ่งอาจจะแตกต่างกันได้ เนื่องจากการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน เพราะต่างคนต่างก็มีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป (Harlow and Hanke. 1975 : 42) จากการศึกษาพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลและทำให้การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคน (Robbins.

1983 : 109 ; Greene, Adam and Ebert. 1985 : 81 ; Schermerhorn, Hunt

and Osborn. 1988 : 379) ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล (Baron. 1986 : 110) และปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล (Peterson and White. 1992 : 180)

ปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนมีตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญซึ่งทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันคือ (1) เพศ (Reitz. 1981 : 108 ; Johns. 1983 : 79) (2) ประสบการณ์ (3) บุคลิกภาพ (Hampton, Summer and Webber. 1982 : 208 ; Robbins. 1983 : 109 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 379)

ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่นั้นงานวิจัยหลายฉบับที่สนับสนุนว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลและทำให้การรับรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน (Gavin. 1975 ; Schneider and Snyder. 1975 ; Frye. 1985 ; Moussavi, Jones and Cronan. 1990 ; Peterson and White. 1992 ; citing Blackburn and others. 1990)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยโดยมุ่งศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลต่อประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยแตกต่างกัน โดยที่ผลการศึกษจะทำให้ทราบได้ว่าการที่บุคคลมีความเห็นว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร และมีปัญหาการดำเนินงานอยู่หลายประการนั้นเป็นเพราะสาเหตุของการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน หรือเพราะสหวิทยาลัยไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรและมีปัญหาการดำเนินงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำการพัฒนาประสิทธิผลของสหวิทยาลัยและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง

อนึ่ง ด้วยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามชื่อ "สถาบันราชภัฏ" แทนชื่อวิทยาลัยครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 (สำนักราชเลขาธิการ. 2535 : 1) แต่เนื่องจากชื่อพระราชทานดังกล่าวยังมิได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติออกมา การวิจัยนี้จึงยังคงใช้ชื่อวิทยาลัยครูอยู่

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกที่จะศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีด้วยเหตุผลดังนี้คือ

1. ไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดีมาก่อน

2. สหวิทยาลัยทวารวดีมีปริมณฑลใกล้ชิดกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยครูที่อยู่ใน สังกัดจำนวน 4 แห่ง ก็เป็นวิทยาลัยครูขนาดกลาง ถ้าหากไม่ทำการพัฒนาสหวิทยาลัยทวารวดี ให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ย่อมจะทำให้ศักยภาพทางวิชาการของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่สูงเท่าที่ควร การจะขยายและพัฒนาโปรแกรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัดความรับผิดชอบก็จะเป็นไปได้โดยยาก โอกาสที่นักศึกษาซึ่งอยู่ในเขตจังหวัดความรับผิดชอบของสหวิทยาลัยทวารวดีจะไปศึกษาต่อยังวิทยาลัยครูในกรุงเทพฯ ย่อมเป็นไปได้สูง ซึ่งจะทำให้การลงทุนทางด้านการศึกษาของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่คุ้มค่า ไม่เป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักศึกษาในท้องถิ่นได้มีโอกาสเลือกเรียนในสาขา ที่สนใจได้มากและทำให้นักศึกษาที่ต้องไปเรียนในกรุงเทพมหานครต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น

3. ขนาดของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่เหมือนกับขนาดของสหวิทยาลัยอื่น ๆ คือมีขนาด กลาง ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมจะแตกต่างจากสหวิทยาลัยอื่น ๆ

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดี จึงกำหนดปัญหาของการวิจัยดังนี้

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลแตกต่างกัน
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของ บุคคลแตกต่างกัน
3. ปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีซึ่งมิได้เกิดจากการรับรู้ที่ ต่างกันคือปัญหาที่เกี่ยวข้องอะไร

4. แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีซึ่งมิได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ที่ต่างกัน
4. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลต่อประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยแตกต่างกัน หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ต่างกัน หรือปัญหาที่แท้จริงของสหวิทยาลัยทวารวดีซึ่งมิได้เกิดจากการรับรู้ที่ต่างกันได้
2. ผลการวิจัยจะทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เพื่อช่วยในการบริหารและการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกหัดครูที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาหรือพัฒนาสภานิสิตวิทยาลัยอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสภานิสิตวิทยาลัยอื่น ๆ ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงานภายในสภานิสิตวิทยาลัยของตนเองได้

กรอบความคิดในการวิจัย

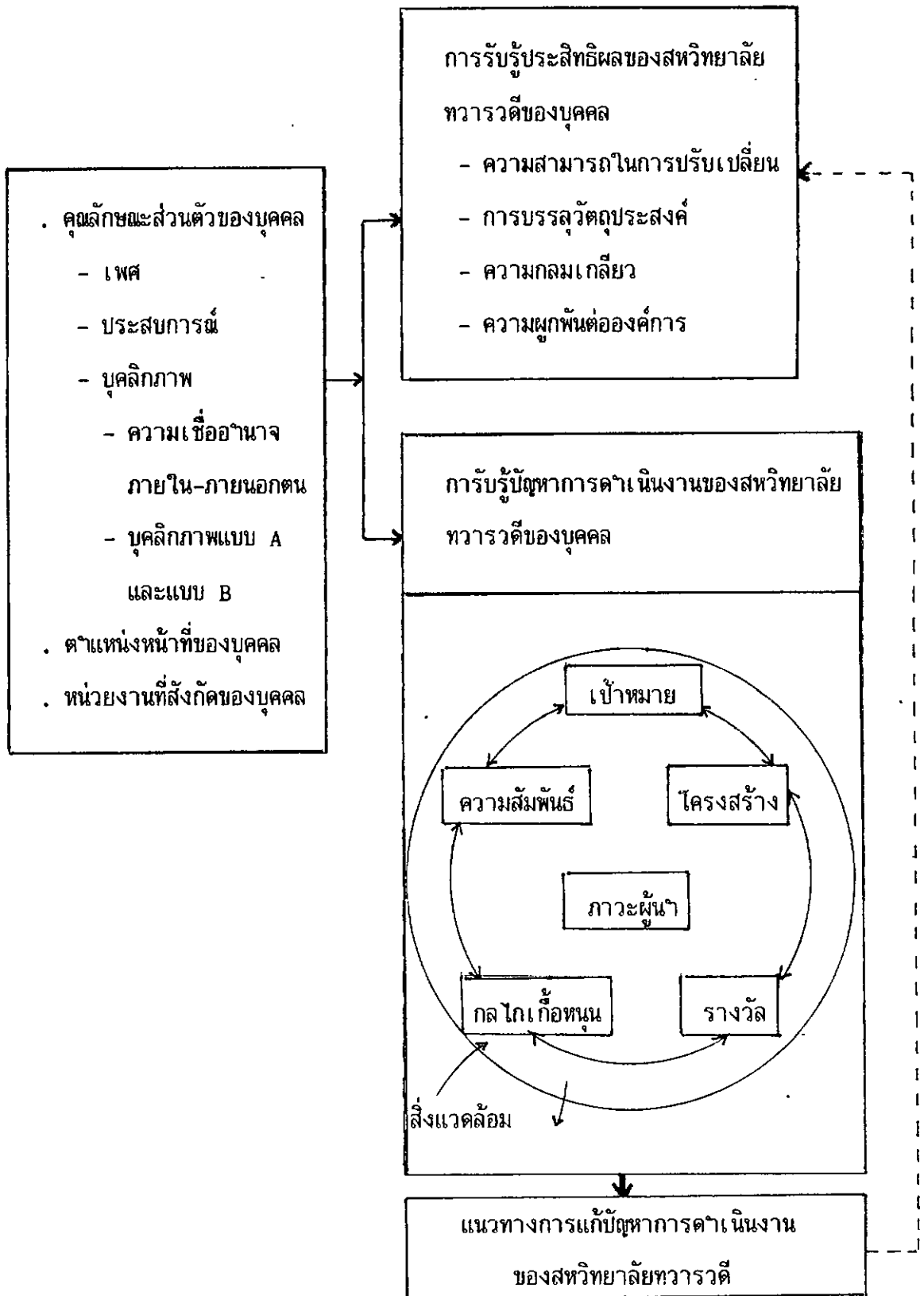
กรอบความคิดในการวิจัยนี้ ในการจัดการรับรู้ประสิทธิผลของสภานิสิตวิทยาลัยทวารวดี ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Models) ของพาร์สันส์ ซึ่งเป็นตัวแบบที่วัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว ทำให้สามารถวัดองค์การได้อย่างครอบคลุม พาร์สันส์ (Hall, 1991 : 263 - 264 ; citing Parsons, 1960) มีความเชื่อว่าระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ หรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงวัดจากการที่องค์การได้แก้ปัญหาลักษณะ 4 ประการได้ดีเพียงใด หน้าที่ 4 ประการ ได้แก่

1. การปรับตัว (Adaptation) ตัวบ่งชี้ของการปรับตัว คือความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ตัวบ่งชี้ของการบรรลุเป้าหมาย คือการบรรลุวัตถุประสงค์
3. การบูรณาการ (Integration) ตัวบ่งชี้ของการบูรณาการ คือความกลมเกลียว (Cohesiveness)
4. การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) ตัวบ่งชี้ คือความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

การจัดการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภานิสิตวิทยาลัยทวารวดี ผู้วิจัยใช้ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ด์ (Weisbord's Six - Box Model) ตัวแบบนี้ไวส์บอร์ด์พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี

และผลการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นการผสมผสานกันขององค์ความรู้และประสบการณ์จึงทำให้สามารถ
ให้เป็นตัวแบบในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การได้เป็นอย่างดี (Weisbord. 1982 : 223)
ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ดยังใช้วินิจฉัยปัญหาของสหวิทยาลัยทวารวดี ตามกล่องทั้ง 6 กล่อง
ซึ่งประกอบด้วย (Weisbord. 1978 : 9) (1) เป้าหมาย (Purposes)
(2) โครงสร้าง (Structure) (3) ความสัมพันธ์ (Relationships) (4) รางวัล
(Rewards) (5) ภาวะผู้นำ (Leadership) (6) กลไกเกื้อหนุน (Helpful
Mechanisms)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี
คือ (1) คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคน (Robbins. 1983 : 109 ; Greene,
Adam and Ebert. 1985 : 81 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1989 :
379) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญคือ (1.1) เพศ (Reitz. 1981 : 108 ; Johns.
1983 : 79) (1.2) ประสบการณ์ (1.3) บุคลิกภาพ ซึ่งมีตัวแปรย่อย คือความเชื่อ
อำนาจภายใน - ภายนอกคน และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B (Hampton, Summer and
Webber. 1982 : 208 ; Robbins. 1983 : 109 ; Schermerhorn ; Hunt and
Osborn. 1989 : 379) (2) ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล (Baron. 1986 : 110)
และ (3) หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล (Peterson and White. 1992 : 180)
กรอบความคิดในการวิจัยมีลักษณะดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. เป็นการศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครุนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี โดยศึกษาดูว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผล และปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน

2. ตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย (1) เพศ (2) ประสบการณ์ ซึ่งแบ่งเป็นประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี และประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู (3) บุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

2.1.2 ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ซึ่งแบ่งเป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอน

2.1.3 หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล ประกอบด้วย วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครุนครปฐม และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีตามแนวคิดของ พาร์สันส์ โดยพิจารณาจาก (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุวัตถุประสงค์ (3) ความกลมเกลียว (4) ความผูกพันต่อองค์การ

2.2.2 การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามตัวแบบ หกกล่องของไวส์บอร์ค โดยพิจารณาจาก (1) ปัญหาด้านเป้าหมาย (2) ปัญหาด้านโครงสร้าง (3) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ (4) ปัญหาด้านรางวัล (5) ปัญหาด้านภาวะผู้นำ (6) ปัญหาด้านกลไกเกื้อหนุน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยมีดังนี้

1. บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน
2. บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน
3. มีปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีบางประการที่บุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. สหวิทยาลัย หมายถึง องค์การของการรวมกลุ่มของวิทยาลัยครูในบริเวณเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติการกิจหลักของวิทยาลัยครู ตลอดจนเป็นการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สมบูรณ์
2. สหวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง องค์การของการรวมกลุ่มของวิทยาลัยครู 4 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี เพื่อการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติการกิจหลักของวิทยาลัยครู ตลอดจนเป็นการพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สมบูรณ์
3. คณะกรรมการสหวิทยาลัย หมายถึง คณะกรรมการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ประธานสหวิทยาลัย รองประธานสหวิทยาลัย อธิการวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย

นั้น ๆ ที่มีได้เป็นประธานและรองประธาน ผู้แทนผู้บริหารวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ผู้แทนคณาจารย์ วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง กรรมการสภาการฝึกหัดครูของสภวิทยาลัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย และรองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ สภวิทยาลัย

4. ประธานสภวิทยาลัย หมายถึง อธิการวิทยาลัยครูผู้ได้รับเลือกโดยอธิการ วิทยาลัยครูที่อยู่ในสภวิทยาลัยเดียวกันให้ทำหน้าที่เป็นประธานสภวิทยาลัย

5. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่หน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย

6. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินงานในหน้าที่ ให้แก่คณะกรรมการสภวิทยาลัย ตามมติของคณะกรรมการดังกล่าว

7. บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย หมายถึง อาจารย์ของวิทยาลัยครู ภายในสภวิทยาลัยที่มาช่วยปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย

8. ภารกิจหลักของวิทยาลัยครู หมายถึง ภารกิจของวิทยาลัยครูตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ที่เกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการ ต่าง ๆ และวิชาชีพครู การวิจัย การส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

9. การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครู หมายถึงวิทยาลัยครูที่อยู่ใน ภายในสภวิทยาลัยเดียวกันร่วมกันปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครู ตามมาตรา 5 ของ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

10. คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพ

11. ประสบการณ์ หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการหรือทักษะจากการปฏิบัติงานหรือ ภารกิจต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

11.1 ประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งแบ่งเป็น

11.1.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นระยะเวลา 5 ปี หรือน้อยกว่า

11.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานอยู่ในสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นระยะเวลา 6 - 15 ปี

11.1.3 ประสบการณ์ในการทำงานมาก หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน อยู่ในสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นระยะเวลา 16 ปี หรือมากกว่า

11.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภ วิทยาลัยทวารวดี, ซึ่งแบ่งเป็น

11.2.1 ไม่เคยปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์ใน การปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

11.2.2 เคยปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างซึ่งเคยมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

12. บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ ของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแบ่งเป็น

12.1 ความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน

12.1.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่ง ต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองและเป็นผู้ที่รับรู้เหตุผลต่าง ๆ ที่ ตนเกี่ยวข้องนั้นสามารถจะควบคุมได้ด้วยตนเอง

12.1.2 ความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่ง ที่ตนได้รับนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง หากแต่เกิดขึ้นจากโอกาส โชคชะตา หรืออำนาจจากภายนอกที่ตนไม่สามารถจะควบคุมได้

12.2 บุคลิกภาพ แบบ A แบบ B

12.2.1 บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะชอบแข่งขันกับ คนอื่น ๆ ตรงต่อเวลา เป็นคนเร่งรีบ ทำงานเร็ว ชอบทำอะไรหลายอย่างพร้อม ๆ กัน ไม่มี เวลาว่างเพื่อความเพลิดเพลิน และไม่มีความอดทนกับบุคคลอื่น ๆ

12.2.2 บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะทำตัวแบบสบาย ๆ ทำสิ่งต่าง ๆ ทีละอย่าง มีความสามารถในการผ่อนคลายอารมณ์ และจะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ ที่ทำให้ตนต้องรีบเร่งในเรื่องของเวลา

13. หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

14. ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น

14.1 ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ดำเนินงานที่เป็นภารกิจหน้าที่ของสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีและบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

14.2 ผู้บริหารวิทยาลัยครู หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ในระดับรองอธิการ คณะวิชา สำนักงานอธิการ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อส่งเสริมวิชาการ

14.3 หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริหารงานสูงสุดของภาควิชาต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทวารวดี

14.4 อาจารย์ผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติ ข้าราชการครู ที่ทำการสอนเป็นประจำในวิทยาลัยครู และมีได้เป็นบุคคลใน 14.2 และ 14.3

15. การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีใน 4 ด้าน คือ

15.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถของสหวิทยาลัยทวารวดีในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสหวิทยาลัยให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

15.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี

15.3 ความกลมเกลียว หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจด้วยความมีน้ำใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี

15.4 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในสภวิทยาลัย ทวารวดีที่มีต่อสภวิทยาลัยทวารวดี ในลักษณะที่มีการแสดงตนว่าภาคภูมิใจในสภวิทยาลัยทวารวดี มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของสภวิทยาลัยทวารวดี มีความภาคภูมิใจในสภวิทยาลัยทวารวดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสภวิทยาลัยทวารวดีต่อไป ✓

16. การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี โดยอาศัยตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ค ซึ่งมี 6 ด้าน คือ

16.1 ปัญหาด้านเป้าหมาย หมายถึง ความขัดข้องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในภารกิจและวัตถุประสงค์ของสภวิทยาลัยทวารวดี และการให้การสนับสนุนต่อภารกิจและวัตถุประสงค์ของสภวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

16.2 ปัญหาด้านโครงสร้าง หมายถึง ความขัดข้องที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างภายในของสภวิทยาลัยทวารวดีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งยังไม่มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของสภวิทยาลัยทวารวดี

16.3 ปัญหาด้านความสัมพันธ์ หมายถึง ความขัดข้องที่เกี่ยวกับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี และความสัมพันธ์กันของบุคคลภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

16.4 ปัญหาด้านรางวัล หมายถึง ความขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการให้รางวัลแก่บุคคลที่ปฏิบัติภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งยังไม่มีความเป็นธรรมและไม่สามารถจะจูงใจบุคคลในการปฏิบัติภารกิจของสภวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

16.5 ปัญหาด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการที่ประธานสภวิทยาลัยทวารวดีไม่สามารถจะทำให้วัตถุประสงค์ของสภวิทยาลัยทวารวดี โครงสร้างของสภวิทยาลัยทวารวดี การให้รางวัลแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ความสัมพันธ์ของบุคคลและหน่วยงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี และกลไกเกื้อหนุนต่อการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี มีความสมดุลกันได้ดี

16.6 ปัญหาด้านกลไกเกื้อหนุน หมายถึง ความขัดข้องที่เกิดขึ้นเนื่องจาก
สิ่งที่เป็นกลไกเกื้อหนุนอันได้แก่ การวางแผน การจัดทัพงบประมาณ การควบคุมและ
การติดตามงานเป็นอุปสรรค หรือไม่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
ดังนั้นผู้วิจัยจะเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภวิทยาลัย
2. การรับรู้ของบุคคล
3. ประสิทธิผลขององค์การ
4. ตัวแบบทกกล่องของไวส์บอร์ค

สภวิทยาลัย

เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภวิทยาลัย จึงนำเสนอเรื่องต่าง ๆ
เกี่ยวกับสภวิทยาลัยดังต่อไปนี้ คือ ประวัติความเป็นมาของสภวิทยาลัย ภารกิจของสภวิทยาลัย
โครงสร้างของสภวิทยาลัย การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย
สภวิทยาลัยทวารวดี ปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัย และแนวคิดเกี่ยวกับสภวิทยาลัย
ของสหรัฐอเมริกา

ประวัติความเป็นมาของสภวิทยาลัย

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มาตรา 5 วรรคสาม บัญญัติว่า "เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน
ของวิทยาลัยครูร่วมกัน สภาอาจกำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูได้..."
(พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527. 2527 : 2) ต่อมาสภาการฝึกหัดครู
ได้ออกข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยการบริหารกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 และข้อบังคับ
สภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ตามลำดับ ในข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู

ว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 นี้ได้กำหนดให้มีสหวิทยาลัย 8 แห่ง ดังนี้คือ

(สภารการฝึกหัดครู. 2528 : 1 - 2) (1) สหวิทยาลัยล้านนา ประกอบด้วย วิทยาลัยครู เชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย วิทยาลัยครูลำปาง และวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ (2) สหวิทยาลัย พุทธชินราช ประกอบด้วย วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครู พิบูลสงคราม และวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ (3) สหวิทยาลัยอีสานเหนือ ประกอบด้วย วิทยาลัยครู มหาสารคาม วิทยาลัยครูเลย วิทยาลัยครูสกลนคร และวิทยาลัยครูอุดรธานี (4) สหวิทยาลัย อีสานใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (5) สหวิทยาลัยศรีอยุธยา ประกอบด้วย วิทยาลัยราไพพรรณี วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครู เพชรบุรีวิทยาสงคราม (6) สหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วย วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครู นครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง (7) สหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี (8) สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

เดโช สนวนานท์ อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครู ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสหวิทยาลัยว่า "สหวิทยาลัยมิใช่สถานศึกษา แต่เป็นองค์การที่แสดงถึงการรวมพลังของวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อ ประสิทธิภาพในการดำเนินการตามภารกิจหลัก (เดโช สนวนานท์. 2533 : 16) ซึ่ง สายหยุด จาปาทอง อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครูอีกท่านหนึ่ง ก็ได้กล่าวถึงสหวิทยาลัยว่า "สหวิทยาลัยนั้นแท้ที่จริงก็คือกลุ่มวิทยาลัยครูนั่นเอง ซึ่งมีการดำเนินงานที่เป็นระบบคล้ายกับระบบ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่าระบบมหาวิทยาลัย (University System)" (สายหยุด จาปาทอง. 2529 : 8)

การจัดกลุ่มวิทยาลัยครูนั้นเกิดขึ้นมาจากโครงการกลุ่มวิทยาลัยครูของกรมการฝึกหัดครู โดยการจัดกลุ่มวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ออกเป็น 6 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ (2) กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) กลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง (4) กลุ่ม

วิทยาลัยครูภาคตะวันตก (5) กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ (6) กลุ่มวิทยาลัยครูนครหลวง ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลเพื่อที่จะกระจายอำนาจการบริหารและการดำเนินงานต่าง ๆ ไปสู่วิทยาลัยครู ให้วิทยาลัยครูมีอิสระมากขึ้น และสามารถที่จะใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านตัวบุคคลและเครื่องมือต่าง ๆ พัฒนางานตามบทบาทของวิทยาลัยครูที่กำหนดไว้ได้ตรงตามความต้องการตามสภาพปัญหาของท้องถิ่นนั้น (พะยอม แก้วกาเนิด. 2520 : 7 - 8) อย่างไรก็ตามลักษณะการรวมกลุ่มที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเป็นการรวมกลุ่มของวิทยาลัยครูโดยพฤตินัยเท่านั้น ไม่มีองค์การควบคุมหรือองค์การแกนกลางที่มีอำนาจที่เด่นชัด การประชุมตกลงหรือเห็นพ้องกันในกลุ่มปรากฏว่ามักไม่สอดคล้องกันหรือไม่ไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มวิทยาลัยครูเสมอ (สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ. 2530 : 1)

ดังนั้นเมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 จึงได้มีการบัญญัติ "กลุ่มวิทยาลัยครู" เพิ่มลงไปในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มาตรา 5 วรรค 3 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น และสภากาการฝึกหัดครูก็ได้ออกข้อบังคับสภากาการฝึกหัดครูว่าด้วยการบริหารกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 ซึ่งในข้อบังคับนี้ได้มีการระบุอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อการดำเนินการร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในกลุ่มไว้

แม้ว่ากลุ่มวิทยาลัยครูจะเป็นองค์การที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่ากลุ่มวิทยาลัยครูยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีเท่าที่ควร การบริหารส่วนใหญ่ยังมีความผูกพันอยู่กับการรวมกลุ่มแบบเดิมคือ แบบสมัครใจ (สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ. 2530 : 2) ในเวลาต่อมาสภากาการฝึกหัดครูจึงได้ออกข้อบังคับสภากาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ซึ่งยังผลให้กลุ่มวิทยาลัยครูพัฒนาไปเป็นสหวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งดังนี้ (สภากาการฝึกหัดครู. 2528 : 1)

1. เพื่อใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527
2. เพื่อให้วิทยาลัยครูดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น
3. เพื่อพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์

ภารกิจของสหวิทยาลัย

จากการประชุมปฏิบัติการของผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ระหว่างวันที่ 3 - 7 มีนาคม 2529 ที่ประชุมได้กำหนดภารกิจของสหวิทยาลัยไว้ดังนี้คือ (กรมการฝึกหัดครู. 2529 ข : 3 - 4)

1. ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีวิทยาลัยครูเป็นหน่วยปฏิบัติงานในการกิจ ตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คือ ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ผลิตรายถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

2. ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารให้การดำเนินงานร่วมกันของวิทยาลัยครูในการกิจ ตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

โครงสร้างของสหวิทยาลัย

สหวิทยาลัยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ (กรมการฝึกหัดครู. 2535 ข : 4) วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย คณะกรรมการสหวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย

1. วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย

วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยจะเป็นหน่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คือ "ให้มีการศึกษา วิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตรายถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527. 2527 : 2)

2. คณะกรรมการสภวิทยาลัย

ในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยนั้น สภวิทยาลัยมีบุคคลคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการสภวิทยาลัย ข้อบังคับสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 กำหนดให้คณะกรรมการสภวิทยาลัยประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครู ผู้แทนผู้บริหาร และผู้แทนคณาจารย์ ประเภทละ 1 คน จากทุกวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัย กรรมการสภาการฝึกหัดครูของสภวิทยาลัยนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย (สภาการฝึกหัดครู. 2528 : 2 - 3) คณะกรรมการสภวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ ดำเนินงานให้วิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยแต่ละแห่งร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และมีอำนาจหน้าที่ 9 ประการ คือ (สภาการฝึกหัดครู. 2528 : 3 - 4)

1. วางระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ และกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนางานของสภวิทยาลัย
2. ให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการของสภวิทยาลัยและนำเสนอสภาการฝึกหัดครู
3. กำกับมาตรฐานทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการฝึกหัดครู
4. กำหนดมาตรการเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นร่วมกันของวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัย
5. แต่งตั้งอนุกรรมการให้ทำการศึกษาและปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
6. ออกข้อบังคับของสภวิทยาลัยด้วยความเห็นชอบของสภาการฝึกหัดครู
7. ดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยที่เป็นนิติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
8. ให้ความเห็นและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับพัฒนาการศึกษาต่อสภาการฝึกหัดครู
9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากกรมการฝึกหัดครู และหรือสภาการฝึกหัดครู

จากอำนาจหน้าที่ทั้ง 9 ประการของคณะกรรมการสหวิทยาลัยนี้ ที่ประชุม คณะผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย ลงความเห็นว่าการคณะกรรมการสหวิทยาลัย มีหน้าที่ 4 ประการด้วยกัน คือ (กรรมการฝึกหัดครู, 2529 ข : 4) (1) ส่งเสริม (2) ควบคุม (3) ติดตาม (4) ประเมินผล โดยใช้วิธีการ 6 ประการดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การกำหนดแผนงานและโครงการ 3) การกำหนดมาตรการ 4) การกำกับมาตรฐาน 5) การออกข้อบังคับ 6) การแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษา และปฏิบัติงานเมื่อมีความต้องการ

3. สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย

สภาการฝึกหัดครูกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยขึ้นมาเท่ากับจำนวนของสหวิทยาลัย ตามข้อบังคับสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สภาการฝึกหัดครู, 2528 : 4 - 5)

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการสหวิทยาลัย
2. ศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นและข้อเสนอนั้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และงบประมาณของสหวิทยาลัย และวิเคราะห์ระบบงานของหน่วยงานสังกัดสหวิทยาลัย เพื่อเสนอแนะคณะกรรมการสหวิทยาลัย
3. ศึกษาวิเคราะห์แผนงานและจัดทำงบประมาณของสหวิทยาลัย
4. จัดทำรายงานการปฏิบัติงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัย เสนอต่อคณะกรรมการสหวิทยาลัย
5. ทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสหวิทยาลัยหรือกรรมการฝึกหัดครูและหรือสภาการฝึกหัดครูมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ 5 ประการของสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย ที่ประชุม คณะผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย ลงความเห็นว่าการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย มีหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ (กรรมการฝึกหัดครู, 2529 ข : 5)

1. ดำเนินการให้คณะกรรมการสภวิทยาลัย มีสิ่งต่อไปนี้
 - 1.1 กำหนดนโยบายพัฒนาสภวิทยาลัย
 - 1.2 กำหนดแผนงานและโครงการ
 - 1.3 กำกับมาตรฐานทางวิชาการ
 - 1.4 กำหนดมาตรการให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
 - 1.5 แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อมีความต้องการ
 - 1.6 ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ
 - 1.7 ดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของวิทยาลัย
 - 1.8 เสนอแนะแนวทางพัฒนาการศึกษา
2. ดำเนินการให้ทีมงานสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติการกิจข้างต้นเป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย

กรรมการฝึกหัดครูได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย ตามประกาศกรรมการฝึกหัดครู เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย ออกเป็น 3 สำนัก คือ สำนักผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและแผน สำนักวิชาการ แต่ละสำนักมีหน้าที่ดังนี้ (กรรมการฝึกหัดครู. 2529 ก : 1 - 2)

1. สำนักผู้อำนวยการ มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การประชาสัมพันธ์ การบริหารทั่วไป การอาคารสถานที่ พัสดุครุภัณฑ์ การสวัสดิการ การประชุมคณะกรรมการสภวิทยาลัย และงานอื่นที่มีได้กำหนดอยู่ในหน้าที่ของส่วนราชการใด
2. สำนักนโยบายและแผน มีหน้าที่ในการดำเนินการวิเคราะห์แผนงาน การจัดทำแหล่งข้อมูล การจัดทำงบประมาณ การจัดทำรายงานการดำเนินงานประจำปี การประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
3. สำนักวิชาการ มีหน้าที่ในการดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร การกำกับมาตรฐานวิชาการ การประสานงานการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การวิจัย การพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารหลักสูตร และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สหวิทยาลัยทวารวดี

สหวิทยาลัยทวารวดีเป็นสหวิทยาลัยหนึ่งในจำนวนสหวิทยาลัยซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 8 แห่ง ของกรมการฝึกหัดครู รายละเอียดเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีที่จะกล่าวประกอบด้วยภารกิจของ สหวิทยาลัยทวารวดี และโครงสร้างของสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภารกิจของสหวิทยาลัยทวารวดี

ภารกิจของสหวิทยาลัยทวารวดีมีดังนี้คือ (กรมการฝึกหัดครู. 2529 ข : 3 - 4)

1. ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีวิทยาลัยครูเป็นหน่วยปฏิบัติงาน

ในการกิจตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คือ ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

2. ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารให้การดำเนินงานร่วมกันของวิทยาลัยครูในการกิจ

ตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

เขตความรับผิดชอบตามภารกิจดังกล่าวของสหวิทยาลัยทวารวดีประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ นครปฐม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์

โครงสร้างของสหวิทยาลัยทวารวดี

โครงสร้างของสหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วย คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทวารวดี และสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี

คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วย ประธานสภามหาวิทยาลัย และรองประธานสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ได้รับเลือกจากอธิการ กรรมการจากอธิการ กรรมการจากผู้แทนผู้บริหาร ซึ่งได้รับเลือกจากผู้บริหารจากวิทยาลัยครูละ 1 คน กรรมการจากผู้แทนคณาจารย์ โดยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ของวิทยาลัยครูละ 1 คน กรรมการจากผู้แทนคณาจารย์จากกรรมการสภาการศึกษา 1 คน กรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจำนวนเท่ากับ ผู้แทนคณาจารย์ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็น เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ตามลำดับรวมเป็นกรรมการ 20 คน (สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 1)

คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีมีอำนาจหน้าที่ 9 ประการ เช่นเดียวกับ สภามหาวิทยาลัยอื่น ๆ ดังได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น

2. วิทยาลัยครูในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี

วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี มี 4 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี บทบาทหน้าที่ของ วิทยาลัยครูและส่วนราชการในแต่ละวิทยาลัยครู มีดังนี้

2.1 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครูในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี

วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดีทั้ง 4 แห่ง จะมีบทบาทหน้าที่เป็น หน่วยปฏิบัติงานตามภารกิจในมาตรา 5 วรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คือ "ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527. 2527 : 2)

2.2 ส่วนราชการในแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทวารวดี

ส่วนราชการในแต่ละวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทวารวดี มีดังนี้คือ

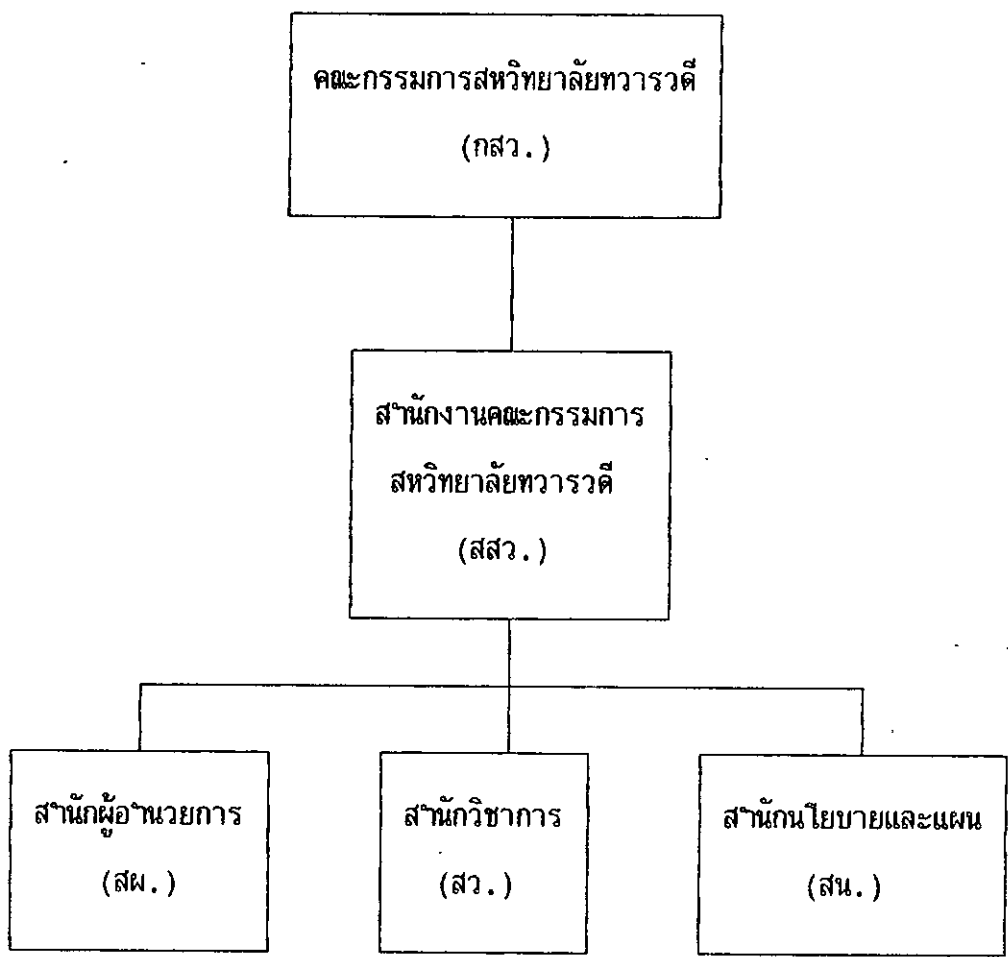
(วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง. 2534 : 7)

1. สำนักงานอธิการ
2. คณะวิชาครุศาสตร์
3. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิชาวิทยาศาสตร์
5. คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม (มีเฉพาะวิทยาลัยครูเพชรบุรี)
7. สำนักส่งเสริมวิชาการ
8. สำนักวางแผนและพัฒนา
9. ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา
10. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
11. สำนักกิจการนักศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูเพชรบุรี เลขที่ 38 ถนนหาดเจ้าสำราญ ตำบลนาวิ่ง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ตามข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 (สภาการฝึกหัดครู. 2528 : 4)

สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี มีโครงสร้างการบริหารงานตาม
ภาพประกอบของการบริหารงานดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วยส่วนราชการ 3 หน่วยงานดังนี้คือ สำนักผู้อำนวยการ สำนักวิชาการ และสำนักนโยบายและแผน แต่ละสำนักก็มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 สำนักผู้อำนวยการ

สำนักผู้อำนวยการของสภวิทยาลัยทวารวดีมีภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 17 - 20)

1. งานจัดประชุมคณะกรรมการสภวิทยาลัย
2. งานติดตาม ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงานตามมติของ
คณะกรรมการสภวิทยาลัยต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย
3. งานสารบรรณของสภวิทยาลัย ตอบ - รับ - ส่ง เอกสารทาง
ราชการในระดับสภวิทยาลัยและกรม
4. งานจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติของสภวิทยาลัยเสนอคณะกรรมการ
สภวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอต่อสภาการฝึกหัดครูกำหนดเป็นข้อบังคับของสภวิทยาลัย
5. งานจัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำการศึกษาและปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ ของสภวิทยาลัย เสนอคณะกรรมการสภวิทยาลัย
6. งานจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติของสภวิทยาลัยในการดำเนินการ
ตามนโยบายการฝึกหัดครู เสนอคณะกรรมการสภวิทยาลัย
7. งานจัดทำร่างคำสั่งประกาศของสภวิทยาลัย เสนอต่อคณะกรรมการ
สภวิทยาลัย
8. งานเอกสารการพิมพ์
9. งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง
10. งานประชาสัมพันธ์
11. งานจัดบริการและประสานงานทั่วไปของสำนักงาน
12. งานการเงิน
13. งานอาคารสถานที่
14. งานสวัสดิการ
15. งานอื่น ๆ

3.2 สำนักวิชาการ

สำนักวิชาการของสภวิทยาลัยทวารวดีมีภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 21 - 24)

1. งานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารหลักสูตร
3. งานศึกษาวิเคราะห์ งานกำกับมาตรฐานทางวิชาการตามเกณฑ์

มาตรฐานของสภาการฝึกหัดครู

4. งานประสานงานพัฒนาบุคลากรเชิงวิชาการ
5. งานส่งเสริมให้มีผลงานวิจัย การประชุมทางวิชาการ การแสดง

นิทรรศการทางวิชาการของสภวิทยาลัย

6. งานการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
7. งานส่งเสริมการสร้างเอกสารวิชาการและตำรา
8. งานอื่น ๆ

3.3 สำนักนโยบายและแผน

สำนักนโยบายและแผนของสำนักงานสภวิทยาลัยทวารวดี มีภารกิจต่าง ๆ

ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 26 - 28)

1. งานศึกษาวิเคราะห์และจัดทำร่างนโยบายเสนอคณะกรรมการ

สภวิทยาลัย เพื่อกำหนดนโยบายของสภวิทยาลัย

2. งานศึกษาวิเคราะห์และจัดทำร่างแผนงานและโครงการเสนอ

คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอสภาการฝึกหัดครูกำหนดเป็นแผนงานและโครงการของสภวิทยาลัย

3. งานศึกษาวิเคราะห์และจัดทำร่างมาตรการการใช้ทรัพยากรบุคคลและ

ทรัพยากรอื่นร่วมกันของวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยนำเสนอต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานของสภวิทยาลัย

4. งานติดตามประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย
5. งานศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย เพื่อนำเสนอสภาการฝึกหัดครู
6. งานศึกษาวิเคราะห์งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งบประมาณระบบงานของสภวิทยาลัย รวมทั้งให้ความเห็นชอบและเสนอแนะต่อกรรมการฝึกหัดครู
7. งานศึกษาวิเคราะห์แผนงานและจัดทำร่างงบประมาณของสภวิทยาลัย นำเสนอต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย
8. งานจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภวิทยาลัย เสนอต่อคณะกรรมการสภวิทยาลัย
9. งานจัดเก็บสถิติข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการดำเนินงานของสภวิทยาลัย
10. งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐบาล และเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
11. งานอื่น ๆ

ปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัย

ปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งถึงปัจจุบัน จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภวิทยาลัย คือ ผู้อำนวยการกองการฝึกหัดครู ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสภวิทยาลัยได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของสภวิทยาลัย

ปัญหาในด้านนี้ก็คือการที่วัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการของการก่อตั้งสภวิทยาลัยนั้น ยังไม่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป (กรมการฝึกหัดครู. 2529 ข : 32)

2. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของสภวิทยาลัย

ถึงแม้ว่าบทบาทหน้าที่ของสภวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะได้มีการกำหนดไว้โดยชัดเจน แต่ถ้าวิทยาลัยครูที่เกี่ยวข้องไม่สามารถยอมรับได้ ผลที่เกิดขึ้นก็คือ การละเมิดบทบาทหน้าที่จะเป็น 2 ประการ คือ การประสานเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดกับการพัฒนาวิทยาลัยครู เพื่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สมบูรณ์ หรือเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยซึ่งหมายถึงว่า การเป็นสภวิทยาลัยเป็นขั้นตอนหนึ่งของวิทยาลัยครู ก่อนที่จะเป็นมหาวิทยาลัยนั้น ในขณะที่ความพร้อมต่าง ๆ ยังไม่มีก็ให้รวมตัวเป็นสภวิทยาลัยก่อน แต่ต่อมาก็มีแนวคิดที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น การเป็นสภวิทยาลัยเป็นลักษณะของการสกัดกั้นการพัฒนาของวิทยาลัยครู เพราะวิทยาลัยครูมีความพร้อมที่จะเป็นมหาวิทยาลัยแล้ว สภวิทยาลัยจึงควรทำหน้าที่เพียงการประสานงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของวิทยาลัยครูให้ปฏิบัติการกิจได้ดีเท่านั้น (กรมการฝึกหัดครู. 2535 ข : 3 ; วิจิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, โสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 12 มีนาคม 2535)

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลภายในสภวิทยาลัย

3.1 บทบาทหน้าที่ของประธานสภวิทยาลัยและผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ สภวิทยาลัยยังมีความสับสนกันอยู่ ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินงานและการบริหารงาน (กรมการฝึกหัดครูและสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. 2531 : 19 ; โสภณ สุวรรณโรจน์. 2532 : 16)

3.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภวิทยาลัยยังไม่เป็นที่เข้าใจโดยชัดเจน (สภวิทยาลัย. 2533 : 18) รวมทั้งคณะกรรมการสภวิทยาลัยก็ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี. 2531 : 11 ; ปรีชา เจียมรวมวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, โสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 11 ตุลาคม 2534)

4. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถจะแยกได้ดังนี้

4.1 การติดต่อราชการระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูยังมิได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้โดยชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (กรมการฝึกหัดครู. 2529ข : 35)

4.2 การประสานงานภายในมหาวิทยาลัยไม่รวดเร็ว ไม่ถูกต้อง ไม่ทันเหตุการณ์ (มังกร ทองสุบตี. 2533 : 42) และมีผู้มองไปว่าการมีมหาวิทยาลัยโดยให้สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประสานงาน เปรียบเสมือนคังคอบวดเพราะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยล่าช้า ไม่รวดเร็ว (พล คำปึงส์ และคนอื่น ๆ. 2534 : 2)

4.3 งบประมาณของมหาวิทยาลัยที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินมีจำนวนน้อยจึงไม่สามารถจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาสภามหาวิทยาลัยได้เต็มที่ (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 1 - 2 ; วิจิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, โสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 12 มีนาคม 2535)

4.4 สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องอาศัยอาคารสถานที่ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างของวิทยาลัยครูซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงาน ทำให้เป็นการระดมวิทยาลัยครูนั้น ๆ และไม่มีความสะดวกในการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย (สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ. 2530 : 46)

4.5 สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยขาดบุคลากรที่จะมาช่วยงานในสำนักงาน เพราะมีผู้ที่เต็มใจจะมาปฏิบัติงานในสำนักงานน้อย เนื่องจากไม่มีความสะดวกเท่ากับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูของตน และมีโอกาสได้รับความดีความชอบน้อย (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 1 - 2 ; วิจิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, โสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, วันที่ 12 มีนาคม 2535)

แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา : ระบบหลายวิทยาเขต

สายหยุด จาปาทอง อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครู ได้กล่าวถึง สหวิทยาลัย (United Colleges) ว่า แท้จริงแล้วก็คือกลุ่มวิทยาลัยครู ซึ่งมีลักษณะคล้ายกันกับระบบสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า ระบบมหาวิทยาลัย (University System) เช่น State University of New York (สายหยุด จาปาทอง. 2529 : 8) ซึ่ง State University of New York นั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบหลายวิทยาเขต (Multicampus System) (Creswell, Roskens and Henry. 1985 : 33) ดังนั้นรูปแบบของสหวิทยาลัย

จึงมีลักษณะที่คล้ายกันกับระบบหลายวิทยาเขตของประเทศสหรัฐอเมริกา ในที่นี้จึงจะกล่าวถึงระบบหลายวิทยาเขตไว้ดังนี้

ระบบหลายวิทยาเขต หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วยวิทยาเขตตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปซึ่งทำหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบของสภาหนึ่ง และบริหารงานโดยสำนักงานของระบบ (Creswell, Roskens and Henry. 1985 : 31)

ศักยภาพของโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาแบบหลายวิทยาเขตจะมีลักษณะเด่นคือเป็นศักยภาพของส่วนทั้งหมด (Lee and Bowen. 1975 : 1) สถาบันอุดมศึกษาระบบหลายวิทยาเขตมีข้อดีคือ (1) ความร่วมมือระหว่างวิทยาเขตภายในระบบจะช่วยในด้านการจัดสรรทรัพยากรทางวิชาการที่วิทยาเขตเดียวไม่มีความสามารถที่หามาได้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจหน้าที่ (Lee and Bowen. 1971 : 219) โดยเป็นแหล่งให้ความสนับสนุนทางการเงินและทางด้านเทคนิคต่าง ๆ แก่วิทยาเขต (2) ทำให้สามารถหลีกเลี่ยงการเปิดโปรแกรมทางวิชาการที่ซ้ำซ้อนกันของวิทยาเขตใกล้เคียงกันได้ (3) สามารถถ่ายทอดโปรแกรมทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จของวิทยาเขตใดวิทยาเขตหนึ่งไปสู่วิทยาเขตทั้งระบบได้ (4) มีความพร้อมในการพัฒนาโปรแกรมทางวิชาการต่าง ๆ ได้มากกว่าวิทยาเขตเดียว ทำให้นักศึกษามีโอกาสเลือกโปรแกรมทางวิชาการใหม่ ๆ ได้มากขึ้น (Lee and Bowen. 1975 : 4, 77, 140 - 141)

สถาบันอุดมศึกษาระบบหลายวิทยาเขตในประเทศสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกันซึ่งจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (Creswell , Roskens and Henry. 1985 : 27 - 30)

1. ระบบการควบคุม ซึ่งอาจจะเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ระบบการควบคุมสถาบันการศึกษาหรือวิทยาเขตที่เป็นของรัฐ หรือระบบการควบคุมสถาบันการศึกษาที่เป็นของเอกชน
2. อำนาจของสภามหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาระบบหลายวิทยาเขตแห่งรัฐอาจจะมีรวมสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เป็นของรัฐ ทุกสถาบัน หรือเฉพาะบางสถาบันมาไว้ภายใต้ อำนาจและความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยแห่งเดียวกัน

3. ลักษณะของวิทยาเขตภายในสถาบันอุดมศึกษาระบบหลายวิทยาเขต วิทยาเขตภายในระบบหลายวิทยาเขตอาจจะมีลักษณะที่เหมือนกันเป็นแบบเดียวกัน (Homogeneous) หรืออาจจะเป็นวิทยาเขตที่มีความแตกต่างกัน (Heterogeneous)

4. โครงสร้างการบริหารของระบบ โครงสร้างการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ระบบหลายวิทยาเขต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบรวม (Consolidated) และแบบแยก (Flagship)

โครงสร้างการบริหารแบบรวม จะมีสำนักงานกลางที่แยกออกไปจากวิทยาเขตต่าง ๆ ผู้บริหารสูงสุดจะรับผิดชอบดูแลวิทยาเขตทั้งระบบ จะไม่เป็นผู้บริหารของวิทยาเขตใด วิทยาเขตหนึ่ง ในขณะที่โครงสร้างการบริหารแบบแยก ผู้บริหารสูงสุดนอกจากจะรับผิดชอบดูแลวิทยาเขตทั้งระบบแล้วยังเป็นหัวหน้าสถาบันการศึกษาของวิทยาเขตหลักอีกด้วย

การพัฒนามหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตของประเทศสหรัฐอเมริกาตามระบบหลายวิทยาเขตมี 2 รูปแบบดังนี้

1. ระบบรวม (Consolidated Systems) เป็นระบบที่เกิดจากการรวมสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เช่น วิทยาลัยหรือโรงเรียนวิชาชีพ มารวมกันเป็นหนึ่งเดียวมีศูนย์กลางการบริหารใหม่ และอยู่ภายใต้สภามหาวิทยาลัยเดียวกัน การรวมกันนี้มักจะมีเหตุผลทางการเมืองมากกว่าเหตุผลทางการศึกษาหรือวิชาการ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2534 : 27) นอกจากนี้ระบบรวมยังมีสภาที่ปรึกษาท้องถิ่น (Local Advisory Boards) ของสภามหาวิทยาลัย (Governing Board) ซึ่งอีกระบบหนึ่งไม่มีสภาเช่นนี้ (Lee and Bowen. 1971 : 72) มหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตในระบบนี้มีอยู่ด้วยกันหลายแห่ง เช่น University of North Carolina, California State University, City University of New York และ State University of New York เป็นต้น

2. ระบบแยก (Flagship Systems) เป็นระบบที่เกิดจากการขยายตัวของวิทยาเขตเดิมที่มีอยู่แล้ว อาจแยกโดยการจัดตั้งวิทยาเขตขึ้นใหม่ หรือผนึกเอาสถานศึกษาที่มีอยู่แล้วเข้ามาอยู่ในระบบเดียวกัน โดยผู้บริหารของวิทยาเขตหลักจะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของระบบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2534 : 28) มหาวิทยาลัยหลาย

วิทยาเขตในระบบนี้ขึ้นอยู่กับหลายแห่งด้วยกัน เช่น University of California, University of Illinois, University of Missouri, University of Texas และ University of Wisconsin เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้วโปรแกรมทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาระบบหลายวิทยาเขตแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) โปรแกรมทางวิชาการที่จัดทั้งระบบซึ่งการบริหารงานส่วนกลางจะมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย (2) โปรแกรมทางวิชาการที่จัดในระดับเขตซึ่งจะจัดเฉพาะวิทยาเขตที่อยู่ในพื้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของรัฐ (3) โปรแกรมทางวิชาการเฉพาะ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นความร่วมมือของวิทยาเขต 2 แห่งร่วมกันจัดโปรแกรมเฉพาะขึ้น (Lee and Bowen. 1975 : 85)

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานในระบบสหวิทยาลัย

สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ (2530) ได้ศึกษาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย อีสานใต้ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. การปฏิบัติการกิจด้านวิชาการของสหวิทยาลัยอีสานใต้ยังปฏิบัติได้ไม่ครบ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ งานที่มีการปฏิบัติน้อย หรือไม่มีการปฏิบัติเลย เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การกำกับมาตรฐานทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการฝึกหัดครู การแสดงนิทรรศการทางวิชาการ การพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการบริหารหลักสูตร
2. งบประมาณของสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งได้รับจากเงินบริจาคและเงินบำรุงการศึกษาของแต่ละวิทยาลัย ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสหวิทยาลัย และการจัดสรรงบประมาณยังไม่เหมาะสม
3. การใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัย อีสานใต้ มีแต่เพียงเป็นนโยบายเท่านั้น ยังไม่มีการกำหนดมาตรการหรือแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
4. มีข้อเสนอแนะให้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของประธานสหวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยให้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งมอบอำนาจบางประการให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยดำเนินการเอง เช่น การย้ายอาจารย์ภายในสหวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

งานวิจัยเกี่ยวกับสหวิทยาลัยของต่างประเทศ คือ งานวิจัยแบบทดลองเกี่ยวกับโครงการความร่วมมือของ Empire State College และวิทยาเขตอื่น ๆ อีก 4 แห่ง ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระบบมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตของ State University of New York (SUNY) วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ก็เพื่อเป็นการแนะนำให้คณาจารย์และผู้บริหารของวิทยาเขตอื่น ๆ ภายในระบบของ State University of New York เรียนรู้ถึงรูปแบบและวิธีการสอนแบบใหม่ คือ วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของผู้เรียน ซึ่งเป็นรูปแบบและวิธีการสอนที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีของ Empire State College และเพื่อศึกษาความสามารถของระบบมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตในการปรับใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในระบบของมหาวิทยาลัย วิทยาเขตทั้ง 4 แห่ง ที่อยู่ในโครงการทดลองร่วมมือกับ Empire State College ต่างก็มีรูปแบบความร่วมมือที่แตกต่างกันไป 4 แบบ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของวิทยาเขตที่เป็นวิทยาเขตทดลอง จากผลการทดลองพบว่า โครงการความร่วมมือดังกล่าวนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งยืนยันว่าวิทยาเขตแต่ละแห่งจะมีความสามารถในการร่วมมือกันได้ดีในโครงการต่าง ๆ ได้ และระบบมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตย่อมมีความสามารถที่จะสนองตอบต่อทางเลือกใหม่ ๆ ทางการศึกษา และการพัฒนายุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ (Lehmann and Ristuben. 1983)

การรับรู้ของบุคคล

การรับรู้ (Perception) ของบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลจะทำการเลือกข้อมูลรับข้อมูล จัดกระทำข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูลจากสิ่งแวดล้อม โดยการใช้ประสาทสัมผัสส่วนต่าง ๆ เพื่อจะได้เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Randolph. 1985 : 85 ; Baron. 1986 : 106 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 378)

ในองค์การทุกองค์การ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลว่าอะไรคือ

ความจริงมากกว่าจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ เป็นความจริงโดยแท้ (Johns. 1983 : 67 ; Robbins. 1991 : 125) หรืออีกนัยหนึ่งพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่แต่ละคนรับรู้ว่ากำลังเกิดขึ้น มิใช่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นจริง ๆ (Mescorn, Albert and Khedouri. 1988 : 81) ดังนั้น การรับรู้ของบุคคลภายในองค์การในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจึงอาจจะแตกต่างไปจากสิ่งที่ เป็นอยู่จริงได้ (Luthans. 1989 : 142)

การรับรู้ของบุคคลแต่ละคนในสิ่งต่าง ๆ ย่อมจะไม่เหมือนกัน เพราะต่างคนต่างก็มีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป (Harlow and Hanke. 1975 : 42 ; Chung and Megginson. 1981 : 110) บุคคลที่แตกต่างกันมักจะมีความคิดเห็นหรือความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน เสมอ และเป็นการยากที่จะให้บุคคลดังกล่าวมีความคิดเห็นหรือความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องเดียวกัน (Gordon. 1991 : 37) ด้วยเหตุนี้บุคคลที่แม้ว่าจะอยู่ภายในเหตุการณ์เดียวกัน เห็น เหตุการณ์เดียวกัน หรือมีข้อมูลเหมือนกันอาจตีความหมายของสิ่งที่เห็นหรือข้อมูลที่มีอยู่แตกต่างกัน ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534ก : 47 ; Baron. 1986 : 106 ; Hall. 1991 : 167)

การที่การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นเพราะเหตุผล

2 ประการคือ

1. เป็นการยากที่บุคคลต่าง ๆ ภายในองค์การจะมองหรือรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เหมือนกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีคุณลักษณะส่วนตัวที่แตกต่างกัน
2. การรับรู้ของบุคคลแต่ละคนนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ในเหตุการณ์หนึ่ง ๆ บุคคลที่ต้องทำงานร่วมกันมักจะมองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งการรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน (Randolph. 1985 : 85) และจากการศึกษาของนักวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคคลในวงการอุตสาหกรรมพบว่าความแตกต่างทางด้านการรับรู้ของบุคคลเป็นสาเหตุที่สำคัญของการได้เถียงหรือการทะเลาะของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน (Luthans. 1989 : 153)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

องค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล และทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันคือ (1) คุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล (Robbins. 1983 : 109 ; Greene, Adam and Ebert. 1985 : 81 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 379) (2) ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล (Baron. 1986 : 110) (3) หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล (Peterson and White. 1992 : 180) ในส่วนที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละคนนั้น มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น เพศ (Reitz. 1981 : 108 ; Johns. 1983 : 79) ประสบการณ์ บุคลิกภาพ (Hampton, Summer and Webber. 1982 : 208 ; Robbins. 1983 : 109 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 379) แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง (Robbins. 1983 : 109) และอุปนิสัย เป็นต้น (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988) แต่ตัวแปรในด้านคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่จะศึกษาในงานวิจัยนี้คือ (1) เพศ (2) ประสบการณ์ และ (3) บุคลิกภาพ

1. คุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล (Personal Characteristics of the Individual)

คุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลได้แก่

- (1.1) เพศ (Reitz. 1981 : 108 ; Johns. 1983 : 79) (1.2) ประสบการณ์
(1.3) บุคลิกภาพ (Hampton, Summer and Webber. 1982 : 208 ; Robbins. 1983 : 109 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 379)

1.1 เพศ

มีผลการศึกษาเป็นจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงมีคุณลักษณะบางประการซึ่งแตกต่างไปจากเพศชาย และทำให้การรับรู้ของเพศชาย และเพศหญิงแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงจะมีการหยั่งรู้ในสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ ได้มากกว่าเพศชาย มีความเชื่อในสิ่งที่ปรากฏแก่สายตามากกว่าเพศชาย และจะแสวงหาข้อมูลที่ต้องการทราบมากกว่าเพศชาย

(Reitz. 1981 : 108) นอกจากนี้เพศหญิงจะเป็นผู้ให้ความสนใจต่อความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าเพศชาย มีความต้องการที่จะเป็นมิตร และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าเพศชาย

(Beer and Darkenwald. 1989 : 35 ; citing Werrell. 1980) ส่วนเพศชายนั้นจะมีลักษณะที่ขบแยกตัว และมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงานซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้มีส่วนทำให้การรับรู้ของเพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกัน (Beer and Darkenwald. 1989 : 35 ; citing Gilligan. 1982)

งานวิจัยเกี่ยวกับเพศกับการรับรู้ของบุคคล

แมนฮาร์ด (Manhardt. 1972) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของเพศชาย และหญิงเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญต่อการได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งในระยะเวลายาวมากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงจะให้ความสำคัญต่อการที่จะได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งในสิ่งแวดล้อมที่ดี และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมากกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูลเลอร์ (Schuler. 1975) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ และพบว่าความแตกต่างด้านเพศจะทำให้การให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับมีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงจะให้ความสำคัญต่อการที่จะได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งร่วมกับผู้ร่วมงานที่ดี ในขณะที่ผู้ชายจะให้ความสำคัญต่อการที่จะได้โอกาสร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสที่จะสามารถทำเงินได้มากขึ้น

อาร์วี พาสลิโน และเลวานส์เบอร์รี่ (Arvey, Passino and Lounsbury. 1977) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของเพศที่มีต่อการประเมินผลงานของผู้ช่วยผู้บริหาร โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศชายจำนวน 22 คน และเพศหญิงจำนวน 35 คน ซึ่งได้รับการฝึกในการใช้แบบคำถามการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อประเมินผลงานของผู้ช่วยผู้บริหาร จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายจะประเมินผลงานของผู้ช่วยผู้บริหารในทางบวกมากกว่าเพศหญิงจำนวน 22 ด้าน จากทั้งหมด 29 ด้าน

เบียร์และดาร์เคนวอลด์ (Beer and Darkenwald. 1989) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ทั้งเพศชาย และเพศหญิงที่มีต่อบรรยากาศของห้องเรียน โดยศึกษาจากนักศึกษาผู้ใหญ่ที่เข้าเรียนในวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบมีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ของนักศึกษาเพศชาย และเพศหญิงที่มีต่อบรรยากาศของห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน เพ็นทีคอสต์ และไบเลย์ (Wilson, Pentecoste and Bailey. 1984) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อการรับรู้ของอาจารย์ผู้สอนในด้านบรรยากาศของโรงเรียน โดยศึกษาอาจารย์ผู้สอนจากโรงเรียน 4 แห่ง ในรัฐอินเดียนา ผลการศึกษาพบว่าเพศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของอาจารย์ผู้สอนในด้านบรรยากาศของโรงเรียน กล่าวคืออาจารย์ชายจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนที่เป็นไปในทางลบมากกว่าอาจารย์หญิง

มอสสาวี ไจนส์ และโครแนน (Moussavi, Jones and Cronan. 1990) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน โดยศึกษาหน่วยงานจำนวน 6 หน่วยงาน ในรัฐซึ่งอยู่ทางภาคตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการศึกษาพบว่า เพศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล และทำให้การรับรู้ของเพศชาย และเพศหญิงที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานในด้านลักษณะของงาน และความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกัน

1.2 ประสบการณ์

ประสบการณ์เป็นสิ่งที่มียุทธินัยอย่างยิ่งต่อการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Hellriegel, Slocum and Woodman. 1989 : 66) เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Chung and Megginson. 1981 : 121) ดังนั้นการที่บุคคลซึ่งมีประสบการณ์แตกต่างกัน แต่เมื่อต้องมาพบกับสถานการณ์ใหม่ จึงมักจะเห็นหรือตีความตามประสบการณ์เดิมของตน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534ก : 54)

ประสบการณ์จะทำให้บุคคลสร้างความคาดหวังไว้ต่าง ๆ นานาตามที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์มาก่อน และความคาดหวังดังกล่าวนี้ก็จะส่งผลถึงการรับรู้ของบุคคลในสถานการณ์ใหม่ (Johns. 1983 : 68) จึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าแปลกใจในการที่บุคคลซึ่งมี

ประสบการณ์ที่ต่างกันจะมีการรับรู้ในสิ่งเดียวกันหรือเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกันได้
(Reitz. 1981 : 107 ; Randolph. 1985 : 93)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์กับการรับรู้ของบุคคล

เฮลริเกิล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, Slocum and Woodman. 1989) ได้ทำการศึกษาทดลองเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล โดยทดลองกับผู้บริหารจำนวน 23 คน ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจำนวนผู้บริหารทั้ง 23 คนนี้มีอยู่ 6 คน ที่ทำหน้าที่บริหารด้านการขาย มี 5 คนที่บริหารด้านการผลิต มี 4 คน เกี่ยวกับการบริหารด้านบัญชี และอีก 8 คน อยู่ในหน้าที่การบริหารอื่น ๆ ของบริษัท กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้ศึกษากรณีศึกษาซึ่งเกี่ยวกับองค์การ และกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอีกบริษัทหนึ่ง โดยให้ศึกษาว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดของบริษัทในกรณีศึกษาเป็นปัญหาเกี่ยวกับอะไร จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารในด้านการขายจำนวน 5 ใน 6 คน เห็นว่าปัญหาที่สำคัญคือปัญหาด้านการขาย ผู้บริหารในด้านการผลิตจำนวน 4 ใน 5 คน เห็นว่าปัญหาที่สำคัญคือปัญหาด้านการผลิต และผู้บริหารในด้านการบัญชี จำนวน 3 ใน 4 คน รวมทั้งผู้บริหารอื่น ๆ อีก 4 คน ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาด้านการขาย ซึ่งการศึกษาดังกล่าวนี้นี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างจะรับรู้ปัญหาของบริษัทในกรณีศึกษา โดยอาศัยประสบการณ์ของตนเอง

จ็อยซ์ และสโลคัม (Moussavi, Jones and Cronan. 1990 : 240 ; citing Joyce and Slocum. 1984) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ และพบว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ มีความแตกต่างกัน

1.3 บุคลิกภาพของบุคคล

บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 83 ; Gordon. 1991 : 85 ; Vecchio. 1991 : 79)

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Chung and Megginson. 1981 : 121 ; Luthans. 1992 : 67) ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพจะทำให้บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบเฉพาะของตนเองในการแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ (Nord. 1976 : 124 ; Robbins. 1983 : 110) ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ถึงแม้จะอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันก็อาจจะมีการรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแตกต่างกันได้ (Baron and Byrne. 1991 : 483)

บุคลิกภาพที่สำคัญบางประการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้แก่ ความเชื่ออำนาจ (Locus of Control) และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B (Type A - Type B Behavior) (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 85 ; Gordon. 1991 : 85)

ความเชื่ออำนาจ (Locus of Control)

ความเชื่ออำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าชีวิตของตนเองนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คืออาจจะขึ้นอยู่กับการกระทำของตนเอง หรือขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถจะควบคุมได้ (Vecchio. 1991 : 87)

ความเชื่ออำนาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ (Gordon. 1991 : 85) (1) ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง (Internal Locus of Control)
(2) ความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง (External Locus of Control)

1. ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองเป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 164) และเป็นผู้ที่รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องนั้นจะสามารถจะควบคุมได้ด้วยตนเอง (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 86)

2. ความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเองนั้นเป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งที่ตนได้รับนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง หากแต่เกิดขึ้นจากโอกาส โชคชะตา หรืออำนาจจากภายนอกที่ตนไม่สามารถจะควบคุมได้ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 164)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเองจะมีลักษณะที่สำคัญบางประการแตกต่างกันดังนี้

(Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 86)

1. ความแตกต่างด้านกระบวนการสารสนเทศ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะเป็นผู้ที่พยายามแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง และจะไม่ค่อยพอใจกับข้อมูลที่ตนมีอยู่หรือได้รับ
2. ความแตกต่างด้านความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง
3. ความแตกต่างด้านการควบคุมตนเองและการเสี่ยง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะมีการควบคุมตนเองได้ดีกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเองและจะมีความรอบคอบมากกว่าแต่กล้าเสี่ยงน้อยกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง
4. ความแตกต่างด้านการตอบสนองต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความเชื่อมั่นในวิจรรณญาของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจกับการรับรู้ของบุคคล

ออร์แกน และกรีน (Organ and Greene. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจกับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรอาวุโส จำนวน 94 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทที่เกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์ด้านอิเล็กทรอนิกส์ จากการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างในด้านการรับรู้ความพึงพอใจในงานระหว่างบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองกับความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

ไวน์เนอร์ (Steers. 1981 : 111 - 112 ; citing Weiner. 1974)

ได้ศึกษาการรับรู้ถึงความคาดหวังในความสำเร็จของงานในอนาคตระหว่างบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองกับภายนอกตนเอง จากการศึกษาพบว่า ในบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ถ้าผลการปฏิบัติงานของตนที่ผ่านมาประสบความสำเร็จจะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จของงานในอนาคตสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จต่ำลง บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จของงานในอนาคตน้อยลง ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง ถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตามจะไม่มีมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จของงานในอนาคต

เครเมอร์ และเคิร์ทซ์ (Kremer and Kurtz. 1983) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเชื่ออำนาจที่มีต่อการรับรู้ของนักศึกษาฝึกสอนในสถานการณ์จำลองต่าง ๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาฝึกสอนที่ศึกษาอยู่ในโปรแกรมต่าง ๆ จำนวน 4 โปรแกรม จำนวน 200 คน จากผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของนักศึกษาฝึกสอนในสถานการณ์จำลองต่าง ๆ โดยนักศึกษาฝึกสอนที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะรับรู้สถานการณ์จำลองต่าง ๆ แตกต่างไปจากนักศึกษาฝึกสอนที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

× ฮิลล์ (Hill. 1985 : 2873) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจและการรับรู้บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งอยู่ในรัฐโอคลาโฮมา จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะให้ความสนใจต่อกิจกรรมทางด้านการศึกษาสูงกว่าคณะกรรมการที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

ลักษณะของบุคลิกภาพอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลได้ คือบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B (Smith and Brehm. 1981 : 1138)

โดยทั่วไปบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B จะมีความแตกต่างกันเกี่ยวกับความต้องการในเรื่องของความล้มเหลว ความสำเร็จของงาน การแข่งขันและความสามารถในการที่จะผ่อนคลายอารมณ์ (Gordon. 1991 : 85) บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B จะมีลักษณะดังนี้

บุคลิกภาพแบบ A

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคคลที่ชอบแข่งขันกับคนอื่น ๆ ตรงต่อเวลา มีความรู้สึกรีบเร่งอยู่ตลอดเวลา (Gordon. 1991 : 85) จะไม่มีเวลาเพื่อความเพลิดเพลินของตนเอง ชอบทำอะไรหลายอย่างพร้อม ๆ กัน (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 89) จะกำหนดวันทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องเสร็จเอาไว้งวดหน้า ไม่มีความอดทนกับบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่าถูกขัดจังหวะในการทำงาน ขาดความอดทนในการรับฟังคนอื่นพูดจนจบ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 165) นอกจากนั้นยังเป็นคนทำงานรวดเร็วจึงทำให้ได้ปริมาณของงานมากกว่าคุณภาพของงาน การตัดสินใจจะไม่ค่อยดีพอเนื่องจากการตัดสินใจที่รวดเร็วจนเกินไป เป็นคนที่จะขาดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เนื่องจากการมุ่งให้ได้ปริมาณของงานและการใช้เวลาอย่างรวดเร็วจึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะคิดหาวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น (Robbins. 1983 : 96 - 97)

บุคลิกภาพแบบ B

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A คือจะเป็นบุคคลที่ทำตัวแบบสบาย ๆ ทำสิ่งต่าง ๆ ทีละอย่างและเป็นผู้ที่แสดงออกทางด้านความรู้สึกของตนเอง (Gordon. 1991 : 85) มีความสามารถในการผ่อนคลายอารมณ์ จะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองต้องรีบเร่งในเรื่องของเวลา (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 165)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B กับการรับรู้ของบุคคล

สมิท และเบรม (Smith and Brehm. 1981) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างในการรับรู้ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B โดยศึกษาจากนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คนที่กำลังศึกษาวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น กลุ่มทดลองนี้ประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งมีพฤติกรรมที่ชอบการแข่งขันและมุ่งความสัมฤทธิ์ผลกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ในการทดลองครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาที่เข้าทำการทดลอง ไปสังเกตพฤติกรรมการเล่นเกมส์

खेलฝึกของผู้เล่นแต่ละคู่ ซึ่งในจำนวนผู้เล่นแต่ละคู่นี้จะมีผู้เล่นอยู่คนหนึ่ง ซึ่งนักศึกษาที่เข้าทำการทดลองได้รับการบอกเล่าว่าจะเป็นผู้แข่งขันของตนในการเล่นครั้งต่อไป จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ของนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ว่าจะมีการคาดหวังเกี่ยวกับผลการเล่นของตนในอนาคตกับคู่แข่งของตนอย่างไร ซึ่งผลของการวัดพบว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ A คือมีพฤติกรรมที่ชอบการแข่งขันและมุ่งความสัมฤทธิ์ผลจะมีการรับรู้ว่าจะต้องประสบชัยชนะในการแข่งขันมากกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ B

2. ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล

ตำแหน่งหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกัน (Baron. 1986 : 110) เช่น บุคคลที่อยู่ภายในองค์การเดียวกันแต่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันอาจจะรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การของตนแตกต่างกันได้ (Peterson and White. 1992 : 198 ; citing Tichy. 1983) หรืออาจจะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพตลอดจนปัญหาและอุปสรรคขององค์การที่แตกต่างกัน (Schneider, Parkington and Buxton. 1980 : 252) มีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านการรับรู้ของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน เช่น

เกวิน (Gavin. 1975) ได้ทำการศึกษารับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ โดยศึกษาจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ของธนาคารแห่งหนึ่งจำนวน 140 คน จากผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาข้อนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชไนเดอร์และสไนเดอร์ (Schneider and Snyder. 1975) ที่พบว่าบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การแตกต่างกัน

เว็บบอร์ (Steers. 1981 : 114 ; citing Webber. 1970) ได้ศึกษาการรับรู้การใช้เวลาในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่เป็นผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการสอบถามถึงการใช้เวลาของผู้บริหารในการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาทางวาจา จากการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างในด้านการรับรู้การใช้เวลาของผู้บริหาร

ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ บุคคลที่เป็นผู้บริหารลงความเห็นว่าคุณบริหารใช้ เวลาในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 2.8 ชั่วโมง ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาลงความเห็นว่าคุณบริหารใช้เวลาเพียง 1.6 ชั่วโมงเท่านั้น

ฟราย (Frye. 1985 : 2890) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคคลที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันคือระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมขององค์การ โดยศึกษาบุคคลที่ ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 143 คน และบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคคล ดังกล่าว จำนวน 276 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทหารแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่าบุคคล ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการรับรู้ที่แตกต่างกันในด้านการให้การสนับสนุนของ ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม นโยบายและกระบวนการฝึกอบรม ขององค์การ และตำแหน่งงานที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรม

มอสส์วี่ ไจนส์ และโครแนน (Moussavi, Jones and Cronan. 1990) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน โดยศึกษาจากบุคคล ที่อยู่ในหน่วยงาน 6 หน่วยงานในรัฐซึ่งอยู่ทางภาคตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการ ศึกษาพบว่าตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งทำให้บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้ สิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างกันออกไป

แบล็คเบิร์น และคนอื่น ๆ (Peterson and White. 1992 : 179 ; citing Blackburn and others. 1990) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนใน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การและการให้การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของเกวิน และของชไนเดอร์ และสไนเดอร์ กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตลอดจนการให้การสนับสนุนของฝ่ายบริหารแตกต่างกัน

3. หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล

ตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งทำให้การรับรู้ของบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความแตกต่างกันคือ ความแตกต่างของหน่วยงานที่บุคคลสังกัดอยู่ (Peterson and White. 1992 : 179) มีเหตุผลที่เป็นที่เชื่อได้ว่า ความแตกต่างของหน่วยงานที่บุคคลสังกัดอยู่ จะมีอิทธิพลต่อการประเมินผล ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลทั้งนี้เพราะความแตกต่างเกี่ยวกับบริบทของหน่วยงานที่ผู้ประเมินผลสังกัดอยู่ เช่น บรรยากาศ นโยบาย และการกิจของหน่วยงานแต่ละแห่งจะทำให้ผู้ประเมินผล มีจุดเน้นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป (Zammuto, London and Rowland. 1982 : 654, 644) ตัวอย่าง เช่น ในหน่วยงานที่มีบรรยากาศการทำงานไม่ดี ผู้ประเมินในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สังกัด อยู่ภายในหน่วยงานนั้น มักจะมีอคติในทางลบต่อการประเมินผลในเรื่องดังกล่าวได้ (Zammuto, London and Rowland. 1982 : 646 ; citing Lawler. 1971)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดกับการรับรู้ของบุคคล

แซมมูโต ลอนดอน และ โรแลนด์ (Zammuto, London and Rowland. 1982) ได้ทำการศึกษาผลที่เกิดจากความแตกต่างของหน่วยงานที่ผู้ประเมินผลสังกัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่องนี้ 2 กรณีด้วยกัน คือ กรณีแรกได้ทำการศึกษาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 4 แห่ง ผู้ประเมินประกอบด้วย ตัวพยาบาลเอง ซึ่งจะประเมินตนเอง และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นแล้วยังมีผู้ตรวจการซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลอีกด้วย จากการศึกษาพบที่มีความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ในด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทางเทคนิค การมาทำงานและการตรงต่อเวลา ความเต็มใจในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ การสร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาติดต่อ รวมทั้งบุคลิกลักษณะส่วนตัวของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนในกรณีที่สอง แซมมูโต ลอนดอน และโรแลนด์ ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำหอพัก จำนวน 7 หอ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้ประเมินผล

ประกอบด้วย บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำหอพัก ซึ่งจะประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ตรวจการรวมทั้งนักศึกษา ซึ่งจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำหอพัก จากการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างระหว่างหอพักทั้ง 7 แห่ง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำหอพัก ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิผลขององค์การ

ในโลกปัจจุบันนี้ผู้บริหารต้องเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนและท้าทาย ผู้บริหารเหล่านี้จำเป็นต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้เป็นหลักประกันความมีประสิทธิภาพให้แก่องค์การของตน (Carnall. 1990 : 2) ประสิทธิผลขององค์การจะเป็นเครื่องชี้ว่าองค์การสามารถปฏิบัติการกิจได้ดีเพียงใด ซึ่งถ้าหากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบได้เลยว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร (Cherrington. 1989 : 487)

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

โดยทั่ว ๆ ไป การประเมินประสิทธิผลเป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้าหากมีความแตกต่างมากก็จะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้รับไว้ (Dejnozka. 1983 : 58)

ความหมายของ "ประสิทธิผลขององค์การ" (Organizational Effectiveness) นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ (Hannen and Freeman. 1977 : 109 ; Ford, Armandi and Heaton. 1988 : 56 ; Northcraft and Neale. 1990 : 6)

2. องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องได้รับการแก้ไขจนเป็นที่พอใจ และผลลัพธ์ (Results) ขององค์การใกล้เคียงกันกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า (Pennings and Goodman. 1977 : 160)

3. ประสิทธิภาพขององค์การ คือความสามารถขององค์การที่จะอยู่ในฐานะที่จะแสวงหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสิ่งแวดล้อม (Steers. 1977 : 47)

4. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติประการใด (McFarland. 1979 : 438 - 439 ; citing Bennis. 1962)

5. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่ง ในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อวิธีการดำเนินการและทรัพยากรขององค์การ ตลอดจนไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก (Zammuto. 1982 : 22 ; citing Georgopoulos and Tannenbaum. 1957 : 555)

6. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถของกระบวนการในการผลิตที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ตามที่กำหนดไว้ (Gordon and others. 1990 : 14)

7. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับผลที่แท้จริงขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่คาดหวังไว้ (Hoy and Miskel. 1991 : 51)

8. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์การ (Hall. 1991 : 249 ; citing Seashore and Yuchtman. 1967 : 393)

จากความหมายของประสิทธิผลขององค์การตามที่กล่าวมาแล้ว แม้ว่าจะมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความสามารถในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (กรณี กิริติบุตร. 2529 : 42 - 52 ; Steers. 1975 : 546 - 549 ; 1977 : 38 - 43 ; Dessler. 1986 : 65 - 69)

1. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว (Single Criterion Measures of Effectiveness)

การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเริ่มแรก ส่วนใหญ่จะวัดประสิทธิผลแบบตัวบ่งชี้เดียว โดยจะใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดเพียงหนึ่งตัวเท่านั้นในการวัดความสำเร็จขององค์การ (Steers. 1975 : 546) ตัวบ่งชี้เดียวหลายตัวที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น ความสามารถในการผลิต (Productivity) กำไรสุทธิ (Net Profit) ความสำเร็จในการกิจ (Mission Accomplishment) ความเติบโตและความมั่นคงขององค์การ (Organizational Growth and Stability) (Steers. 1977 : 39) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (Hoy and Miskel. 1991 : 39) การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นการวัดความสำเร็จขององค์การ (Organizational Success) (Dessler. 1986 : 65)

แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (Campbell. 1977 : 36 - 39 ; citing Campbell and others. 1974) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การแบบตัวบ่งชี้เดียว และพบว่ามียูถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิภาพรวม (2) ผลผลิต (3) ประสิทธิภาพ (4) ผลกำไร (5) คุณภาพ (6) อุบัติเหตุ (7) การเติบโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความพึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ (12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (Conflict/Cohesiveness) (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (Flexibility/Adaptation) (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (Goal Consensus) (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (Internalization of Organizational Goal) (19) ความสอดคล้องกันของบทบาท

และบรรทัดฐาน (Role and Norm Congruence) (20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร
(23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (Utilization of
Environment) (25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง
(27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (Value of Human Resources) (28) การมีส่วนร่วม
และอิทธิพลร่วม (Participation and Shared Influence) (29) การให้ความสำคัญ
ต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล

2. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness)

ดังได้กล่าวแล้วว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การส่วนใหญ่จะวัดประสิทธิผล
แบบตัวบ่งชี้เดียว แต่ปัญหาที่สำคัญของการวัดประสิทธิผลแบบตัวบ่งชี้เดียวก็คือ เป็นการยากที่จะ
ยอมรับได้ว่า ตัวบ่งชี้เดียวเหล่านี้จะมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลของ
องค์การ (Steers. 1977 : 39) ทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์หลาย
ประการ การที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว จึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก
เพราะจะไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การได้
(McFarland. 1979 : 428) การประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงควรใช้การวัดแบบ
ตัวบ่งชี้หลายตัว (Pennings and Goodman. 1977 : 162 ; Robbins. 1990 : 51)
แม้ว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การยังคงใช้แบบตัวบ่งชี้เดียวอยู่บ้าง แต่การใช้แบบ
ตัวบ่งชี้หลายตัวได้รับการนิยมนอย่างกว้างขวาง (Dessler. 1986 : 67)

ตัวแบบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยประเมินแบบตัวบ่งชี้หลายตัว
มีดังนี้

1. ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social - Function Models)

ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมนี้เป็นผลงานที่สำคัญของพาร์สันส์ (Hall. 1991 :
263 - 264 ; citing Parsons. 1960) ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าองค์การได้ทำอะไร

ให้กับสังคมบ้าง พาร์สันส์มีความเชื่อว่าระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ หรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงวัดจากการที่องค์การได้แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการได้ดีเพียงใด หน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency)

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 382 - 383) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สันส์ออกไปโดยเสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของแคมป์เบลล์ (Campbell. 1977 : 36 - 39) ดังต่อไปนี้

1.1 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึงการที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์การให้สนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 1.1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
- 1.1.2 นวัตกรรม (Innovation)
- 1.1.3 ความเจริญเติบโต (Growth)
- 1.1.4 การพัฒนา (Development)

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
- 1.2.2 คุณภาพ (Quality)
- 1.2.3 การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition)
- 1.2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

1.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึงการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 1.3.1 ความพอใจ (Satisfaction)

1.3.2 บรรยากาศ (Climate)

1.3.3 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

1.3.4 ความขัดแย้ง (Conflict)

1.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึงการดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

1.4.1 ความภักดี (Loyalty)

1.4.2 ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต (Central Life Interest)

1.4.3 แรงจูงใจ (Motivation)

1.4.4 เอกลักษณ์ (Identity)

2. ตัวแบบของแบส (The Bass Model)

แบส (Dessler. 1986 : 67 ; citing Bass. 1952 : 157 - 173)

เห็นว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การแบบเก่าที่ใช้กันอยู่คือ ผลผลิตหรือกำไร ไม่กว้างมากพอที่จะใช้วัดความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลขององค์การ ควรจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกแต่ละคน และคุณค่าของสมาชิกแต่ละคนรวมทั้งองค์การที่มีต่อสังคม ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลควรพิจารณาจาก

2.1 ระดับของผลผลิต กำไร การรักษาสภาพตนเองขององค์การ

2.2 ระดับคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกขององค์การ

2.3 ระดับคุณค่าขององค์การและสมาชิกขององค์การที่มีต่อสังคม

3. ตัวแบบระบบ - ทรัพยากร (System - Resource Model)

ตัวแบบนี้มีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ตัวแบบยุกแมน - ซีชอร์ (The Yuchtman-Seashore Model) (Dessler. 1986 : 67) ตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมาโดยยุกแมนและซีชอร์ (Yuchtman and Seashore) ซึ่งเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การก็คือ ความสำเร็จขององค์การในการแสวงหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีคุณค่า (Bedeian and Zammuto.

1991 : 65 - 66) ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การควรจะมี 2 ประการ คือ (Dessler. 1986 : 67)

3.1 ความสำเร็จในการแสวงหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีคุณค่า

3.2 การควบคุมสิ่งแวดล้อม

4. ตัวแบบของเบนนิส (The Bennis Model)

เบนนิส (Dessler. 1986 : 68 - 69 ; citing Bennis. 1971 : 116 - 143) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาสำคัญที่องค์การต้องเผชิญก็คือ การอยู่รอดและการปรับตัวในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การควรจะเป็น

4.1 ความสามารถในการปรับตัว

4.2 ความสามารถในการแก้ปัญหา

5. ตัวแบบของปีเตอร์สกับวอเตอร์แมน (The Peters and Waterman Model)

ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน (Dessler. 1986 : 69 ; citing Peters and Waterman. 1982 : 26) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะต้องวัดจาก

5.1 ความสามารถในการได้ผลกำไร

5.2 ความเติบโต

5.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

5.4 นวัตกรรม

จากตัวแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ทำให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพขององค์การนั้น การประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวน่าจะมีความเหมาะสมกว่าการประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว

การประเมินประสิทธิภาพของสหวิทยาลัย

จากตัวแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การดังกล่าว ทำให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยควรจะเป็นแบบการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple - Criteria Measures of Effectiveness) เพราะการวัดประสิทธิผล

ขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว (Steers, 1975 : 547) ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงจะใช้การวัดประสิทธิผลของสภววิทยาลัยโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว

สำหรับตัวแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลของสภววิทยาลัยทวารวดี จะใช้ตัวแบบ หน้าที่ทางสังคม (Social - Function Models) ของพาร์สันส์ซึ่งมีแนวคิดว่ารระบบสังคม ทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ หรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ประสิทธิผลขององค์การจึงวัดจากการที่องค์การได้แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ หรือการทำงานที่หลัก 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึงการที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์การให้สนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่องค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึงการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความกลมเกลียว (Cohesiveness)

4. การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึงการดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความผูกพันต่องค์การ (Organizational Commitment)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

คิม คาเมรอน (Cameron, 1978) ได้ทำการศึกษาหาสถิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวอิงแลนด์จำนวน 6 แห่ง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันแต่ละแห่ง จากผลการศึกษาได้มิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 9 มิติ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา
2. พัฒนาการทางวิชาการของนักศึกษา
3. พัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา
4. พัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา
5. ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารต่องานในหน้าที่
6. พัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์
7. การเปิดกว้างของระบบและความสัมพันธ์ต่อชุมชน
8. ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
9. สุขภาพขององค์กร

เทเลอร์ (Taylor. 1987 : 401) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในทรินิแดดและโตเบโกตามแนวคิดของพาร์สันส์ โดยทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียว และแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ขนาดของโรงเรียนและการบริหารงานแบบศูนย์รวมอำนาจมีความสัมพันธ์กันสูง แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่ความเป็นทางการของโครงสร้างการบริหารและกระบวนการที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมต่าง ๆ จะเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดี

ฮอร์นเนอร์ (Horner. 1984 : 2331) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 40 โรงเรียนในนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สันส์ 4 ด้าน คือ ด้านนวัตกรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความกลมเกลียว และความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความกลมเกลียว ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นอกจากนี้ความกลมเกลียว ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

คริสตี้ (Cristy. 1984 : 3287) ได้ทำการศึกษาหาแนวทางที่ผู้บริหารการศึกษา ระดับอุดมศึกษาควรจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์การจากวรรณกรรมต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากวรรณกรรมไปเปรียบเทียบกับในเชิงปฏิบัติกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 12 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับวรรณกรรมของการประเมินประสิทธิผลในด้านขอบเขตและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล แต่มีเจตคติที่แตกต่างจากวรรณกรรม กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การควรจะเป็นแบบง่าย ๆ สะดวกรวดเร็ว และไม่เป็นการยุ่งยาก ในขณะที่การประเมินประสิทธิผลขององค์การตามวรรณกรรมจะต้องใช้เหตุใช้ผล และประเมินอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังเสนอความคิดเห็นว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล ควรจะได้มีการนำไปทดสอบก่อนที่จะตัดสินใจว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ผลจริง

ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยพิจารณา

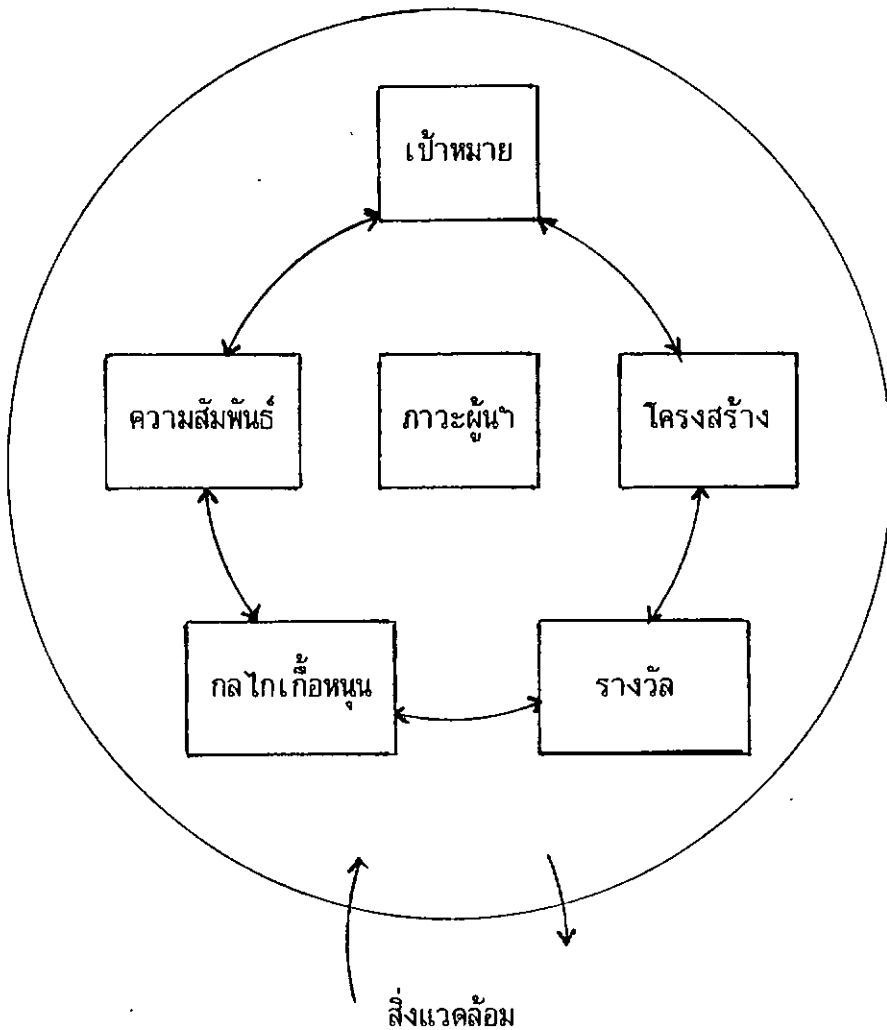
ตามตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ด

ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ด (Weisbord's Six - Box Model) เป็นตัวแบบที่เป็นประโยชน์ในการวินิจฉัยประสิทธิผลขององค์การ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2534 : 44) การวินิจฉัยองค์การจะสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์การได้ (Gordon. 1987 : 746) ทั้งนี้เพราะการวินิจฉัยองค์การจะทำให้ทราบถึงจุดอ่อน และจุดแข็งขององค์การอย่างเป็นระบบ (Weisbord. 1982 : 226) ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น สาเหตุของปัญหา และช่วยหาแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Northcraft and Neale. 1990 : 721) การเพิ่มหรือปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา และการนำแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวไปปรับใช้ในองค์การ (Carnall. 1990 : 27)

ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ดเปรียบเสมือนจอร์แดนคาร์ควมคุมการจราจรทางอากาศ การจะพัฒนาองค์การจะต้องสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างกล่องต่าง ๆ มิใช่เน้นที่จุดใดจุดหนึ่งโดยเฉพาะ (Weisbord. 1982 : 223)

ไวส์บอร์ตมีความเชื่อว่าองค์การที่มีปัญหาควรจะได้รับ การวินิจฉัยทั้งสองระบบ คือระบบที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่บนแผ่นกระดาษและระบบที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลภายในองค์การปฏิบัติจริง ๆ สิ่งที่สำคัญในการวินิจฉัยองค์การก็คือการดูช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างระบบที่เป็นทางการกับระบบที่ไม่เป็นทางการในแต่ละมิติขององค์การ ถ้าช่องว่างระหว่างระบบที่เป็นทางการกับระบบที่ไม่เป็นทางการห่างกันมาก ย่อมแสดงว่าการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิผลและมีปัญหาการดำเนินงาน (Burke. . 1987 : 83)

ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ต เป็นดังนี้ คือ (Weisbord. 1982 : 223 - 234)



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ต

จากภาพประกอบ ตัวแบบหกกล่องของไวส์บอร์ตประกอบด้วยกล่องหกกล่อง คือ เป้าหมาย (Purposes) โครงสร้าง (Structure) รางวัล (Rewards) ความสัมพันธ์ (Relationships) ภาวะผู้นำ (Leadership) และกลไกเกื้อหนุน (Helpful Mechanisms) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เป้าหมาย (Purposes)

ประสิทธิผลของการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมยากที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่และเป้าหมายที่ควรจะเป็นขององค์กรนั้น ๆ การขาดความเข้าใจในลักษณะดังกล่าวย่อมถือได้ว่าเป็นมาบังตาอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารตลอดจนสมาชิกในองค์กรก้าวไปในทิศทางที่ผิดพลาดเสียตั้งแต่ในเบื้องต้น (อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร. 2531 : 9) เป้าหมายเป็นกรอบสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ขององค์กรตลอดจนช่วยในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย (Steers, Ungson and Mowday. 1985 : 54) และนอกจากนี้ เป้าหมายยังเป็นสิ่งที่กำหนดการกระทำของมนุษย์ซึ่งจะส่งผลถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่เป้าหมายจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความพยายามอย่างไม่ลดละและตั้งใจให้เกิดการพัฒนา (Garland. 1982 : 245 ; citing Locke, Shaw, Saari and Latham. 1981)

ในกล่องเป้าหมายนี้มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity) และ การเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Goal Agreement) (Weisbord. 1978 : 18)

ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity)

ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง การที่ความสำคัญตามเป้าหมายจะต้องสามารถสังเกตเห็นได้และวัดได้ (Gordon and others. 1990 : 452) ถ้าเป้าหมายในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งยังมีความชัดเจนมากเพียงใด ก็จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติ

กิจกรรมนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้น และจะช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์การให้มากยิ่งขึ้น (Quinn and others. 1990 : 57 ; citing Vaill. 1982 ; Baron and Paulus. 1991 : 126 ; citing Latham and Lee. 1986) เป้าหมายที่ไม่ชัดเจนจะก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในองค์การ เกิดความตึงเครียดระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค และจะทำให้องค์การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ (Weisbord. 1978 : 18) นอกจากนั้นถ้าเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ายากเกินไป และเกินขีดความสามารถที่จะทำได้สำเร็จได้ ก็จะละเลยต่อเป้าหมายดังกล่าว (Hersey and Blanchard. 1983 : 23 ; citing Livingston. 1969 ; Baron and Paulus. 1991 : 126)

การวินิจฉัยองค์การในด้านความชัดเจนของเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญซึ่งจะต้องพิจารณา ก็คือ สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ (Weisbord. 1978 : 19)

การเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Goal Agreement)

การเห็นด้วยกับเป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (Feldman and Arnold. 1983 : 132) ผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน (Gray and Starke. 1984 : 75) แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลของเป้าหมายที่จะมีต่อบุคคลนั้น ก็อาจจะเกือบไม่มีเลย (Feldman and Arnold. 1983 : 132) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากทำงานให้ดี (Cohen and others. 1980 : 124)

การที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ปฏิบัติงานได้นั้นมีดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและพัฒนาเป้าหมาย (Feldman and Arnold. 1983 : 132 ; Gray and Starke. 1984 : 75 ; citing White, Mitchell and Bull. 1977 ; Gordon and others. 1990 : 452)
2. ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางขององค์การจะต้องให้การสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้เพราะระดับความผูกพันต่อเป้าหมายของผู้บริหารระดับดังกล่าวจะส่งผลต่อการ

ยอมรับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนหรือละเลยต่อเป้าหมายขององค์การก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์การได้ (Richards. 1978 : 21)

3. เป้าหมายขององค์การที่จะสามารถเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ปฏิบัติงานได้จะต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม (Schein. 1988 : 5)

การวินิจฉัยองค์การในด้านการเห็นด้วยกับเป้าหมาย สิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ สมาชิกขององค์การได้ให้การสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ (Weisbord. 1978 : 19)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับเป้าหมายกับประสิทธิผลขององค์การ

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงถึงอิทธิพลของเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังเช่น มีผลการวิจัยที่พบว่า เป้าหมายที่ชัดเจนจะมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่เป้าหมายที่ไม่ชัดเจนจะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย (Feldman and Arnold. 1983 : 132 ; citing Latham and Yukl. 1975 ; Locke and others. 1981) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรฟเวนและไรเอทซีมา (Cartwright. 1979 : 80 ; citing Raven and Rietsema. 1957) ซึ่งทำการวิจัยโดยการทดลองพบว่า สิ่งที่จะจูงใจบุคคลใด บุคคลหนึ่งต่อเป้าหมายของกลุ่มนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายขาดความชัดเจนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะทำให้สมาชิกลดความแนบแน่นต่อกลุ่มลง

เจลเลมา และอลลิเวอร์ (Jellema and Olliver. 1975) ได้ศึกษาถึงความร่วมมือระหว่างสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชน ภายในรัฐอินเดียน่า จากการศึกษาผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความร่วมมือระหว่างสถาบันจะเป็นไปด้วยดีนั้น ควรจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน

การ์แลนด์ (Garland. 1982 : 245) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับของเป้าหมายที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากการทดลองที่ให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จากผลการศึกษาพบว่า ระดับของเป้าหมายมีความสัมพันธ์กันสูงกับผลการ

ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแลธแธมและยูก (Gordon and others. 1990 : 453 ; citing Latham and Yukl. 1975) ซึ่งพบว่าโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีการตั้งเป้าหมายไว้จะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใดก็ตาม

2. รางวัล (Rewards)

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่ผู้บริหารเห็นว่าน่าสนใจมากที่สุดก็คือระบบรางวัล (Rewards System) (Albrecht. 1983 : 53) ทั้งนี้เพราะรางวัลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในองค์การ (Tjosvold. 1986 : 522) กล่าวคือ คนในองค์การมีแนวโน้มที่จะกระทำในสิ่งที่ดีจะได้รับรางวัล (Callahan, Fleenor and Knudson. 1986 : 352 ; Cohen and others. 1988 : 87) หรือเคยได้รับรางวัลมาแล้ว (Burke. 1982 : 350) รางวัลที่สามารถทำนายผลได้บ่อย ๆ จะมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ คือทำให้ระดับผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปขององค์การอยู่ในระดับสูง (Cohen and others. 1988 : 187) หรืออาจกล่าวว่ระบบรางวัลที่มีประสิทธิผลจะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ (Gordon and others. 1990 : 454)

องค์การที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการได้นั้นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจูงใจ (Feldman and Arnold. 1983 : 105) แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้จากรางวัล 2 ประเภท คือ รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) และรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) (Gray and Starke. 1984 : 72 ; Gordon and others. 1990 : 454)

1. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และเป็นรางวัลที่บุคคลแต่ละคนจัดให้ไว้แก่ตนเอง (เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529 : 41 ; Steers and Porter. 1983 : 231) เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จ

ในการทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นต้น (Gray and Starke. 1984 : 72) รางวัลภายในมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์การ คือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Feldman and others. 1983 : 162) แต่อิทธิพลดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การมีความหมายต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Lawler. 1985 : 13) ธรรมชาติของงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับรางวัลภายใน (Feldman and Arnold. 1983 : 163) ดังนั้นการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) และการขยายงาน (Job Enlargement) จึงเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มรางวัลภายในให้เกิดขึ้นในองค์การได้ (Cohen and others. 1988 : 184)

2. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่บุคคลแต่ละคนได้รับจากบุคคลอื่น (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 41 - 42 ; Steers and Porter. 1983 : 231) รางวัลภายนอกได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ค้ายกย่อง ชมเชย เป็นต้น (Gray and Starke. 1984 : 72) รางวัลภายนอกจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงระบบรางวัลที่จะได้รับอันเป็นผลเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และมีความรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Lawler. 1985 : 13)

มีเหตุผลเชิงประจักษ์ว่า รางวัลภายในและรางวัลภายนอกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Cohen and others. 1988 : 186 ; citing McClelland. 1961) ดังนั้นแรงจูงใจโดยทั่วไปของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับผลรวมของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Feldman and Arnold. 1983 : 164) แต่จากผลการวิจัยของเดซี (Cohen and others. 1988 : 185 ; citing Deci. 1972) พบว่าในบางครั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอกจะมีความสัมพันธ์กันในทางลบ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่บุคคลซึ่งกำลังได้รับรางวัลภายในอยู่ การเพิ่มรางวัลภายนอกให้แก่บุคคลนั้นก็อาจจะทำให้ลดประสิทธิภาพของรางวัลภายในได้

ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพในองค์การมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญดังนี้คือ (Feldman and Arnold. 1983 : 165 - 166)

1. ระบบรางวัลภายในองค์การจะต้องจัดหารางวัลที่สามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกแต่ละคนในองค์การได้อย่างเพียงพอ
2. ระบบรางวัลในองค์การเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับระบบรางวัลขององค์การอื่น ๆ แล้ว จะต้องทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความรู้สึกว่าระบบรางวัลภายในองค์การของตนเป็นระบบรางวัลที่ดีและยุติธรรม
3. การให้รางวัลภายในองค์การจะต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและเสมอภาค
4. ระบบรางวัลจะต้องสามารถสนองต่อความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในองค์การได้

การวินิจฉัยองค์การในกล่องรางวัล ไวส์บอร์ดเสนอแนะว่าควรพิจารณาถึงความคล้ายกันหรือความแตกต่างกันระหว่างระบบรางวัลที่เป็นทางการขององค์การ เช่น ระบบการจูงใจกับความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่ได้รับรางวัล ซึ่งเป็นระบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น ความรู้สึกว่าการให้รางวัลขององค์การมีความยุติธรรมหรือเสมอภาคหรือไม่ (Weisbord. 1978 : 38)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับรางวัลกับประสิทธิผลขององค์การ

มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของรางวัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังเช่น สก็อต, ฟาร์ และพ็อดซาคอฟ (Scott, Farh and Podsacoff. 1988 : 405) ได้ทำการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นของรางวัลภายนอกที่มีต่อแรงจูงใจภายใน จากการศึกษาพบว่าเมื่อมีการเสริมแรงตามสถานการณ์โดยใช้รางวัลภายนอกที่เป็นเงินเพิ่มเข้าไปด้วย ปรากฏว่า รางวัลภายนอกมิได้ทำให้แรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลงไป แต่กลับช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้นในระหว่างที่มีการเสริมแรง โดยใช้รางวัลภายนอกที่เป็นเงิน นอกจากนั้นงานวิจัยข้างฉบับยังพบว่ารางวัลจะช่วยให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิผลเมื่อสมาชิกขององค์การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลจะทำให้ได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทน (Feldman and Arnold. 1983 : 167 ; citing Vroom. 1964 ; Lawler. 1973) และซาฟาร์ (Safar. 1986 : 1877) ได้ศึกษาระบบรางวัลในส่วนของภาครัฐในประเทศคูเวตที่ให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำ

ไปศึกษาเปรียบเทียบกับระบบรางวัลในส่วนของภาคเอกชน จากการศึกษาพบว่าระบบรางวัลในส่วนของภาครัฐไร้ประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับระบบรางวัลในส่วนของภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการทำงานและการทำงานไม่บังเกิดผล

3. ความสัมพันธ์ (Relationships)

องค์การเป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Goldhaber. 1979 : 14) ทั้งนี้เพราะสิ่งต่าง ๆ ในองค์การต่างต้องพึ่งพากัน (Pace and Faules. 1989 : 193) ไม่ว่าจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือระหว่างกลุ่มต่อกลุ่มด้วยกัน (Tjosvold. 1986 : 517 ; citing Barnard. 1948 ; Allport. 1962 ; Weick. 1979)

ความสัมพันธ์ที่มักจะพบเสมอในองค์การ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ (Positional Relationships) และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Relationships) (Pace and Faules. 1989 : 194 - 199, 221.)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นความสัมพันธ์แบบส่วนตัวหรือเป็นความสัมพันธ์ในระดับเพื่อนต่อเพื่อนด้วยกัน (Pace and Faules. 1989 : 194) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มทำงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Randolph. 1985 : 18 ; Cohen and others. 1988 : 249) เมื่อใดก็ตามที่บุคคลตั้งแต่สองคนทำงานด้วยกัน ผลงานที่ได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้ที่ทำงานด้วยกันว่าจะสามารถเข้ากันได้ดีหรือไม่ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมความพยายามในการทำงานให้เกิดขึ้น (Cohen and others. 1988 : 248) ผู้ปฏิบัติงานจะมีการตอบสนองในทางบวกต่อผู้บริหารต่อความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการขององค์การ

ตลอดจนเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับว่าบุคคลในองค์การทำงานด้วยกันอย่างไร หรือการกระทำของบุคคลเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับอย่างไร (Crosby. 1990 : 27 - 28)

2. ความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ (Positional Relationships)

ความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงถึงโครงสร้างของอำนาจและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติของสมาชิกภายในองค์การ การที่องค์การจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การนั้น ๆ จะต้องให้เป็นที่ชัดเจนแก่ทุกคนภายในองค์การ ความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปกติตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การจะถูกจัดไว้เป็นลำดับ ทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับภายในองค์การ (Pace and Faules. 1989 : 195 - 196)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Relationships)

ความสัมพันธ์ที่สำคัญอีกประเภทหนึ่งภายในองค์การ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Relationships) (Pace and Faules. 1989 : 221) องค์การประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ หลายกลุ่ม และแต่ละกลุ่มต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Gordon. 1987 : 329) ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องทำให้กลุ่มเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กัน (Randolph. 1985 : 458) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดการประสานงานกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1982 : 262 - 263)

การวินิจฉัยองค์การในแง่ความสัมพันธ์ ไวส์บอร์ดเสนอแนะว่าควรจะวินิจฉัยองค์การว่า (1) ในการทำงานนั้น หน่วยงานหรือบุคคลต้องพึ่งพาอาศัยกันมากน้อยเพียงใด (2) ความสัมพันธ์ของหน่วยงานและของบุคคลเป็นไปด้วยดีหรือไม่ (Weisbord. 1982 : 229)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

ธีอิส (Theis. 1986 : 3276) ได้ศึกษาการประสานงานกันระหว่างวิทยาลัยชุมชนในรัฐแมริแลนด์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยในเขตให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประสานงานกันระหว่างวิทยาลัย คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

มาร์ติน (Martin. 1989 : 3434) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์ใหญ่กับประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ จากการศึกษาพบว่า อาจารย์ใหญ่ที่เป็นผู้ที่มีทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

4. โครงสร้าง (Structure)

โครงสร้างขององค์การ หมายถึง โครงร่างของตำแหน่ง หน้าที่ และสายการบังคับบัญชา ในระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1982 : 318) หรือหมายถึงรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การ (Paisey. 1981 : 64) หรือระหว่างส่วนประกอบหรือส่วนต่าง ๆ ขององค์การ (Kast and Rosenzweig. 1985 : 234) กล่าวโดยสรุปก็คือ โครงสร้างขององค์การ หมายถึง โครงร่างของตำแหน่ง หน้าที่ งานที่จะต้องปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของตำแหน่งหน้าที่ และส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ

ในการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างองค์การนั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งจะต้องคำนึงถึงก็คือ โครงสร้างขององค์การ (Beder. 1984 b : 89) ทั้งนี้เพราะโครงสร้างขององค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Zammuto. 1982 : 108 ; Greene, Adam and Ebert. 1985 : 336 ; Steers, Ungson and Mowday. 1985 : 77 ; Waterman, Peters and Phillips. 1991 : 566) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะทำให้องค์การบังเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Robbins. 1990 : 48) แต่ถ้าโครงสร้างขององค์การไม่ดีถึงแม้ผู้บริหารขององค์การจะดี

สักเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้นได้ (Mullins. 1985 : 83) องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจะให้โครงสร้างขององค์การเป็นสิ่งที่ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีการปรับโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) หน้าที่ และสิ่งแวดล้อม (Mohrman and Cummings. 1989 : 10 - 11 ; citing Hedberg and others. 1976)

โครงสร้างขององค์การมีหน้าที่ 4 ประการ คือ (Organ and Hamner. 1982 : 431 - 432)

1. โครงสร้างขององค์การช่วยกำหนดการแบ่งการทำงาน (Division of Labor) โดยกำหนดว่างานอะไรบ้างที่แต่ละคนจะต้องทำ และงานต่าง ๆ เหล่านี้ จะถูกรวมกันเข้าไว้อย่างไรในแต่ละระดับขององค์การ

2. โครงสร้างขององค์การช่วยทำให้เกิดการประสานงานระหว่างบทบาทพิเศษ และหน่วยงาน กล่าวคือ บทบาทบางบทบาทจะมีสถานะสูงกว่าบทบาทอื่น ๆ บุคคลที่มีบทบาทเช่นนี้ จะได้รับสิ่งที่ทำให้เกิดอิทธิพล เช่น อำนาจหน้าที่ อำนาจในการให้รางวัลและลงโทษ เป็นต้น ซึ่งจะนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมของบุคคลและของกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

3. โครงสร้างขององค์การสามารถใช้เป็นระบบการควบคุมองค์การได้ โดยที่กิจกรรมของบุคคลและของกลุ่มจะได้รับการวัด ประเมิน และเปลี่ยนแปลง ในขั้นตอนที่เหมาะสม

4. โครงสร้างขององค์การช่วยกำหนดการไหลของข้อมูลและการติดต่อสื่อสารโดยกำหนดว่าใครจะติดต่อกับใคร

โดยทั่วไปแล้วการจัดโครงสร้างขององค์การจะแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ จัดตามหน้าที่ (Functional Designs) จัดตามผลผลิต (Product Designs) และจัดเป็นแบบผสม (Matrix Designs) (Baron. 1986 : 440 - 446)

1. จัดตามหน้าที่ (Functional Designs)

การจัดองค์การแบบนี้เป็นการจัดองค์การที่ยึดหน้าที่ของงานเป็นหลัก หน่วยงานย่อยต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่เฉพาะอย่างแบบเดียวกัน ข้อดีของโครงสร้างตามหน้าที่คือ ผู้ปฏิบัติงาน

จะมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น แต่ก็มีข้อเสียคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นไปได้ยาก และการปรับตัวขององค์การต่อสิ่งแวดล้อมเป็นไปได้ช้า

2. จัดตามผลผลิต (Product Designs)

เมื่อองค์การมีการเจริญเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ การจัดองค์การตามหน้าที่จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เฉพาะอย่างเกิดความรู้อีกว่า หน่วยงานอื่น ๆ ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่อื่น ๆ มาอยู่ในหน่วยงานของตนเพื่อร่วมกันผลิตหรือให้บริการ การจัดโครงสร้างขององค์การตามรูปแบบนี้มีข้อดี คือ จะทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นมากขึ้น และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งทำให้ผลผลิตขององค์การโดยรวมสูงขึ้น เนื่องจากแต่ละหน่วยงานพยายามแข่งขันกันเพื่อให้ผลผลิตที่สูงกว่า หน่วยงานอื่น

3. จัดเป็นแบบผสม (Matrix Designs)

โครงสร้างขององค์การแบบนี้เป็นแบบผสมระหว่างการจัดโครงสร้างตามหน้าที่กับการจัดโครงสร้างตามผลผลิต ซึ่งจะมีข้อดีคือ ทำให้มีความยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรขององค์การ อีกทั้งองค์การจะสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานย่อย ตามโครงสร้างการจัดองค์การตามหน้าที่และการจัดองค์การตามผลผลิต

การวินิจฉัยองค์การในกล่องโครงสร้าง สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือมีความเหมาะสมกันดีพอหรือไม่ระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การกับโครงสร้างภายในองค์การที่กำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (Burke. 1987 : 73)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างกับประสิทธิผลขององค์การ

มีผลการศึกษาในด้านโครงสร้างของ เนกานธี และเรมาน (Negandhi and Reimann. 1973) เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของบริษัทต่าง ๆ ในประเทศอินเดีย ซึ่งพบว่า องค์การที่มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ (decentralized organization) จะมี ประสิทธิภาพทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าองค์การที่มีโครงสร้างแบบศูนย์รวมอำนาจ (centralized organizations) จากการศึกษาวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าองค์การที่จะมี ประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก นอกจากนั้นแล้ว ยังได้พบความแตกต่างระหว่างองค์การที่มีประสิทธิภาพกับองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ องค์การที่มีประสิทธิภาพจะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ในโครงสร้างขององค์การ 3 ประการ คือ การกระจายอำนาจ (decentralization) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) และความเป็นทางการ (formalization)

ลอเรนซ์ และลอร์ช (McFarland. 1979 : 214 ; citing Lawrence and Lorsch. 1969) ศึกษาพบว่า โครงสร้างขององค์การแบบศูนย์รวมอำนาจ (centralized structures) ในสิ่งแวดล้อมที่คงที่ และโครงสร้างขององค์การแบบกระจายอำนาจ (decentralized structures) ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คงที่ จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ องค์การในระดับสูง โดยที่โครงสร้างขององค์การแบบกระจายอำนาจในสิ่งแวดล้อมที่คงที่ และโครงสร้างขององค์การแบบศูนย์รวมอำนาจในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คงที่ จะทำให้องค์การขาด ประสิทธิภาพ

5. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 283 ; Certo. 1986 : 317 ; Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 396)

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของ องค์การ (Peters and Waterman. 1982 : 263 ; Yukl. 1989 : 265) ผู้นำที่มี

ประสิทธิผลจะทำให้กลุ่มหรือองค์การของผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Yukl. 1989 : 6) โดยที่ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกในความร่วมมือส่วนร่วมและความผูกพันร่วมกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (Blake and Mouton. 1986 : 10) นอกจากนี้ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะพยายามลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขององค์การให้ลดน้อยลง (Baliga. 1988 : 134)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับแนวความคิดของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไปแต่ก็พอจะสรุปแนวคิดได้ดังนี้

1. แนวคิดแบบคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแรกที่ยพยายามอธิบายภาวะผู้นำและจะเป็นแนวคิดที่มีเหตุผลที่ดีสำหรับใช้ศึกษาภาวะผู้นำ เพราะเน้นการศึกษาผู้นำแต่ละคนโดยพยายามศึกษาว่าผู้นำส่วนใหญ่มีคุณลักษณะใดบ้าง (Bateman and Zeithaml. 1990 : 485) และผู้นำที่มีประสิทธิผลมีคุณลักษณะอย่างไร (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 284)

2. แนวคิดแบบพฤติกรรม (Behavioral Approach)

แนวคิดแบบพฤติกรรมเป็นการศึกษาว่าผู้นำทำหรือปฏิบัติอย่างไร เช่น วิธีการที่ผู้นำมอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกน้อง เป็นต้น โดยเชื่อว่ามีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวเท่านั้นในการนำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2533 : 6) งานวิจัยและทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันดีตามแนวคิดนี้ได้แก่งานวิจัยของเลวิน (Lewin) และงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนของลิเคอร์ท เป็นต้น (Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 412 - 413)

3. แนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency - Situational Approach)

แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำหรือพฤติกรรมของผู้นำไม่มีความสำคัญ (Bateman and Zeithaml. 1990 : 487) แต่รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะขึ้นอยู่กับ

องค์ประกอบซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ บุคคล งาน องค์การและตัวแปรสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 403) หรือตัวผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ (Certo. 1986 : 319)

4. แนวคิดผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Approach)

ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จะเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Avolio and Bass. 1988 : 30) ผู้นำและผู้ตามต่างก็มี อิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน โดยที่ผู้นำสัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534ข : 2)

5. แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Approach)

แนวคิดนี้มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะช่วยทำให้องค์การโดยส่วนรวมบังเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น (Avolio and Bass. 1988 : 43) กล่าวคือ ผู้นำจะปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง ช่วยส่งเสริมชื่อเสียง ศักดิ์ศรี เกียรติยศ และความสำเร็จของบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพ และความเป็นอิสระในการทำงาน มุ่งพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534ข : 13)

อย่างไรก็ตามเป็นการยากที่จะสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบใดดีที่สุดในทุก ๆ สถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่ผู้นำพึงกระทำก็คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การของตนเองแล้วพิจารณาว่าภาวะผู้นำของตนเองเป็นอุปสรรคต่อองค์การหรือช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่องค์การตลอดจนควรจะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ใดบ้างเพิ่มเติม (Weisbord. 1982 : 230)

เซลซนิก (Selznick. 1957) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่สำคัญ 4 ประการของผู้นำ คือ (Weisbord. 1978 : 42)

1. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. นำวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ
3. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ
4. จัดการกับความขัดแย้งภายในองค์การ

นอกจากนี้แล้วภารกิจที่สำคัญของผู้นำก็คือ การเฝ้ามองกล่องต่าง ๆ ทั้ง 5 กล่อง เพื่อดูว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ณ ที่ใด และปัญหาเหล่านี้มีผลต่อองค์การอย่างไร (Weisbord. 1978 : 42) แล้วพยายามให้กล่องเหล่านี้มีความสมดุลกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2534 : 47)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ

การศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้นได้มีผู้ทำการศึกษา เช่น เรนินเฮน และเรนินเฮน (Reynolds. 1990 ; citing Renihan and Renihan. 1984 : 17) พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์ซอก (Herzog. 1990 : 2582) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐและมีไช่ของรัฐ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่เป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คิงบินส์ (King - bins. 1985 : 3208) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประสานงานการดำเนินการโครงการของรัฐบาลกลางซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการประสานงานในโครงการและความร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารในระดับสูงจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินการประสานงาน ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของแม็คสแพดเด็น (McSpadden. 1986 : 4257) ที่ได้ศึกษาระดับผลของการประสานงานระหว่างสถาบันของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและวิทยาลัยชุมชนในฟลอริดา จากผลการศึกษาพบว่า การให้การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงต่อการประสานงานการดำเนินงานระหว่างสถาบัน เป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การประสานงานดำเนินไปด้วยดี

มิกแนคคา (Mignacca. 1988 : 3576) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ฮัสเซล (Hassell. 1985 : 3206) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์กับประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาพบว่า ระบบของภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมได้มากขึ้นเพียงใดก็จะยิ่งทำให้องค์การมีประสิทธิผลมากขึ้นเพียงนั้น

แอลเลน (Allen. 1984 : 2490) ได้ศึกษาถึงการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ กับระดับคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไร จากการศึกษาพบว่า การใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับระดับคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

6. กลไกเกื้อหนุน (Helpful Mechanisms)

กลไกเกื้อหนุน (Helpful Mechanisms) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทุกกลองของตัวแบบทุกกลองของไวส์บอร์ต และจะช่วยสนับสนุนให้องค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มีกระบวนการ 4 ประการ ที่มีศักยภาพที่จะเกื้อหนุนหรือไม่เกื้อหนุนผลผลิตซึ่งได้แก่

(1) การวางแผน (2) การจัดทางงบประมาณ (3) การควบคุม (4) การติดตามงาน (Weisbord. 1982 : 231 ; citing Kast and Rosenzweig. 1970) ซึ่งในการวินิจฉัยองค์การนั้นสิ่งที่สำคัญซึ่งจะต้องพิจารณาก็คือองค์การมีกลไกเกื้อหนุนทั้งสี่ประการที่เป็นทางการหรือไม่และได้มีการใช้กลไกเกื้อหนุนเหล่านั้นสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การอย่างไร (Weisbord. 1982 : 231)

6.1 การวางแผน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจว่าองค์การจะทำอะไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Certo. 1986 : 79 ; Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 121)

การวางแผน เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของหน้าที่ต่าง ๆ ในการบริหารงาน (Certo. 1986 : 80) และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกระบวนการบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น

การประสานงาน การจูงใจ การอำนวยความสะดวก หรือการควบคุม เป็นต้น (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 509) และการวางแผนจะช่วยเหลือสนับสนุนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Koontz and Donnell. 1976 : 130) หรือมีประสิทธิผลในการดำเนินการ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 98)

วัตถุประสงค์ของการวางแผนมี 3 ประการ คือ (1) เพื่อลดโอกาสความผิดพลาดในการตัดสินใจ (Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 123)

(2) เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความสำเร็จขององค์การ (Certo. 1986 : 79 ; citing Roney. 1976 : 1 - 6) (3) เพื่อเป็นการประสานงานทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 100)

โดยทั่วไปแบบของการวางแผนมีอยู่ 3 ประการ คือ (Higgins. 1979 : 12 - 13)

1. การวางแผนระยะยาว (Long - Range Planning) ซึ่งมักจะเป็นแผนระยะยาว 5 - 7 ปี

2. การวางแผนระยะกลาง (Intermediate Planning) จะเป็นแผนอยู่ในช่วง 5 ปี

3. การวางแผนดำเนินการ (Operational Planning) ซึ่งจะเป็นแผนระยะสั้น ๆ เพียง 1 ปี

หน้าที่ของการวางแผนสามารถจะแบ่งได้ 4 ขั้นตอน คือ (Scanlan. 1974 : 7)

ขั้นตอนที่ 1 คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 คือ การกำหนดนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 คือ การพัฒนาแผนระยะยาวและระยะสั้นให้เป็นไปตามนโยบาย

ขั้นตอนที่ 4 คือ การชี้แจงรายละเอียดของการใช้แผนแต่ละแผน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนกับประสิทธิผลขององค์การ

สไตกลิทซ์ (Certo. 1986 : 80 ; citing Stieglitz. 1969) ได้ศึกษาถึงลำดับความสำคัญของหน้าที่ต่าง ๆ อันได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การประชุม การวางแผน และการควบคุม จากผู้บริหารจำนวน 280 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเกินกว่า 65 เปอร์เซ็นต์ จัดลำดับให้การวางแผนมีความสำคัญมากที่สุด

แอนซอฟ และคนอื่น ๆ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 510 ; citing Ansoff and others. 1970) ได้ศึกษาผลของการวางแผนต่อความสำเร็จขององค์การจากบริษัทต่าง ๆ จำนวน 93 บริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีการวางแผนจะปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าบริษัทที่ไม่มีการวางแผนเกือบทุกด้าน

มาลิกและคาร์เกอร์ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 511, citing Malik and Karger. 1975) ได้ศึกษาบริษัทที่ผลิตสินค้าทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักร และเคมีเกี่ยวกับการวางแผนระยะยาวกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบริษัทที่มีนักวางแผนอย่างเป็นทางการจะปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าบริษัทที่ใช้นักวางแผนแบบไม่เป็นทางการ

วูด และลาฟอร์จ (Wood and Laforge. 1979) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการวางแผนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการเงินจากธนาคารขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 61 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ธนาคารที่มีการวางแผนระยะยาวปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าธนาคารที่ไม่มีระบบการวางแผนอย่างเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกลเซอร์ (Glazer. 1982 : 182) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในโครงการความร่วมมือระหว่างองค์การ คือ การวางแผนระยะยาว

6.2 การจัดท่างบประมาณ

งบประมาณ คือ สิ่งที่แสดงถึงรายละเอียดของแผน วัตถุประสงค์ และโครงการขององค์การให้อยู่ในรูปของตัวเงิน (Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 514 - 515) ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปประมาณ 1 ปี (Anthony and Dearden. 1980 : 20)

การจัดทำงบประมาณเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นต่อกิจกรรมการวางแผนเชิงปฏิบัติการ (Operational Planning) (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 508) และเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ เช่น (1) เพื่อใช้วางแผนในอนาคตและลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับทรัพยากรด้านบุคคลและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ขององค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจ (Daft. 1986 : 321) (2) เป็นการวางแผนขององค์การให้เป็นแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน (3) ทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับแผนและเหตุผลที่นำมาสนับสนุนแผน (4) สามารถเป็นวิธีการที่ช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 508 - 509) (5) ทำให้เป้าหมายขององค์การชัดเจนขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องพัฒนาเป้าหมายที่สามารถบรรลุผลได้ (Megginson, Mosley and Pietri. 1986 : 517)

กระบวนการของการจัดทำงบประมาณทางการศึกษามีดังนี้คือ (Kimbrough and Nunnery. 1988 : 60)

1. เริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์และลำดับของโปรแกรมทางการศึกษา
2. พัฒนาแผนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. ประมาณการค่าใช้จ่ายตามแผนที่วางไว้
4. เสนอบประมาณเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. ดำเนินการตามงบประมาณ
6. ประเมินผลกระบวนการจัดทำงบประมาณ

6.3 การควบคุม

การควบคุมเป็นกระบวนการวัดความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานกับแผนที่กำหนดไว้ (Bateman and Zeithaml. 1990 : 633) หรือเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตลอดจนเป็นการปรับแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (Higgins. 1979 : 14 - 15) จึงอาจกล่าวได้ว่าการควบคุมก็คือการตรวจสอบดูว่าทุกสิ่งได้ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนหรือไม่ (Hodgetts. 1990 : 40)

การควบคุมเป็นภารกิจของการบริหาร (Kast and Rosenzweig. 1985 : 405) และเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องมี ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการควบคุมก็เพื่อให้แน่ใจว่าองค์การและส่วนอื่น ๆ ขององค์การกำลังปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bateman and Zeithaml. 1990 : 632 - 633) การที่องค์การจะสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนความพยายามของผู้ปฏิบัติงานจะต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การ (Anderson and O'Reilly. 1981 : 491) แต่สิ่งที่มักจะปรากฏก็คือ การทำงานของสมาชิกในองค์การมิได้มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การอีกทั้งไม่รู้ว่าจะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จได้อย่างไร หรือจะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างไร (Peterson. 1984 : 574) ดังนั้นถ้าไม่มีการควบคุมการปฏิบัติงานที่ดีพอแล้วเวลาและพลังงานก็ย่อมจะสูญเสียไป การควบคุมจึงเป็นวิธีการที่สำคัญที่สุดในการที่จะช่วยป้องกันข้อบกพร่องในองค์การได้ (Reimann and Negandhi. 1975 : 476 ; citing Chaple and Sayles. 1961 : 78)

โดยทั่วไปการควบคุมจะมี 3 ประเภท คือ (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 220 - 221 ; Bateman and Zeithaml. 1990 : 637)

1. การควบคุมเบื้องต้น (Preliminary Control) เป็นการควบคุมก่อนที่การปฏิบัติงานจะเริ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมในเรื่องของนโยบาย กระบวนการ ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่แน่ใจได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะสามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง
2. การควบคุมในระหว่างการดำเนินการ (Concurrent Control) เป็นการควบคุมในขณะที่กำลังมีการดำเนินการตามแผน
3. การควบคุมผลป้อนกลับ (Feedback Control) เป็นการควบคุมโดยใช้ข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือแผน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการควบคุมกับประสิทธิผลขององค์การ

ไลเลส (Blumenthal. 1991 : 47 ; citing Lyles. 1985) ได้ศึกษาถึงความร่วมมือระหว่างองค์การและพบว่า การควบคุมงานเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

แอนเดอร์สัน และโอเรลลี (Anderson and O'Reilly. 1981) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้ระบบการควบคุม 3 วิธี คือ การตั้งเป้าหมาย การวัดผล และการแก้ไขการกระทำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานในด้านการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่า ระบบการควบคุมทั้ง 3 วิธี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการบริหารงาน แต่จะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

แม็คมาฮอนและเพอร์ริท (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 524 ; citing McMahon and Peritt. 1973) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในบริษัทที่ทำงานที่ด้านการผลิตจำนวน 2,537 คน เกี่ยวกับการควบคุมภายในองค์การกับประสิทธิผลของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ยังมีการควบคุมงานมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิผลของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะยิ่งสูงขึ้นเป็นลำดับ

เรมาน และเนกานธี (Reimann and Negandhi. 1975) ได้ทำการศึกษาบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการผลิตจำนวน 30 บริษัท ในอินเดียเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการควบคุมการบริหาร ซึ่งได้แก่ กระบวนการควบคุมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรด้านบุคคลและด้านวัสดุ จากการศึกษาพบว่าองค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดคือ องค์การที่ใช้วิธีการควบคุมทางการบริหารหลายอย่าง กล่าวคือ ควบคุมทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุ ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุดจะมุ่งควบคุมทางการบริหารในด้านทรัพยากรวัตถุแต่เพียงอย่างเดียว

6.4 การติดตามงาน

การติดตามงานเป็นกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ (Hoy and Miskel. 1991 : 313) โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน และผลงานที่เป็นของแต่ละคนหรือของกลุ่ม หรือทั้งองค์การ (Larson and Callahan. 1990 : 530) ข้อมูลที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้บริหารเพราะจะทำให้สามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ (Bautista. 1984 : 121) การติดตามงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะช่วยในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2535 : 188)

โดยทั่วไปแล้วการติดตามงานจะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในกรณีดังต่อไปนี้

(Yukl. 1989 : 141)

1. สมาชิกขององค์การขาดประสิทธิภาพการทำงานและมักจะทำผิดพลาดบ่อย ๆ
2. ความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีราคาแพง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และชีวิตของคน
3. ลักษณะภายในองค์การเป็นงานที่ต้องอาศัยการประสานงานกันในการทำงาน ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงานภายในองค์การด้วยกัน
4. การหยุดชะงักการไหลของงาน มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอุปกรณ์ชำรุด ปัญหา ด้านเทคนิค การขาดแคลนวัสดุสิ่งของ เป็นต้น

เทคนิควิธีที่ใช้ในการติดตามงานอาจจะทำได้ดังนี้ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การทำงานของสมาชิกในองค์การ การตรวจสอบผลผลิตของงาน (Larson and Callahan. 1990 : 530) การอ่านรายงานของผลการปฏิบัติงาน การประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ ตรวจสอบดูความก้าวหน้าของงาน (Yukl. 1989 : 141) การพูดคุยหรือประชุมกับลูกค้าหรือ ผู้ใช้บริการ เพื่อทราบผลป้อนกลับเกี่ยวกับโครงการที่ดำเนินการ เป็นต้น (Bautiska. 1984 : 127)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามงานกับประสิทธิผลขององค์การ

คาวานาห์ (Cavanah. 1985 : 850) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ในการ ติดตามงานด้วยตนเอง (Self - monitoring) ของผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ โดยการศึกษาจากอาจารย์ใหญ่และครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐยูทาห์ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างการติดตามงานด้วยตนเองของผู้บริหารกับผลผลิตขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโคมาคิ (Larson and Callahan. 1990 : 530 ; citing Komaki. 1986) ที่พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำการติดตามงานบ่อยครั้งมากกว่าผู้นำที่ไร้ ประสิทธิภาพเกือบ 50 เปอร์เซ็นต์ และเช่นเดียวกัน ลาร์สัน และคอลลาแฮน (Larson and Callahan. 1990) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของงานที่ใช้วิธีการ

ติดตามงานและไม่ใช้วิธีการติดตามงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า งานที่ใช้วิธีการติดตามงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่างานที่ไม่ใช้วิธีการติดตามงาน

เครื่องมือวัดการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

การวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือการวินิจฉัยองค์การของ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (2534 : 63) มีทั้งหมด 41 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ .96 และในแต่ละด้าน มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

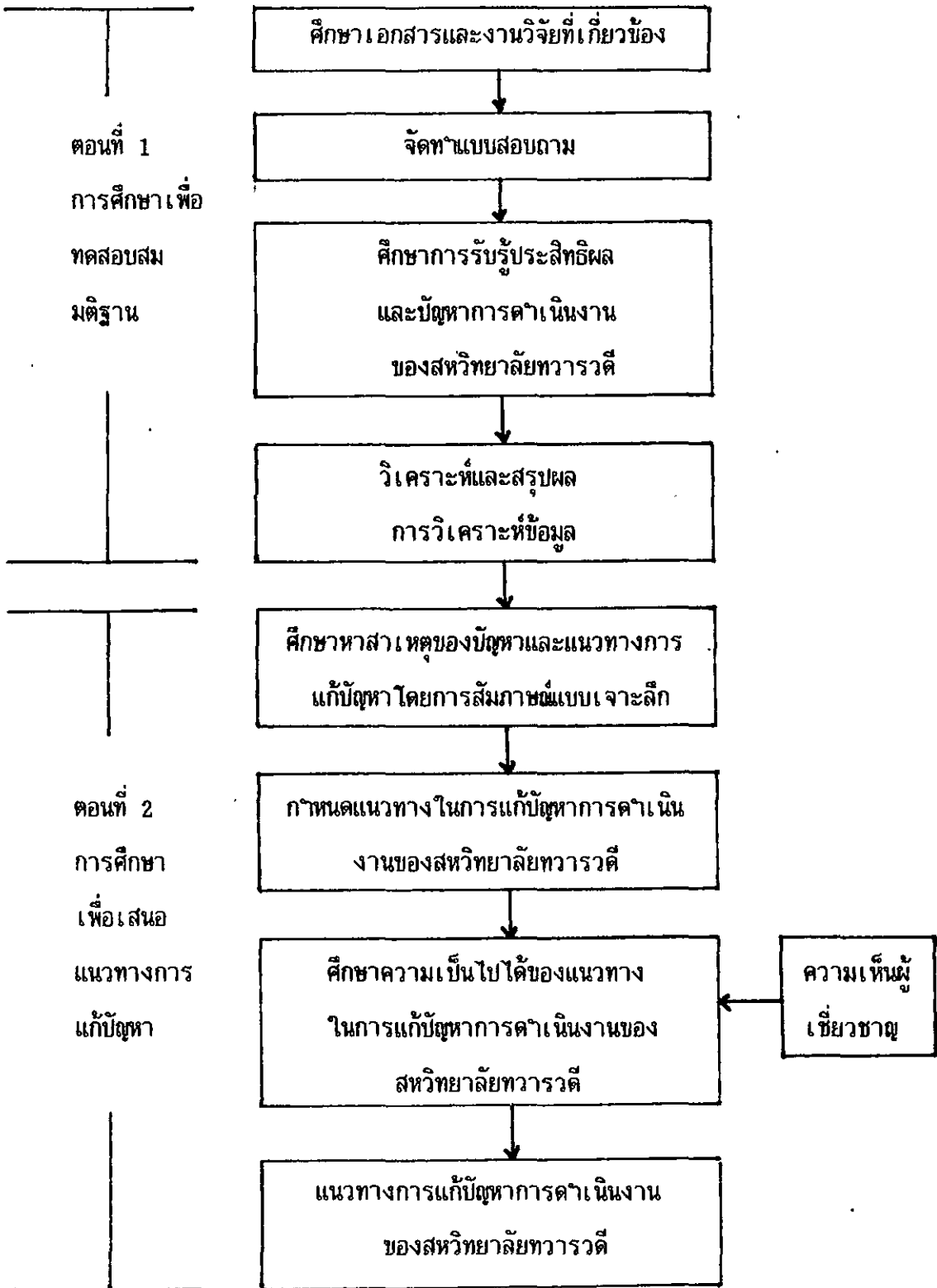
1. ด้านเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89
2. ด้านโครงสร้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
3. ด้านความสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86
4. ด้านรางวัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71
5. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82
6. ด้านกลไกเกื้อหนุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี โดยมุ่งศึกษาการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เพื่อนำผลที่ค้นพบไปแก้ไขปัญหการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีบังเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ในการวิจัยนี้จะมีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และ ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

ขั้นตอนของการวิจัยดังกล่าวสามารถแสดงให้เห็น ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนของการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในสหวิทยาลัยทวารวดี คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 617 คน ซึ่งจำแนกได้ตามประเภทดังนี้

1. ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วยคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 16 คน และบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 6 คน รวมจำนวนผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี 22 คน
2. ผู้บริหารวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วย รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าสำนักส่งเสริมวิชาการ หัวหน้าสำนักวางแผนและพัฒนา หัวหน้าสำนักกิจการนักศึกษา หัวหน้าศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา หัวหน้าศูนย์ศิลปและวัฒนธรรม รวมจำนวน 57 คน
3. หัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 119 คน
4. อาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 419 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในสหวิทยาลัยทวารวดี โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างจากผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี ในการวิจัยนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 22 คน
2. กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในสหวิทยาลัยทวารวดี ในการวิจัยนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 57 คน

3. หัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี
ในการวิจัยนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 119 คน

4. กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครู 4 แห่ง ภายในสภวิทยาลัย
ทวารวดี โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากทุกคณะวิชาของทุก
วิทยาลัย โดยเลือกร้อยละ 50 ตามสัดส่วนของประชากรซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 408 คน

สำหรับการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของประชากร มีรายละเอียด
ดังปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของประชากรในมหาวิทยาลัยทวารวดี

ประเภท ของประชากร	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1. ผู้ดำเนินการมหาวิทยาลัย	22	22
2. ผู้บริหารวิทยาลัยครู	57	57
3. หัวหน้าภาควิชา	119	119
4. อาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัย		
ครู 4 แห่ง		
วค.เพชรบุรี	120	60
วค.นครปฐม	159	80
วค.หมู่บ้านจอมบึง	80	40
วค.กาญจนบุรี	60	30
รวม	617	408

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ตัวแปรอิสระ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ประสบการณ์
 - 1.2.1 ประสบการณ์ในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี
 - 1.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

- 1.3 บุคลิกภาพ
 - 1.3.1 ความเชื่ออันอาจภายใน-ภายนอกตน
 - 1.3.2 บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B
2. ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล
 - 2.1 ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย
 - 2.2 ผู้บริหารวิทยาลัยครู
 - 2.3 หัวหน้าภาควิชา
 - 2.4 อาจารย์ผู้สอน
3. หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล
 - 3.1 วิทยาลัยครูเพชรบุรี
 - 3.2 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
 - 3.3 วิทยาลัยครูนครปฐม
 - 3.4 วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ตัวแปรตาม คือ

1. การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีตามตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ
พาร์สันส์ 4 ด้าน คือ
 - 1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
 - 1.2 การบรรลุเป้าหมาย
 - 1.3 ความกลมเกลียว
 - 1.4 ความผูกพันต่อองค์การ
2. การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามตัวแบบหกกล่อง
ของไวส์บอร์ด 6 ด้าน คือ
 - 2.1 ปัญหาด้านเป้าหมาย
 - 2.2 ปัญหาด้านโครงสร้าง
 - 2.3 ปัญหาด้านความสัมพันธ์
 - 2.4 ปัญหาด้านรางวัล

2.5 ปัญหาด้านภาวะผู้นำ

2.6 ปัญหาด้านกลไกเกื้อหนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ของบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีทั้งหมด 4 ข้อ

1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตน จากเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามนี้ได้พัฒนาโดย เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 210 - 212) มีทั้งหมด 15 ข้อ โดยมีคำตอบอยู่ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

เป็นดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม

จริงที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
จริง	เท่ากับ	2	คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ	3	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	เท่ากับ	4	คะแนน
ไม่จริง	เท่ากับ	5	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	เท่ากับ	6	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ถ้าคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

แต่ละคนมากกว่าค่าเฉลี่ย (45 คะแนน) แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง แต่ถ้าคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ หรือน้อยกว่าค่าเฉลี่ย (45 คะแนน) แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ แบบ A และแบบ B

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกอันจะนำไปสู่แบบของบุคลิกภาพแบบ A หรือ แบบ B แบบสอบถามนี้ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้แปลมาจากเครื่องมือวัด Type A - Type B Self Test ของ เพรตแมน และ โรสแมน (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 88 - 89 ; citing Freidman and Roseman. 1974) มีทั้งหมด 7 ข้อ แต่ละข้อแบ่งคะแนนออกเป็น 8 ระดับ แบบสอบถามนี้เป็นเพียงแยกประเภท จึงไม่หาค่าความเชื่อมั่น

การแปลความหมายของคะแนน

รวมคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนได้เท่าไรให้คูณด้วย 3 แล้วแปลความหมายของคะแนนดังนี้

คะแนนต่ำกว่า 100 เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ B

คะแนนตั้งแต่ 100 ขึ้นไป เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ A

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี

เป็นแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีใน 4 ด้าน

คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนของสหวิทยาลัย

ทวารวดี

แบบสอบถามในด้านนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและแปลมาจากเครื่องมือวัดสุขภาพขององค์กร (Organizational Health Description Questionnaire) ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนของคิมสตันและซอนนาเบนด์ (Kimston and Sonnabend) (DeRoche. 1981 : 34 - 37) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น

ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม

ดังนี้

- 6.50 - 7.00 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมากที่สุด
- 5.50 - 6.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมาก

- 4.50 - 5.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนค่อนข้างมาก
 3.50 - 4.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนปานกลาง
 2.50 - 3.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนค่อนข้างน้อย
 1.50 - 2.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนน้อย
 1.00 - 1.49 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี

3 ด้าน คือ (1) การใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (2) การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครู (3) การพัฒนา กลุ่มวิทยาลัยครู ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีทั้งหมด 19 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของวิทยาลัยครู

ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในด้านบุคลากร

และงบประมาณร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวน 2 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ใช้ร่วมกันน้อย
- 3 หมายถึง ใช้ร่วมกันค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ใช้ร่วมกันปานกลาง
- 5 หมายถึง ใช้ร่วมกันค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง ใช้ร่วมกันมาก
- 7 หมายถึง ใช้ร่วมกันมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามนี้

คือ

- 6.50 - 7.00 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด
 5.50 - 6.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันมาก
 4.50 - 5.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันค่อนข้าง
 มาก
 3.50 - 4.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันปานกลาง
 2.50 - 3.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันค่อนข้าง
 น้อย
 1.50 - 2.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันน้อย
 1.00 - 1.49 หมายถึง ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ร่วมกันน้อยที่สุด

2.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของ
 วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน
 ตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี มีจำนวน 12 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน
 ประมาณค่า 7 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบสอบถาม เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง มีความสำเร็จน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสำเร็จน้อย
- 3 หมายถึง มีความสำเร็จค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง มีความสำเร็จปานกลาง
- 5 หมายถึง มีความสำเร็จค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง มีความสำเร็จมาก
- 7 หมายถึง มีความสำเร็จมากที่สุด

แบบสอบถามนี้คือ	<u>การแปลความหมายของคะแนน</u> การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของ
ร่วมกันตามภารกิจหลักมากที่สุด	6.50 - 7.00 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักมาก	5.50 - 6.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักค่อนข้างมาก	4.50 - 5.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักปานกลาง	3.50 - 4.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักค่อนข้างน้อย	2.50 - 3.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักน้อย	1.50 - 2.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน
ร่วมกันตามภารกิจหลักน้อยที่สุด	1.00 - 1.49 หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน

2.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครู ของสหวิทยาลัย

ทวารวดีให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัย

ทวารวดีให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ มีจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 7 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง มีการพัฒนาน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีการพัฒนาน้อย
- 3 หมายถึง มีการพัฒนาค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง มีการพัฒนาปานกลาง

5 หมายถึง มีการพัฒนาค่อนข้างมาก

6 หมายถึง มีการพัฒนามาก

7 หมายถึง มีการพัฒนามากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของ

แบบสอบถามนี้คือ

6.50 - 7.00 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์มากที่สุด

5.50 - 6.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์มาก

4.50 - 5.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ค่อนข้างมาก

3.50 - 4.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ปานกลาง .

2.50 - 3.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ค่อนข้างน้อย

1.50 - 2.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์น้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความกลมเกลียว

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน
สหวิทยาลัยทวารวดี แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาและแปลมาจากเครื่องมือวัดสุขภาพขององค์กร
(Organizational Health Description Questionnaire) ในด้านความกลมเกลียว
ของคิมสตันและซอนนาเบนด์ (Kimston and Sonnabend) (DeRoche. 1981 : 34 -
37) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .87

เป็นดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คือ

การแปลความหมายของคะแนน การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามนี้

- | | |
|-------------|-------------------------------------|
| 6.50 - 7.00 | หมายถึง มีความกลมเกลียวมากที่สุด |
| 5.50 - 6.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวมาก |
| 4.50 - 5.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวค่อนข้างมาก |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวปานกลาง |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวค่อนข้างน้อย |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวน้อย |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง มีความกลมเกลียวน้อยที่สุด |

2.4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานภายในสหวิทยาลัย

ทวารวดี ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและแปลมาจากเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของคูกและวอลล์ (Cook and others. 1981 ; citing Cook and Wall. 1980) มีจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามนี้

คือ

- 6.50 - 7.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
- 5.50 - 6.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมาก
- 4.50 - 5.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างน้อย
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาจากเครื่องมือการวิจัยองค์การของ ศาสตราจารย์ ดร.เสรีมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (2534 : 63) มีทั้งหมด 41 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ .96 และในแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ด้านเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89
2. ด้านโครงสร้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
3. ด้านความสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

4. ด้านรางวัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71
5. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82
6. ด้านกลไกเกื้อหนุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ไม่มีความเห็น
- 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 6 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 7 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนน การแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม

เป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์แต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และแปลค่า

คะแนนเฉลี่ยดังนี้

4.01 - 7.00 หมายถึง มีการรับรู้ว่ามีอาการของปัญหาการดำเนินงาน

1.00 - 4.00 หมายถึง มีการรับรู้ที่ไม่มีอาการของปัญหาการดำเนินงาน

2. การวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้ฐานนิยม (Mode) และแปลค่าคะแนนตามที่

ปรากฏในแบบวัด ดังนี้

ค่าของฐานนิยมเป็น 5, 6, 7 หมายถึง มีการรับรู้ว่ามีอาการของปัญหา

การดำเนินงาน

ค่าของฐานนิยมเป็น 1, 2, 3, 4 หมายถึง มีการรับรู้ที่ไม่มีอาการของ

ปัญหาการดำเนินงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาเนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่

1. ดร.ปรีชา เจียมรวมวงศ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายศรัทธา เย็นเปรม ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาเขต
ทวารวดี
3. รศ.ธีรวัฒน์ นาคะบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาเขตทวารวดี
4. ผศ.พิทักษ์ อาจคุ้มวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาเขตทวารวดี

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ทำได้ นำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสหวิทยาเขตทวารวดี ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach. 1984 : 160) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน มีทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B มีทั้งหมด 7 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นเพียงแยกประเภทจึงไม่หาค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนของสหวิทยาเขตทวารวดี มีทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ มีทั้งหมด 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 แบบสอบถามเกี่ยวกับความกลมเกลียว มีทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ มีทั้งหมด 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาเขตทวารวดี มีทั้งหมด 41 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอเรื่องขออนุมัติยื่นต่อกรมการฝึกหัดครูเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีและวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสหวิทยาลัยทวารวดีด้วยตนเอง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลมีขั้นตอนคือ การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science Version - X) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยทำการวิเคราะห์
 - 1.1 การรับรู้ประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยทวารวดีตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล
 - 1.2 การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล

2. การวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานที่แท้จริง ของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จากข้อที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าเป็นปัญหา ถ้าในข้อใดมีการรับรู้ว่าเป็นปัญหาจากบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างกันเป็นจำนวน ตั้งแต่ 30 เปอร์เซนต์ หรือเท่ากับ 5 คุณลักษณะขึ้นไป จากคุณลักษณะทั้งหมด จำนวน 17 คุณลักษณะของคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในข้อนั้นเป็นปัญหาที่แท้จริง

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ๒

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน" สถิติที่ใช้ คือ t-test และ One - Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ประสิทธิผล ของสหวิทยาลัยทวารวดี ตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลแต่ละคน

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ t-test และ One - Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลแต่ละคน

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมมติฐานที่ว่า "มีปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีบางประการที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน" สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตรวจสอบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ ตาม

คุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลแต่ละคน โดยเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านใดเกิน 4.00 แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านนั้นเป็นปัญหา และใช้สถิติค่าฐานนิยม (Mode) เพื่อตรวจสอบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อ ตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด โดยถ้าการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในข้อใดมีค่าฐานนิยมเป็น 5, 6 และ 7 แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในข้อนั้นเป็นปัญหา

ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

จากตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน จะทำให้ทราบถึง

1. การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล
 2. การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล
 3. ปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
- การศึกษาในตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไปดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในข้อซึ่งเป็นปัญหาที่แท้จริงโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ว่ามีปัญหานั้นเป็นปัญหาเหมือนกัน จำนวน 30 คน
2. นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกไปพัฒนาเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหาที่พบ

3. นำแนวทางในการแก้ปัญหาที่พัฒนาแล้วตามสาเหตุของปัญหาไปตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้กับผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi - Technique) จำนวน 2 รอบ ซึ่งจะดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่พัฒนาแล้วตามสาเหตุของปัญหาส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน แล้วส่งผลการประเมินกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

3.2 เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามพร้อมกับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่ 2

4. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอเป็นรายงานวิจัยต่อไป

เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ในขั้นตอนการศึกษาที่ใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายในสภวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 16 คน และจากภายนอกสภวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 14 คน การเลือกผู้เชี่ยวชาญมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน
2. ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสภวิทยาลัย
3. เลือกผู้เชี่ยวชาญจาก

3.1 ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู รองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู

3.2 เป็นผู้บริหารของกรมการฝึกหัดครูในปัจจุบัน ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู และอธิการของวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยอื่น

3.3 เป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสภวิทยาลัยทวารวดี ได้แก่
 ประธานสภวิทยาลัย รองประธานสภวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย
 รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย กรรมการสภวิทยาลัย รองอธิการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางแก้ปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การดำเนินการในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้ คือ

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t- Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)

N แทน จำนวนตัวอย่าง

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

Mo แทน ฐานนิยม (Mode)

ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยทวารวดี ที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีดังต่อไปนี้

1. จำนวนข้อมูล

ข้อมูลของการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสหวิทยาลัย ทวารวดี นั้นเฉพาะผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู และหัวหน้าภาควิชา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วน อาจารย์ผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากทุกคณะวิชา ของทุกวิทยาลัยครู โดยเลือกร้อยละ 50 ตามสัดส่วนของประชากร แบบสอบถามที่ได้รับคืน เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้จำแนกตามประเภทของกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของประชากร	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืน
ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย	22	20
ผู้บริหารวิทยาลัยครู	57	50
หัวหน้าภาควิชา	119	96
อาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครู 4 แห่ง		
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	60	53
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	40	40
วิทยาลัยครูนครปฐม	80	71
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	30	30
รวมทั้งสิ้น	408	360
คิดเป็นร้อยละ	100.00	88.23

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า จำนวนข้อมูลที่ได้รับคืนและสามารถใช้วิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 360 ฉบับ จากข้อมูลที่ส่งไป 408 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.23 จึงเห็นว่ามีข้อมูลที่มากพอจะเป็นตัวแทนประชากรได้

2. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
เพศชาย	194	53.88
เพศหญิง	166	46.12
<u>ประสบการณ์ในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี</u>		
น้อย (5 ปี หรือน้อยกว่า)	45	12.50
ปานกลาง (6 - 15 ปี)	80	22.22
มาก (16 ปี หรือมากกว่า)	235	65.28
<u>ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี</u>		
ไม่เคยปฏิบัติ	128	35.56
เคยปฏิบัติ	232	64.44
<u>บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและภายนอกตน</u>		
เชื่ออำนาจภายในตน	110	30.56
เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	69.44

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B</u>		
บุคลิกภาพแบบ A	249	69.17
บุคลิกภาพแบบ B	111	30.83
<u>ตำแหน่งหน้าที่</u>		
ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย	20	5.56
ผู้บริหารวิทยาลัยครู	50	13.89
หัวหน้าภาควิชา	96	26.67
อาจารย์ผู้สอน	194	53.88
<u>หน่วยงานที่สังกัด</u>		
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	98	27.22
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	85	23.61
วิทยาลัยครูนครปฐม	111	30.83
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	66	18.34
รวม	360	100.00

จากตาราง 3 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบ
จำนวนได้ดังนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 53.88 และเป็นเพศหญิงมีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12

ประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีน้อย (5 ปี หรือน้อยกว่า) มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ปานกลาง (6 - 15 ปี) มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมาก (16 ปี หรือมากกว่า) มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28

ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

กลุ่มตัวอย่างไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และเป็นผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44

บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในและภายนอกตน

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจนั้น เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44

บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 69.17 และเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.83

ตำแหน่งหน้าที่

ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ผู้บริหารวิทยาลัยครู จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ

13.89 เป็นหัวหน้าภาควิชา จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และเป็นอาจารย์ผู้สอน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 53.88

หน่วยงานที่สังกัด

สำหรับหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างนั้น สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครู 4 แห่ง ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.61 วิทยาลัยครูนครปฐม จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.83 และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.34

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย แต่ละข้อตามลำดับดังนี้

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล

ในการวิจัยฉบับนี้การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล หมายถึงความเข้าใจของบุคคลภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ใน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุวัตถุประสงค์
3. ความกลมเกลียว
4. ความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน" คุณลักษณะส่วนตัวในการวิจัยนี้ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ความเชื่ออำนาจภายใน และภายนอกตน บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ปรากฏดังนี้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง

ตัวแปร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	ชาย	194	3.56	1.03	1.51	-
	หญิง	166	3.39	1.02		
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	ชาย	194	2.75	1.17	1.43	-
	หญิง	166	2.58	1.06		
2.2 การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	ชาย	194	3.74	1.06	-.37	-
	หญิง	166	3.78	.97		
2.3 การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	ชาย	194	3.00	1.27	-.52	-
	หญิง	166	3.07	1.18		

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
3. ความกลมเกลียว	ชาย	194	3.78	1.29	-.80	-
	หญิง	166	3.88	1.14		
4. ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย	194	4.97	1.06	-1.28	-
	หญิง	166	5.11	1.01		

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

ประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (5 ปี หรือน้อยกว่า) ประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (6 - 15 ปี) และประสบการณ์ในการทำงานมาก (16 ปี หรือมากกว่า)

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีของ
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.24	2.62	2.52	-
	ภายในกลุ่ม	357	371.56	1.04		
	รวม	359	376.80			
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	2	7.90	3.95	3.16	.05
	ภายในกลุ่ม	357	445.60	1.25		
	รวม	359	453.50			
2.1 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.50	1.25	1.21	-
	ภายในกลุ่ม	357	370.37	1.04		
	รวม	359	372.87			
2.2 การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	ระหว่างกลุ่ม	2	7.79	3.89	2.62	-
	ภายในกลุ่ม	357	530.96	1.49		
	รวม	359	538.75			
2.3 การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.87	2.44	1.63	-
	ภายในกลุ่ม	357	351.80	1.49		
	รวม	359	536.67			
3. ความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	2	2.61	1.30	1.21	-
	ภายในกลุ่ม	357	384.68	1.08		
	รวม	359	387.29			
4. ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2				
	ภายในกลุ่ม	357				
	รวม	359				

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายใน สหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้ประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ รวมทั้งการรับรู้ประสิทธิผลในด้าน ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน ด้านความกลมเกลียวและด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเพ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี	$\bar{X}$	มาก (16 ปีหรือ มากกว่า)	ปานกลาง (6 - 15 ปี)	น้อย (5 ปีหรือ น้อยกว่า)
		2.62	2.63	3.07
มาก (16 ปีหรือมากกว่า)	2.62	-	0.01	0.45*
ปานกลาง (6 - 15 ปี)	2.63		-	0.44
น้อย (5 ปี หรือ น้อยกว่า)	3.07			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัย ทวารวดี น้อย มีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน สูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับ การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านดังกล่าวนี้ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี น้อย และปานกลาง กับระหว่าง มาก และ ปานกลาง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ การกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ไม่เคยปฏิบัติและเคยปฏิบัติซึ่งหมายถึง ไม่เคย และเคยมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ปรากฏดังนี้

ตาราง 7 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันกับเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
1. ความสามารถ ในการปรับเปลี่ยน	ไม่เคยปฏิบัติ เคยปฏิบัติ	128 232	3.26 3.60	1.09 .97	-3.06	.05
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	ไม่เคยปฏิบัติ เคยปฏิบัติ	128 232	2.57 2.73	1.19 1.08	-1.36	-
2.1 การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน						
2.2 การดำเนินงาน ร่วมกันตาม ภารกิจหลัก	ไม่เคยปฏิบัติ เคยปฏิบัติ	128 232	3.62 3.84	1.09 .97	-2.04	.05
2.3 การพัฒนาเป็น สถาบันอุดมศึกษา ที่สมบูรณ์	ไม่เคยปฏิบัติ เคยปฏิบัติ	128 232	2.91 3.10	1.27 1.20	-1.40	-
3. ความกลมเกลียว	ไม่เคยปฏิบัติ เคยปฏิบัติ	128 232	3.54 3.98	1.21 1.21	-3.34	.001

ตาราง 7 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
4. ความผูกพันต่อ องค์การ	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.80	1.09	-3.19	.05
	เคยปฏิบัติ	232	5.16	.99		

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูกับเคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่กลุ่มตัวอย่างเคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี จะมีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างไม่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ในขณะที่การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างไม่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันกับเคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน

งานวิจัยนี้แบ่งบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจเป็น 2 ประเภท คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และรับรู้สาเหตุการต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องนั้นสามารถจะควบคุมได้ด้วยตนเอง

ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อว่า สิ่งที่ได้รับนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง หากแต่เกิดจากโชคละตาหรืออำนาจภายนอกที่ตนไม่สามารถจะควบคุมได้

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ปรากฏดังนี้

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
1. ความสามารถ ในการปรับ เปลี่ยน	เชื่ออำนาจภายในตน	110	3.78	.96	3.76	.001
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	3.35	1.03		
2. การบรรลุ วัตถุประสงค์	เชื่ออำนาจภายในตน	110	2.65	1.20	-.23	-
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	2.68	1.09		
2.1 การใช้ ทรัพยากร ร่วมกัน						
2.2 การดำเนิน งานร่วมกัน ตามภารกิจ หลัก	เชื่ออำนาจภายในตน	110	3.94	1.04	2.19	.05
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	3.69	1.00		

ตาราง 8 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
2.3 การพัฒนา เป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่ สมบูรณ์	เชื่ออำนาจภายในตน	110	3.13	1.36	.98	-
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	2.99	1.16		
3. ความกลมเกลียว	เชื่ออำนาจภายในตน	110	4.17	1.22	3.57	.001
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	3.68	1.20		
4. ความผูกพัน ต่อองค์การ	เชื่ออำนาจภายในตน	110	5.47	.84	5.54	.001
	เชื่ออำนาจภายนอกตน	250	4.84	1.06		

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน กับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเกี่ยวกับการพัฒนาเป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะชอบแข่งขันกับคนอื่น ๆ ตรงต่อเวลา เร่งรีบ ทำงานเร็ว ชอบทำอะไรหลายอย่างพร้อม ๆ กัน ไม่มีเวลาว่างเพื่อความเพลิดเพลิน และไม่มีอารมณ์อดทนกับบุคคลอื่น ๆ ส่วนบุคลิกภาพแบบ B หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะทำตัวแบบสบาย ๆ ทำสิ่งต่าง ๆ ทีละอย่าง มีความสามารถในการผ่อนคลายอารมณ์ และจะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้ตนต้องรีบเร่ง

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ปรากฏดังนี้

ตาราง 9 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับบุคลิกภาพแบบ B

การรับรู้ประสิทธิผลในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	แบบ A	249	3.54	1.01	1.56	-
	แบบ B	111	3.35	1.05		
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	แบบ A	249	2.73	1.20	1.44	-
2.1 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	แบบ B	111	2.55	.93		
2.2 การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	แบบ A	249	3.77	1.05	.30	-
	แบบ B	111	3.74	.95		

ตาราง 9 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
2.3 การพัฒนาเป็น สถาบันอุดมศึกษา ที่สมบูรณ์	แบบ A	249	3.03	1.25	-.02	-
	แบบ B	111	3.04	1.17		
3. ความกลมเกลียว	แบบ A	249	3.79	1.23	-.83	-
	แบบ B	111	3.91	1.20		
4. ความผูกพัน ต่อองค์การ	แบบ A	249	5.05	1.01	.43	-
	แบบ B	111	4.99	1.10		

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

งานวิจัยนี้แบ่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ประเภท คือ

1. ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินงานที่เป็นภารกิจ หน้าที่ของสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี และบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

2. ผู้บริหารวิทยาลัยครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง คือ หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าสำนักต่าง ๆ หัวหน้าคณะวิชา รองอธิการ

3. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานสูงสุดของภาควิชาต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทวารวดี

4. อาจารย์ผู้สอน หมายถึง ข้าราชการประจำที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทวารวดี และมีได้มีตำแหน่งทางการบริหาร

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏดังนี้

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การรับรู้ประสิทธิผลในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	ระหว่างกลุ่ม	3	21.85	7.28	7.30	.001
	ภายในกลุ่ม	356	354.95	1.00		
	รวม	359	376.80			
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3	9.44	3.15	2.52	-
	ภายในกลุ่ม	356	444.06	1.25		
	รวม					
2.1 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.72	3.24	3.18	.05
	ภายในกลุ่ม	356	362.15	1.02		
	รวม	359	372.87			

ตาราง 10 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
2.3 การพัฒนาเป็น สถาบันอุดมศึกษา ที่สมบูรณ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 356 359	3.51 535.23 538.74	1.17 1.50	.80	-
3. ความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 356 359	12.20 524.48 536.68	4.07 1.47	2.80	.05
4. ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 356 359	15.20 372.09 387.29	5.07 1.05	4.85	.05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี. ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และนอกจากนี้การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับ การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และที่เกี่ยวกับการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ พบว่าการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 11 สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความกลมเกลียว เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่กลับไม่พบความแตกต่างระหว่างคู่ใดเลย

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ พบดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	ผู้ดำเนินการ สภวิทยาลัย	ผู้บริหารวิทยาลัย ครู	อาจารย์ ผู้สอน	หัวหน้าภาค วิชา	
<u>ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน</u>	$\bar{X}$	4.28	3.78	3.42	3.28
ผู้ดำเนินการ สภวิทยาลัย	4.28	-	0.50	0.86*	1.00*
ผู้บริหารวิทยาลัยครู	3.78		-	0.36	0.60*
อาจารย์ผู้สอน	3.42			-	0.14
หัวหน้าภาควิชา	3.28				-

ตาราง 11 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	ผู้ดำเนินการ สหวิทยาลัย	ผู้บริหารวิทยาลัย ครู	อาจารย์ ผู้สอน	หัวหน้าภาค วิชา		
<u>การดำเนินงาน ร่วมกันตามภารกิจหลัก</u>	$\bar{X}$	4.38	3.82	3.75	3.62	
	ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย	4.38	-	0.56	0.63	0.76*
	ผู้บริหารวิทยาลัยครู	3.82	-	0.07	0.20	
	อาจารย์ผู้สอน	3.75	-	0.13		
	หัวหน้าภาควิชา	3.62	-			
<u>ความผูกพันต่อองค์การ</u>	$\bar{X}$	5.56	5.40	4.96	4.92	
	ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย	5.56	-	0.16	0.60	0.64
	ผู้บริหารวิทยาลัยครู	5.40	-	0.44	0.48*	
	หัวหน้าภาควิชา	4.96	-	0.04		
	อาจารย์ผู้สอน	4.92	-			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย

มีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยสูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชาและเป็นอาจารย์ผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี สูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้สูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของของสหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นแล้วการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้ สูงกว่าระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดีที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดมี 4 แห่งคือ (1) วิทยาลัยครูเพชรบุรี (2) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง (3) วิทยาลัยครูนครปฐม (4) วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏดังนี้

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของ
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
1. ความสามารถ ในการปรับเปลี่ยน	ระหว่างกลุ่ม	3	17.23	5.74	5.69	.001
	ภายในกลุ่ม	356	359.56	1.01		
	รวม	359	376.79			
2. การบรรลุวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.62	1.21	.95	-
2.1 การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน	ภายในกลุ่ม	356	449.88	1.26		
	รวม	359	453.50			
2.2 การดำเนินงาน ร่วมกันตาม ภารกิจหลัก	ระหว่างกลุ่ม	3	3.15	1.05	1.01	-
	ภายในกลุ่ม	356	369.72	1.04		
	รวม	359	372.87			
2.3 การพัฒนาเป็น สถาบันอุดมศึกษา ที่สมบูรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	8.28	2.76	1.85	-
	ภายในกลุ่ม	356	530.46	1.49		
	รวม	359	538.74			
3. ความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	3	8.91	2.97	2.00	-
	ภายในกลุ่ม	356	527.77	1.48		
	รวม	359	536.68			

ตาราง 12 (ต่อ)

การรับรู้ประสิทธิผล ในด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
4. ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.49	1.16	1.08	-
	ภายในกลุ่ม	356	383.80	1.08		
	รวม	359	387.29			

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ปรากฏผลดัง ตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	วิทยาลัยครูเพชรบุรี	วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	วิทยาลัยครูนครปฐม	วิทยาลัยครูกาญจนบุรี
		3.70	3.66	3.36	3.13
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	3.70	-	0.04	0.34	0.57*
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	3.66		-	0.30	0.53*
วิทยาลัยครูนครปฐม	3.36			-	0.23
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	3.13				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซเฟ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่ำกว่าระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้ระหว่างคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีน้อย มีระดับการรับรู้ ประสิทธิผลในด้านนี้สูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีมาก แต่การรับรู้ประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ รวมทั้งการรับรู้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนด้านความกลมเกลียวและด้านความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูกับ เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความกลมเกลียวนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี จะมีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีของผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันกับเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเกี่ยวกับการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี ทั้ง 3 ประการ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้วผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยมีระดับการรับรู้ ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่า ระดับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้วพบว่าในด้านความผูกพันต่อองค์กรผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าระดับการรับรู้ของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าระดับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความกลมเกลียวนั้น ไม่พบความแตกต่างระหว่างคู่ใดเลย

สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และที่เกี่ยวกับการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์นั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้ว พบว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

มีระดับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านนี้ต่ำกว่าระดับการรับรู้ของผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานที่ต่างกัน ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดีทั้ง 3 ประการ ด้านความกลมเกลียว และด้านความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นการวิจัย จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน" ในบางส่วนเท่านั้น

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล

ในการวิจัยฉบับนี้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นและความเข้าใจของบุคคลภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีใน 6 ด้าน คือ

1. เป้าหมาย
2. โครงสร้าง
3. ความสัมพันธ์
4. รางวัล
5. ภาวะผู้นำ
6. กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)
 - 6.1 การวางแผน
 - 6.2 การจัดทางงบประมาณ
 - 6.3 การควบคุม
 - 6.4 การติดตามงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันหรือไม่นั้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
เป้าหมาย	ชาย	194	4.07	1.24	1.60	-
	หญิง	166	3.87	1.13		
โครงสร้าง	ชาย	194	4.27	1.35	1.80	-
	หญิง	166	4.03	1.11		
ความสัมพันธ์	ชาย	194	4.00	1.32	1.83	-
	หญิง	166	3.75	1.21		
รางวัล	ชาย	194	3.75	1.18	.99	-
	หญิง	166	3.63	1.11		
ภาวะผู้นำ	ชาย	194	4.07	1.50	1.73	
	หญิง	166	3.82	1.30		

ตาราง 14 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	นัยสำคัญที่ระดับ
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	ชาย	194	4.38	1.08	.79	-
	หญิง	166	4.29	.98		
การวางแผน	ชาย	194	4.30	1.21	.51	-
	หญิง	166	4.24	1.10		
การจัดทำ งบประมาณ	ชาย	194	4.31	1.02	2.50	.05
	หญิง	166	4.05	.93		
การควบคุม	ชาย	194	4.53	1.27	-.30	
	หญิง	166	4.57	1.19		
การติดตามงาน	ชาย	194	4.38	1.35	.44	-
	หญิง	166	4.32	1.33		

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าเพศหญิง ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้น เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายจะสูงกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของเพศหญิง ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายค่อนข้างจะมีความ แตกต่างกันมากกว่าคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของเพศหญิง

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกัน หรือไม่นั้นโดยเปรียบเทียบประสบการณ์ 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์น้อย ปานกลาง และมาก ผลปรากฏดังตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
						ในด้าน
เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.71	.36	.25	-
	ภายในกลุ่ม	357	509.35	1.43		
	รวม	359	510.06			
โครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	.61	.31	.20	-
	ภายในกลุ่ม	357	557.22	1.56		
	รวม	359	557.83			

ตาราง 15 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.25	.12	.08	-
	ภายในกลุ่ม	357	580.34	1.63		
	รวม	359	580.59			
รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.56	.28	.21	-
	ภายในกลุ่ม	357	472.55	1.32		
	รวม	359	473.11			
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	.83	.41	.21	-
	ภายในกลุ่ม	357	717.43	2.01		
	รวม	359	718.26			
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.39	1.30	-
	ภายในกลุ่ม	357	379.98	1.06		
	รวม	359	382.75			
การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.81	2.91	2.16	-
	ภายในกลุ่ม	357	479.41	1.34		
	รวม	359	485.22			
การจัดทำ งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	.81	.84	-
	ภายในกลุ่ม	357	346.81	.97		
	รวม	359	348.44			

ตาราง 15 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
	ในด้าน					
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.87	1.43	.95	-
การควบคุม	ภายในกลุ่ม	357	541.04	1.52		
	รวม	359	543.91			
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.99	1.49	.84	-
การติดตามงาน	ภายในกลุ่ม	357	636.91	1.78		
	รวม	359	639.90			

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายใน สหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติ ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีกับไม่มีประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันหรือไม่นั้น ผลปรากฏดังตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
เป้าหมาย	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.07	1.24	1.08	-
	เคยปฏิบัติ	232	3.93	1.16		
โครงสร้าง	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.29	1.22	1.44	-
	เคยปฏิบัติ	232	4.09	1.26		
ความสัมพันธ์	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.04	1.26	1.73	-
	เคยปฏิบัติ	232	3.80	1.27		
รางวัล	ไม่เคยปฏิบัติ	128	3.74	1.15	.59	-
	เคยปฏิบัติ	232	3.67	1.15		
ภาวะผู้นำ	ไม่เคยปฏิบัติ	128	3.98	1.43	.27	-
	เคยปฏิบัติ	232	3.94	1.41		
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.43	1.07	1.30	-
	เคยปฏิบัติ	232	4.29	1.01		
การวางแผน	ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.46	1.13	2.28	.05
	เคยปฏิบัติ	232	4.17	1.17		

ตาราง 16 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ประสพการณ์ในการ ในด้าน ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
การจัดทำ ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.25	1.04	.87	-
งบประมาณ เคยปฏิบัติ	232	4.16	.96		
การควบคุม ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.60	1.26	.65	-
เคยปฏิบัติ	232	4.51	1.22		
การติดตาม ไม่เคยปฏิบัติ	128	4.43	1.30	.80	-
งาน เคยปฏิบัติ	232	4.31	1.35		

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู กับที่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีจำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน

ในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน กับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันหรือไม่ ผลปรากฏดังตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน

การรับรู้ปัญหาในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
เป้าหมาย	เชื่ออำนาจ					
	ภายในตน	110	3.81	1.20	-1.81	-
	เชื่ออำนาจ					
	ภายนอกตน	250	4.05	1.18		
โครงสร้าง	เชื่ออำนาจ					
	ภายในตน	110	3.85	1.17	-3.19	.001
	เชื่ออำนาจ					
	ภายนอกตน	250	4.30	1.26		
ความสัมพันธ์	เชื่ออำนาจ					
	ภายในตน	110	3.64	1.29	-2.46	.05
	เชื่ออำนาจ					
	ภายนอกตน	250	4.00	1.25		
รางวัล	เชื่ออำนาจ					
	ภายในตน	110	3.49	1.16	-2.22	.05
	เชื่ออำนาจ					
	ภายนอกตน	250	3.78	1.14		

ตาราง 17 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
ภาวะผู้นำ	เชื่อก่อน					
	ภายในตน	110	3.58	1.33	-3.39	.001
	เชื่อก่อน					
	ภายนอกตน	250	4.12	1.42		
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	เชื่อก่อน					
	ภายในตน	110	4.16	1.00	-2.25	.05
	เชื่อก่อน					
	ภายนอกตน	250	4.42	1.04		
การวางแผน	เชื่อก่อน					
	ภายในตน	110	4.02	1.11	-2.70	.05
	เชื่อก่อน					
	ภายนอกตน	250	4.38	1.17		
การจัดทำ งบประมาณ	เชื่อก่อน					
	ภายในตน	110	3.98	.96	-2.70	.05
	เชื่อก่อน					
	ภายนอกตน	250	4.28	.98		

ตาราง 17 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
	เชื่องาน					
การควบคุม	ภายในตน	110	4.32	1.21	-2.33	.05
	ภายนอกตน	250	4.64	1.23		
	เชื่องาน					
การติดตาม งาน	ภายในตน	110	4.30	1.26	-.47	-
	ภายนอกตน	250	4.37	1.37		

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่อ
ภายในตน กับแบบความเชื่อภายนอกตน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของ
สภวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้างและภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 และมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสัมพันธ์ รางวัล
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และมิตีย่อย ของกลไกเกื้อหนุน ในด้านการวางแผน การจัดทำ
งบประมาณ และการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีบุคลิกภาพ
แบบความเชื่อภายนอกตนมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่อภายในตน
ส่วนในด้านเป้าหมายและกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงานนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2
กลุ่มมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคลิกภาพ

แบบ A และแบบ B

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันหรือไม่นั้น ผลปรากฏดังตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
เป้าหมาย	แบบ A	249	3.98	1.23	-.07	-
	แบบ B	111	3.99	1.12		
โครงสร้าง	แบบ A	249	4.15	1.25	-.32	-
	แบบ B	111	4.19	1.26		
ความสัมพันธ์	แบบ A	249	3.89	1.28	.09	-
	แบบ B	111	3.88	1.25		
รางวัล	แบบ A	249	3.61	1.09	-1.99	-
	แบบ B	111	3.87	1.26		
ภาวะผู้นำ	แบบ A	249	3.93	1.42	-.57	-
	แบบ B	111	4.02	1.41		

ตาราง 18 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	แบบ A	249	4.28	1.04	-1.63	-
	แบบ B	111	4.47	1.02		
การวางแผน	แบบ A	249	4.19	1.15	-1.92	-
	แบบ B	111	4.45	1.18		
การจัดทำ งบประมาณ	แบบ A	249	4.15	1.01	-1.13	-
	แบบ B	111	4.28	.93		
การควบคุม	แบบ A	249	4.48	1.24	-1.42	-
	แบบ B	111	4.68	1.21		
การติดตามงาน	แบบ A	249	4.29	1.32	-1.21	-
	แบบ B	111	4.48	1.37		

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ A กับบุคลิกภาพแบบ B มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันหรือไม่นั้น ผล

ปรากฏดังตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 .การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย

ทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การรับรู้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ในด้าน						
เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.80	.93	.65	-
	ภายในกลุ่ม	356	507.26	1.42		
	รวม	359	510.06			
โครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	.3	8.63	2.88	1.87	-
	ภายในกลุ่ม	356	549.20	1.54		
	รวม	359	557.83			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	4.81	1.60	.99	-
	ภายในกลุ่ม	356	575.78	1.62		
	รวม	359	580.59			
รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	6.94	2.31	1.77	-
	ภายในกลุ่ม	356	466.17	1.31		
	รวม	359	473.11			

ตาราง 19 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.17	2.39	1.20	-
	ภายในกลุ่ม	356	711.09	2.00		
	รวม	359	718.26			
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	ระหว่างกลุ่ม	3	9.32	3.11	2.96	.05
	ภายในกลุ่ม	356	373.44	1.05		
	รวม	359	382.76			
การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.12	5.37	4.08	.05
	ภายในกลุ่ม	356	469.10	1.32		
	รวม	359	485.22			
การจัดทำ งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.05	1.68	1.75	-
	ภายในกลุ่ม	356	343.49	.96		
	รวม	359	348.44			
การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	11.00	3.67	2.45	-
	ภายในกลุ่ม	356	532.91	1.50		
	รวม	359	543.91			

ตาราง 19 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ในด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	3	9.61	3.20	1.81	-
การติดตามงาน ภายในกลุ่ม	356	630.29	1.77		
รวม	359	639.90			

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่า การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนแตกต่างกันเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 20 แต่สำหรับการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เป็นด้านรวมนั้น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ กลับไม่พบความแตกต่างระหว่างคู่ใดเลย

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไก
เกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่		หัวหน้าภาค	อาจารย์	ผู้บริหาร	ผู้ดำเนินการ
		วิชา	ผู้สอน	วิทยาลัยครู	สภวิทยาลัย
	$\bar{X}$	4.47	4.31	4.04	3.58
หัวหน้าภาควิชา	4.47	-	0.16	0.43	0.89*
อาจารย์ผู้สอน	4.31		-	0.27	0.73
ผู้บริหารวิทยาลัยครู	4.04			-	0.46
ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย	3.58				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ พบว่าการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชามีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีระหว่างคู่อื่น ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ในการวิเคราะห์เพื่อจะเปรียบเทียบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันหรือไม่นั้น ผลปรากฏดังตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย
ทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	4.62	1.54	1.08	-
	ภายในกลุ่ม	356	505.44	1.42		
	รวม	359	510.06			
โครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	16.93	5.64	3.71	.05
	ภายในกลุ่ม	356	540.91	1.52		
	รวม	359	557.84			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	11.87	3.96	2.48	-
	ภายในกลุ่ม	356	568.72	1.60		
	รวม	359	580.59			
รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	15.98	5.33	4.15	.05
	ภายในกลุ่ม	356	457.13	1.28		
	รวม	359	473.11			
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3	13.29	4.43	2.24	-
	ภายในกลุ่ม	356	704.97	1.98		
	รวม	359	718.26			

ตาราง 21 (ต่อ)

การรับรู้ปัญหา ในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	ระหว่างกลุ่ม	3	5.57	1.86	1.75	
	ภายในกลุ่ม	356	377.18	1.06		
	รวม	359	382.75			
การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.58	2.19	1.63	
	ภายในกลุ่ม	356	478.64	1.34		
	รวม	359	485.22			
การจัดทำ งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.67	1.89	1.96	-
	ภายในกลุ่ม	356	342.77	.96		
	รวม	359	348.44			
การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.98	1.33	.87	-
	ภายในกลุ่ม	356	539.93	1.52		
	รวม	359	543.91			
การติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.80	2.60	1.46	-
	ภายในกลุ่ม	356	632.10	1.78		
	รวม	359	639.90			

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้าง และรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่าการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านรางวัล แตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังตาราง 22 แต่สำหรับการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านโครงสร้างนั้น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่กลับไม่พบความแตกต่างระหว่างคู่ใดเลย

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านรางวัลของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านรางวัลเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	วิทยาลัยครู กาญจนบุรี	วิทยาลัยครู เพชรบุรี	วิทยาลัยครู นครปฐม	วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง
		4.07	3.77	3.58	3.46
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	4.07	-	0.30	0.49	0.61*
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	3.77	-	-	0.19	0.31
วิทยาลัยครูนครปฐม	3.58			-	0.12
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	3.46				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทางงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าเพศหญิง ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูกับที่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ที่เคยและไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผู้ที่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้าง และภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสัมพันธ์ รางวัล กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และมิตีย่อยของกลไกเกื้อหนุน ในด้านการวางแผน การจัดทางงบประมาณ และการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีการรับรู้ว่ามี

ปัญหามากกว่าผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน ส่วนในด้านเป้าหมาย และกลไก
 เกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงานนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในและภายนอก
 ตนต่างมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ

5. ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย
 ทวารวดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี
 ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
 ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชามีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้
 ดำเนินการสหวิทยาลัย ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้ปัญหา
 การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย
 ทวารวดี ในด้านรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่สังกัดอยู่ใน
 วิทยาลัยครูกาญจนบุรีมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ส่วน
 ปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของ
 สหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่
 และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี
 ต่างกัน" ในบางส่วนเท่านั้น

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "มีปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีบางประการ
 ที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน แต่รับรู้ปัญหา
 เหมือนกัน"

งานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยแยก
 วิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านต่าง ๆ
 และการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นรายข้อ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ เป็นการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ 6 ด้านคือ

1. ด้านเป้าหมาย
2. ด้านโครงสร้าง
3. ด้านความสัมพันธ์
4. ด้านรางวัล
5. ด้านภาวะผู้นำ
6. ด้านกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)
 - 6.1 การวางแผน
 - 6.2 การจัดท่างบประมาณ
 - 6.3 การควบคุม
 - 6.4 การติดตามงาน

ในการวิเคราะห์นี้ถ้าหากการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.00 ขึ้นไป แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านนั้นเป็นปัญหา แต่ถ้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 4.00 แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านนั้น ไม่เป็นปัญหา ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของกลุ่มตัวอย่างในด้านต่าง ๆ ปรากฏดังนี้

ตาราง 23 การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทวารวดีในด้านต่าง ๆ ของเพศชายกับเพศหญิง โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานสังกัด

	N	เป้าหมาย		โครงสร้าง		ความสัมพันธ์		รางวัล		ภาวะผู้นำ		กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	45	3.75	4.40	4.12	4.15	3.81	3.91	3.73	3.69	4.02	3.67	4.27	4.04
	80	4.19	3.65	4.34	4.13	4.01	3.65	3.82	3.70	4.09	3.81	4.53	4.37
ประสบการณ์ในการทำงาน	235	4.08	3.83	4.27	3.98	4.03	3.75	3.73	3.59	4.08	3.85	4.35	4.32
ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน	128	4.19	3.98	4.56	4.07	4.34	3.80	3.94	3.59	4.20	3.80	4.66	4.25
	232	4.02	3.79	4.15	4.01	3.86	3.72	3.67	3.66	4.02	3.82	4.26	4.32

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม	N	เป้าหมาย		โครงสร้าง		ความสัมพันธ์		รางวัล		ภาวะผู้นำ		กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ตำแหน่งหน้าที่		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	ผู้อำนวยการสหวิทยาลัย	3.71	2.83	3.92	4.25	3.64	4.00	3.89	3.20	4.07	4.33	3.87	4.53
	ผู้บริหารวิทยาลัยครู	3.99	3.71	3.96	3.54	3.67	3.80	3.37	3.33	3.46	3.98	3.97	4.36
	หัวหน้าภาควิชา	4.41	3.75	4.47	4.18	4.22	3.88	3.92	3.62	4.20	3.81	4.59	4.38
	อาจารย์ผู้สอน	4.02	3.97	4.37	4.03	4.09	3.68	3.79	3.68	4.25	3.79	4.54	4.24
หน่วยงานที่สังกัด													
	วิทยาลัยครูเพชรบุรี	4.10	3.99	4.53	4.09	4.53	4.09	3.83	3.71	4.35	3.92	4.41	4.16
	วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	3.99	3.96	3.82	4.10	3.82	4.10	3.52	3.38	3.61	3.99	4.04	4.49
	วิทยาลัยครูนครปฐม	3.96	3.70	4.00	3.99	4.00	3.99	3.53	3.62	3.84	3.73	4.35	4.27
	วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	4.30	3.91	4.87	3.97	4.87	3.97	4.25	3.84	4.60	3.61	4.82	4.30

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณา การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ ของเพศชายกับเพศหญิงโดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าเพศชายกับเพศหญิงโดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ เป็นปัญหามีดังนี้

1. ด้านเป้าหมาย

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางและมาก ผู้ไม่เคย และเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาและที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านเป้าหมายเป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยเท่านั้นที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

2. ด้านโครงสร้าง

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้างเป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปานกลาง ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย เป็นหัวหน้าภาควิชาและเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

3. ด้านความสัมพันธ์

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสัมพันธ์เป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง เท่านั้นที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

4. ด้านรางวัล

สำหรับเพศชาย ผู้มีบุคลิกภาพแบบ B และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี เท่านั้นที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านรางวัลเป็นปัญหา ส่วนเพศหญิง ไม่มีผู้ใดรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

5. ด้านภาวะผู้นำ

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย เป็นหัวหน้าภาควิชาและเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านภาวะผู้นำเป็นปัญหา

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยเท่านั้นที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

6. ด้านกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาและที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม

และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไก
เกื้อหนุน (ด้านรวม) เป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งน้อย ปานกลาง และมาก
ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบ
ความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย
เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครู
เพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้
ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

นอกจากการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้าน
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) แล้ว งานวิจัยนี้จะวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของ
สหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน
2. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทางงบประมาณ
3. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการควบคุม
4. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงาน

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไก
เกื้อหนุนที่แบ่งเป็น 4 ด้าน ปรากฏดังนี้

ตาราง 24 การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทย์วิทยาลัทยารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนเกี่ยวกับการวางแผน การจัดหาทรัพยากร และการดำเนินงาน โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับ ศักยภาพ และหน่วยงานที่สังกัด การดำเนินงาน ของสหวิทย์ กับสหวิทย์ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับ ศักยภาพ และหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างจากภาคตาม		ประสิทธิภาพในการทำงาน				ประสิทธิผลในการทำงาน				ประสิทธิผลในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ			
		น้อย		ปานกลาง		มาก		ไม่เคยปฏิบัติ		เคยปฏิบัติ		ไม่เคยปฏิบัติ	
N	การวางแผน การจัดทำ งบประมาณ	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		4.30	3.89	4.22	3.96	4.34	4.31	4.24	4.66	4.71	4.26	4.13	4.22
		4.44	4.44	4.36	4.23	4.64	4.60	4.33	4.66	4.74	4.02	4.08	4.21
		4.53	4.44	4.23	4.64	4.64	4.60	4.33	4.66	4.74	4.02	4.08	4.21
		235	80	235	80	235	80	235	80	235	80	235	80

	N	การวางแผน		การจัดทำงบประมาณ		การควบคุม		การติดตามงาน	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม									
<u>ประสิทธิภาพแบบความเชื่ออันหาจ</u> <u>เชื่ออันหาจภายในตน</u> <u>เชื่ออันหาจภายนอกตน</u>	110	3.93	4.13	4.04	3.92	4.23	4.41	4.16	4.45
	250	4.46	4.28	4.43	4.11	4.65	4.64	4.47	4.25
<u>ประสิทธิภาพแบบ A และ แบบ B</u> <u>แบบ A</u> <u>แบบ B</u>	249	4.20	4.18	4.26	4.01	4.49	4.47	4.39	4.17
	111	4.56	4.34	4.43	4.13	4.61	4.75	4.36	4.59

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับ การวางแผน การจัดทำงบประมาณ การควบคุม และการติดตาม งาน พบว่า เพศชายกับเพศหญิง โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ-ตำแหน่งหน้าที่ และ หน่วยงานที่สังกัดที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่แบ่งเป็น 4 ด้านเป็นปัญหา มีดังนี้

1. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคย และเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพ แบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาและที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครู เพชรบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนเป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางและมาก ผู้ไม่เคยและ เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่อ อำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย เป็นผู้ บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชาและเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

2. ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคย และเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่อ อำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดีในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคย ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

3. ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการควบคุม

การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง โดยจำแนกเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการควบคุมเป็นปัญหา

4. ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการติดตามงาน

สำหรับเพศชาย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อย ปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการติดตามงานเป็นปัญหา

ส่วนเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง และมาก ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา และเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านนี้เป็นปัญหา

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อ

การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อ เป็นการวิเคราะห์ ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อจากแบบสอบถามการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 41 ข้อ

ในการวิเคราะห์นั้นถ้าหากคะแนนข้อใดมีค่าฐานนิยม ตั้งแต่ 5 จนถึง 7 แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในข้อนั้นเป็นปัญหา โดยกำหนดให้ค่าฐานนิยม เท่ากับ 5 หมายถึง เป็นปัญหาในระดับน้อย ค่าฐานนิยมเท่ากับ 6 หมายถึง เป็นปัญหาในระดับปานกลาง และค่าฐานนิยมเท่ากับ 7 หมายถึง เป็นปัญหาในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า จากจำนวน 41 ข้อ รับรู้ว่าเป็นปัญหา 33 ข้อ รายละเอียดข้อที่รับรู้ว่าเป็นปัญหายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

[illegible]

ข้อ ข้อ	ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ประสพการณ์				ผลสัมฤทธิ์				ตำแหน่งหน้าที่				หน่วยงานหลัก			
		ในการปฏิบัติงาน				ในการปฏิบัติ				แบบ A				แบบ B			
		น้อย	ปาน กลาง	มาก	ไม่ เคย ปฏิบัติ	เคย ปฏิบัติ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย ปฏิบัติ	เคย ปฏิบัติ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย ปฏิบัติ	เคย ปฏิบัติ	
16	ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยแต่ละแห่ง ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีต่าง ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นอย่างดี	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	
17	บุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทวารวดีมี สมรรถภาพดีและเป็นอย่างด	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	
21	ด้านรางวัล การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ของส่ววิทยาลัย ทวารวดีสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ งานรวมกันระหว่างวิทยาลัยนครภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	
22	การกิจที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จของส่ววิทยาลัย ทวารวดีเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคล	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	ชาย หญิง	

ข้อ	ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ประสพการณ์				นตลภภาพ				ตำแหน่งหน้าที่				หน่วยงานหลังเกิด			
		ในการดำเนินงาน				ในการปฏิบัติงาน				ในการปฏิบัติงาน				ในการปฏิบัติงาน			
		นาย	ปาน	กลาง	น้อย	นาย	ปาน	กลาง	น้อย	นาย	ปาน	กลาง	น้อย	นาย	ปาน	กลาง	น้อย
25	การดำเนินงานของประธานมหาวิทยาลัยทวารวดี มหาวิทยาลัยทวารวดี	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
26	การดำเนินงานของประธานมหาวิทยาลัยทวารวดี มหาวิทยาลัยทวารวดี	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
28	การดำเนินงานของประธานมหาวิทยาลัยทวารวดี มหาวิทยาลัยทวารวดี	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
29	การดำเนินงานและการพัฒนาหลักสูตรทวารวดี มหาวิทยาลัยทวารวดี	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
30	การวางแผนการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง

ข้อ	ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หรรวดี	ประสพการณ์			บคลภพ		ตำแหน่งหนท							หน่วยงนทลภท		
		ในการทงน			ในการบคภพ การภทลภ ร่วมน	ความเชอ อานจ	แบบ A แบบ B	ผ ดำนเน การสทวค.	ผ บรพาร	ผ ทว	ผ วช	ผ วค.	ผ วค.	ผ วค.	ผ วค.	ผ วค.
31	สทวทลภทวค.ดวแณเพอการบคภพ ทนคอการเบคนแณงของสวค.ลอมเบนอยางค ควภททงบประมณของสทวทลภทวค. ลคคองภคแณงของสทวทลภทวค. ทวค.ว	ชย ค	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	สทวทลภทวค.ดวแณเพอการบคภพ ทนคอการเบคนแณงของสทวทลภทวค. ลคคองภคแณงของสทวทลภทวค. ทวค.ว	ชย ค	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	สทวทลภทวค.ดวแณเพอการบคภพ ทนคอการเบคนแณงของสทวทลภทวค. ลคคองภคแณงของสทวทลภทวค. ทวค.ว	ชย ค	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	สทวทลภทวค.ดวแณเพอการบคภพ ทนคอการเบคนแณงของสทวทลภทวค. ลคคองภคแณงของสทวทลภทวค. ทวค.ว	ชย ค	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ข้อ ข้อ	ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ประสบการณ์			ประสิทธิภาพ		ด้านแหล่งที่มา						หน่วยงาน หน่วยงานหลัก
		ในการดำเนินงาน			ในการปฏิบัติงาน		ในการปฏิบัติงาน						
		น้อย	ปานกลาง	มาก	ไม่เคยปฏิบัติ บ่อยครั้ง	เคยปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	ภาพลักษณ์ ด้านวิชาการ	
35	วิทยาลัยทวารวดีสามารถเผยแพร่ชื่อเสียงจากบุคลากรของวิทยาลัยตรงทุกแห่งภายในวิทยาลัยทวารวดีได้อย่างเต็มที่	ชาย	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	ชาย
		หญิง											ชาย
													ชาย
36	คณะกรรมการวิทยาลัยทวารวดีสามารถควบคุมการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของวิทยาลัยทวารวดีได้อย่างดี	ชาย	5			6	5	5	6	5		5	5
		หญิง											ชาย
													ชาย
37	บุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทวารวดีเป็นอย่างไร	ชาย	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5
		หญิง											ชาย
													ชาย
38	คณะกรรมการวิทยาลัยทวารวดีได้ตระหนักถึงความสำคัญพิเศษในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรภายในวิทยาลัย	ชาย	5		5					5		5	
		หญิง		6					6	6			
													ชาย

๑๓๓

ข้อ ยอ	ปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ประสพการณ์			ผลึกภาพ		ตำแหน่งหน้าที่						หน่วยงานแหล่งเกิด		
		ในการทำงาน			ในการปฏิบัติ ภารกิจหลัก ร่วมกัน	ความเชื่อ อำนาจ	แบบ A แบบ B	ผู้ ดำเนิน การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.	ผู้ บริหาร การสทว.
		น้อย	ปาน	มาก											
39	บุคลากรของวิทยาลัยศรภายในสทวทวารวดี ได้มอบหมายให้บัณฑิตมหาวิทยาลัยทวารวดี เข้าร่วมโครงการ	6			6										
40	คณะกรรมการสทวทวารวดีได้จัดให้มีการ ตามงานเชิงแบบการกิจกรรมระหว่างวิทยาลัย ภายในสทวทวารวดีอย่างสม่ำเสมอ				5										
41	คณะกรรมการสทวทวารวดีได้รับ ต่าง ๆ จากการติดตามงานทวารวดี งานร่วมกัน และได้นำมาเสนอ ๖ ไปใช้ในการ แก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานของ สทวทวารวดีด้วย				5										

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อ เฉพาะข้อที่เพศชายกับเพศหญิงรับรู้ว่าเป็นปัญหา จำนวน 33 ข้อ โดยจำแนกตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดพบว่า การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นรายข้อ จำนวน 33 ข้อ ที่เพศชายกับเพศหญิงรับรู้ว่าเป็นปัญหา มีดังนี้

ด้านเป้าหมาย

ข้อ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจไว้ชัดเจน ข้อนี้เพศชายเคยปฏิบัติภารกิจหลัก ร่วมกัน เป็นหัวหน้าภาควิชา และสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาซึ่งเป็น ปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 2 การเข้าใจวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายสังกัด อยู่ในวิทยาลัยครูนครปฐมรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงสังกัดอยู่ใน วิทยาลัยครูเพชรบุรีรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 4 ความเข้าใจวัตถุประสงค์และภารกิจที่สำคัญของสภวิทยาลัยทวารวดีของผู้บริหาร และอาจารย์ ข้อนี้ เพศชายที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาซึ่งเป็น ปัญหาในระดับปานกลางคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจ หลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B เป็น ผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นหัวหน้าภาควิชา เป็นอาจารย์ผู้สอน เป็นผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูนครปฐม และเพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหา ในระดับน้อยคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ ภายในตน ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย และเป็นผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

สำหรับเพศหญิงที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาซึ่งเป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ ผู้มีบุคลิกภาพ แบบความเชื่ออำนาจภายในตน และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี ส่วนเพศหญิงที่รับรู้ว่าเป็น ปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย คือ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และผู้ที่เป็นผู้บริหาร วิทยาลัยครู

ข้อ 5 ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีกับ วัตถุประสงค์และภารกิจของวิทยาลัยครู ข้อนี้เพศชายที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และผู้ที่สังกัดอยู่ใน วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับเดียวกัน คือ เป็นปัญหาระดับน้อย

ด้านโครงสร้าง

ข้อ 7 ความเหมาะสมในด้านโครงสร้างการบริหารงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้ เพศชายสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 8 การแบ่งหน้าที่การงานในสภวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้การดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดีบรรลุวัตถุประสงค์ ข้อนี้ เพศชายที่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ B รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 9 โครงสร้างการบริหารงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่ช่วยให้การดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดีบรรลุวัตถุประสงค์ ข้อนี้ เพศชายที่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการ สภวิทยาลัย และผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู ต่างรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 10 โครงสร้างการบริหารงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ที่เอื้อต่อการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกรรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัย ข้อนี้ เพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ เพศชายมีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย และปานกลาง ผู้บริหารวิทยาลัยครู และผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ส่วนเพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับน้อยคือ ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย

สำหรับเพศหญิงที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยรับรู้ว่า ข้อนี้เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาใน ระดับน้อย

ข้อ 11 ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และภารกิจของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้ เพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ส่วน เพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับน้อย คือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และ ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย

ข้อ 12 ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และภารกิจของประธานสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 13 ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ สภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย และสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงต่างรับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็น ปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 14 ความเหมาะสมในองค์ประกอบของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้
 เพศชายที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์

ข้อ 15 การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
 จากวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และสังกัดอยู่
 ในวิทยาลัยครูนครปฐมต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงที่เป็น
 ผู้บริหารวิทยาลัยครูรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับน้อย เช่นกัน

ข้อ 16 การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
 จากผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์
 ในการทำงานน้อย เป็นหัวหน้าภาควิชา และสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูนครปฐมต่างรับรู้ว่าเป็น
 ปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่าเป็นปัญหา
 ในระดับปานกลาง

ข้อ 17 การมีสัมพันธภาพต่อกันของบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้
 เพศชายไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ด้านรางวัล

ข้อ 21 การบำเหน็จความดีความชอบของสภวิทยาลัยทวารวดีในการสร้างขวัญและ
 กำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงาน
 น้อย และปานกลาง ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน
 และบุคลิกภาพแบบ A ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชา และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครู
 กาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิงซึ่งเป็นผู้มีบุคลิกภาพ แบบ B และผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูต่างรับรู้ว่า
 ข้อนี้เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ข้อ 22 แรงจูงใจของภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จซึ่งมีต่อ
 การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล ข้อนี้เพศชายที่เป็นหัวหน้าภาควิชารับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาใน
 ระดับน้อย

ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ 25 ความเจริญก้าวหน้าของสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของประธานสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 26 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของประธานสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศหญิงที่ เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยรับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการวางแผน

ข้อ 28 การทราบแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ของบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ B ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูนครปฐม ส่วนเพศชายที่รับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อยคือ ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูรับรู้ว่า ข้อนี้เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 29 การวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินงานและการพัฒนาสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนเพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน และที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูต่างรับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิงที่ เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยรับรู้ว่า ข้อนี้เป็นปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ข้อ 30 การวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยรับรู้ว่า เป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงที่ เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยรับรู้ว่า เป็นปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ข้อ 31 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปานกลาง ผู้ไม่เคยปฏิบัติ

ภารกิจหลักร่วมกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูนครปฐม ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิงที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

ข้อ 32 ความสอดคล้องของการจัดทำงบประมาณกับแผนงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 33 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีในการจัดทำงบประมาณของสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 34 ความเพียงพอในงบประมาณของสหวิทยาลัยทวารวดีต่อการปฏิบัติการกิจหน้าที่ของสหวิทยาลัย ข้อนี้เพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ เพศชายที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ส่วนเพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับน้อยคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปานกลาง และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการควบคุม

ข้อ 35 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่ ข้อนี้เพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมาก ผู้เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกคน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา เป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูนครปฐม ส่วนเพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อยคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในคน ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

สำหรับเพศหญิง ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนเพศหญิงที่เป็นหัวหน้าภาควิชารับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 36 ความสามารถของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีในการควบคุมการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง คือ เพศชายเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B ส่วนเพศชายที่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับน้อยคือ เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน และบุคลิกภาพแบบ A ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ข้อ 37 ความเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลทุกฝ่าย ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปานกลาง ผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน และบุคลิกภาพแบบ B ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนผู้เป็นหัวหน้าภาควิชารับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง และผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันและผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ข้อ 38 การตระหนักถึงความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรภายในวิทยาลัยครู จากคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้บริหารวิทยาลัยครู และผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรีต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย และผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 39 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนผู้มีบุคลิกภาพแบบ B รับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการติดตามงาน

ข้อ 40 การติดตามงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัย ทวารวดี โดยคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา และผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูกาญจนบุรีต่าง รับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อ 41 การนำข้อมูลที่คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้รับจากการติดตามงาน ไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย เป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรีต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาแต่เป็นปัญหาในระดับน้อย

สำหรับเพศหญิง ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

จากการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยวิเคราะห์ใน 2 ประเด็น ต่อไปนี้

1. การรับรู้สิ่งที่เป็นปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี
2. คุณลักษณะส่วนใหญ่ของบุคคลที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

เป็นปัญหา

ผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นปรากฏดังนี้

1. การรับรู้สิ่งที่เป็นปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

ในการวิเคราะห์นี้ การรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญห จำนวน 33 ข้อจากจำนวน 41 ข้อ เป็นการรับรู้ของเพศชายและเพศหญิงที่มีคุณลักษณะในด้าน

คุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 17 คุณลักษณะ ถ้าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในข้อใด มีการรับรู้ว่าเป็นปัญหาจากบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างกัน เป็นจำนวนตั้งแต่ 30 เบอร์เซ็นต์ หรือเท่ากับ 5 คุณลักษณะขึ้นไป แสดงว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในข้อนั้นเป็นปัญหา

สิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ซึ่งมีคุณลักษณะในด้าน คุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน รับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี มีจำนวน 10 ข้อ ดังนี้คือ

ด้านเป้าหมาย

ข้อ 4 ความเข้าใจวัตถุประสงค์และภารกิจที่สำคัญของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จำนวน 16 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านโครงสร้าง

ข้อ 10 โครงสร้างการบริหารงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกรรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จำนวน 5 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านรางวัล

ข้อ 21 การบำเหน็จความดีความชอบของสภวิทยาลัยทวารวดี ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 8 คุณลักษณะต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน

ข้อ 28 การทราบแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลทุกฝ่ายภายใน สภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 7 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 31 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงาน ที่สังกัด ต่างกันจำนวน 7 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัย ทวารวดี

ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

ข้อ 34 ความเพียงพอในงบประมาณของสภวิทยาลัยทวารวดีต่อการปฏิบัติการกิจ หน้าที่ของสภวิทยาลัย ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 6 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการควบคุม

ข้อ 35 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่ง ภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่ ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่ง หน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 14 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการ ดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 36 ความสามารถของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีในการควบคุม การดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้าน คุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 8 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 37 ความเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วย งานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 11 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงาน

ข้อ 41 การนำข้อมูลที่คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีได้รับจากการติดตามงานไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 5 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

2. คุณลักษณะส่วนใหญ่ของบุคคลที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหา

การวิเคราะห์การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีนี้ เป็นการวิเคราะห์การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อ จำนวน 33 ข้อ ที่เพศชายกับเพศหญิงรับรู้ว่าเป็นปัญหา โดยวิเคราะห์ตามคุณลักษณะของเพศชายและเพศหญิงในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน จำนวน 17 คุณลักษณะ ถ้าเพศชายและเพศหญิงในแต่ละคุณลักษณะรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในจำนวน 33 ข้อ เป็นปัญหาตั้งแต่ 30 เปอร์เซ็นต์ หรือเท่ากับ 10 ข้อขึ้นไป แสดงว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะนั้นรับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหา

จากการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของเพศชายและเพศหญิงที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหามีดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.1 เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหา จำนวน 15 ข้อ

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน

1.2.1 เพศชายไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหา จำนวน 10 ข้อ

2. ตำแหน่งหน้าที่

2.1 เพศชายที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหา จำนวน 11 ข้อ

2.2 เพศหญิงที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหา จำนวน 10 ข้อ

2.3 เพศชายที่เป็นหัวหน้าภาควิชา รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหา จำนวน 16 ข้อ

3. หน่วยงานที่สังกัด

3.1 เพศชายสังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหา จำนวน 16 ข้อ

สำหรับคุณลักษณะของเพศชายและเพศหญิงที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่เป็นปัญหาคือ

เพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางและมาก เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ผู้มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและภายนอกตน ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผู้ที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูและเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูนครปฐม

ส่วนเพศหญิงนั้น ทุกคุณลักษณะยกเว้นผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ไม่เป็นปัญหา

เป็นที่น่าสังเกตว่า เพศชายเป็นผู้ที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหามากกว่าเพศหญิง โดยที่เพศชายจะมีคุณลักษณะต่าง ๆ ถึง 5 คุณลักษณะ ที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหา ในขณะที่เพศหญิงจะมีคุณลักษณะเพียง 1 คุณลักษณะเท่านั้น ที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหา

ดังนั้นการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "มีปัญหการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีบางประการที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน"

การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี มี 2 ส่วน คือ (1) การศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

1. การศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดี

= ในการศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย
ทวารวดีในข้อซึ่งเป็นปัญหาที่แท้จริง จำนวน 10 ข้อ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึกจาก
กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ว่าเป็นปัญหา
เหมือนกัน จำนวน 30 คน โดยสัมภาษณ์บุคคลจากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 10 คน
วิทยาลัยครูเพชรบุรี จำนวน 6 คน วิทยาลัยครูนครปฐม จำนวน 7 คน และจากวิทยาลัยครู
กาญจนบุรี จำนวน 7 คน พบสาเหตุของปัญหาและได้แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของ
สภวิทยาลัยทวารวดีดังตาราง ต่อไปนี้

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัย	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยขาดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัย	1. ลักษณะงานที่เป็นภารกิจของสภามหาวิทยาลัย โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับรองอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยครูในระดับรอง ๆ ลงไป และอาจารย์ผู้สอนไม่ค่อยมีโอกาสได้รับทราบเกี่ยวกับภารกิจของสภามหาวิทยาลัย 2. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทราบดีถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยเท่าที่ควร	1. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทราบดีว่าควรจัดทำวารสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับวิทยาลัยครูต่อไปยังผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับอธิการจนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาอย่างต่อเนื่อง 2. จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัย 3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสภามหาวิทยาลัยทราบดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
	3. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ไม่ได้สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชวดีอย่างชัดเจน และอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร	1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีควรจะได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชวดีอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ
	4. กรรมการในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีเป็นผู้แทนของผู้บริหารและผู้แทนจากคณาจารย์ไม่ได้ทำการเผยแพร่ผลการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีเท่าที่ควร	1. กรรมการในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีเป็นผู้แทนของผู้บริหารและผู้แทนจากคณาจารย์ควรจะได้ร่วมกันเผยแพร่ผลการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
2. โครงสร้างการบริหาร งานของสภามหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่เอื้อต่อการ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กรรมการผู้แทนคณาจารย์ สภามหาวิทยาลัยทวารวดี งานคณะกรรมการสภ มหาวิทยาลัยทวารวดี และ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี	1. การสื่อสารที่ต้องผ่านจากกรรมการผู้แทนคณาจารย์ ยังสำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบในนามสภามหาวิทยาลัย ทวารวดี โดยเฉพาะในการเผชิญหน้าหน่วยงานการศึกษานัก งานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีไม่มี อำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่จะต้องรับดำเนินการ การโดยด่วนแต่จะต้องเป็นมติของ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี	1. กรรมการผู้แทนคณาจารย์เรื่องที่จะให้สภามหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับที่ส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการสภ ามหาวิทยาลัยทวารวดี 2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีมอบอำนาจใน การตัดสินใจบางเรื่องให้แก่ผู้อำนวยการสำนัก งานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีอย่าง ชัดเจน 3. กรรมการผู้แทนคณาจารย์เรื่องที่จะกรรมการผู้แทนคณาจารย์ ครูมอบให้สภามหาวิทยาลัยทวารวดีดำเนินการประสาน งานกับวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยเฉพาะใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยเท่านั้น

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
3. การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีไม่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู	1. สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวาวราวดี	4. สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีควรพิจารณาการมีส่วนร่วมกับการฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของกรมการฝึกหัดครูที่จะติดต่อกับวิทยาลัยครูควรพิจารณาหรือไม่ต้องผ่านสภามหาวิทยาลัย
3. การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีไม่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู	1. สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวาวราวดี โดยอาจมีวิธีการดังนี้ 1.1 สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีเสนอความดีความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูไปยังวิทยาลัยครูต้นสังกัดของบุคลากรผู้นั้น	1. สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวาวราวดี โดยอาจมีวิธีการดังนี้ 1.1 สภามหาวิทยาลัยทวาวราวดีเสนอความดีความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูไปยังวิทยาลัยครูต้นสังกัดของบุคลากรผู้นั้น

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
4. บุคคลทุกฝ่ายภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ ทราบแผนงานของสห วิทยาลัยทวารวดีเป็น อย่างดี	1. เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการ มหาวิทยาลัย ทวารวดีได้ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของ มหาวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ภายในสหวิทยาลัยทวารวดีแล้ว วิทยาลัยครูแต่ ละแห่งไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริ หารระดับต่าง ๆ และอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ ทราบถึงแผนการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัย ทวารวดีโดยทั่วถึงกัน	1.2 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความ ความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู โดยขอ โศกนาฏกรรมความชอบจากวิทยาลัยครู แต่ละแห่งมาไว้
		1. สำนักงานคณะกรรมการการมหาวิทยาลัยทวารวดีควร ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสหวิทยาลัย ทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสห วิทยาลัยทวารวดีโดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัยครูจนถึงระดับหัวหน้าภาคและหัวหน้า ฝ่ายต่าง ๆ 2. สำนักงานคณะกรรมการการมหาวิทยาลัยทวารวดีแจ้ง แผนการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไปยัง

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
		วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชวดีเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทางวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการการสภามหาวิทยาลัยราชวดี 3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัยราชวดี หรือเผยแพร่ข่าวสารต่างๆของสภามหาวิทยาลัยราชวดีไว้ที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชวดี
5. การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชวดีไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ	1. กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชวดีโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชวดีไม่ได้เริ่มการวางแผนตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายใน	1. กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชวดีโดยคณะกรรมการแต่ละฝ่ายควรจะเริ่มตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายในวิทยาลัยครูเสียก่อน

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	วิทยาลัยครู แต่เป็นการวางแผนโดยคณะ อนุกรรมการแต่ละฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยบุคคล เพียงไม่กี่คนจึงทำให้ขาดข้อมูลพื้นฐานในบาง ด้านซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อ การปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชวดี	2. ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายใน สภามหาวิทยาลัยราชวดีร่วมอยู่ในคณะอนุกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชวดีให้มากขึ้น กว่าเดิม
	2. ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ ภารกิจของสภามหาวิทยาลัยตามร่างพระราชบัญญัติ ฉบับใหม่ของวิทยาลัยครู จึงทำให้ผู้วางแผน ไม่สามารถจะวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานใน ระยะยาวได้	1. ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกิจ ของสภามหาวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของ วิทยาลัยครู

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
6. งบประมาณของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาวิทยาลัยราชภัฏ 2. ค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับจากกรมการฝึกหัดครูมีไม่เพียงพอ จึงทำให้เป็นการระดมของวิทยาลัยราชภัฏเป็นเจ้าภาพจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเพียงพอในแต่ละปี 1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่กรมการฝึกหัดครูให้การดำเนินงานเพียงพอ
7. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง	1. งบประมาณของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยราชภัฏภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. วิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละปีมีการใช้จ่ายบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกัน และใช้งบประมาณเท่าใด จากเงินออกเงินร่วมกันให้เพียงพอ

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
ภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้เต็มที่	2. บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีบางครั้งไม่ได้รับความสะดวกในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน 3. ไม่มีสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยครู อยากปฏิบัติงานที่มาร่วมกันของวิทยาลัยครู ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี	สำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ 1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี ควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้ แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานที่กิจกรรมร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี 2. ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มาร่วมกันของ วิทยาลัยครูสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจาก มหาวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีวิทยาลัยครูไม่ สามารถจัดหายานพาหนะให้ได้ 1. มหาวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การให้ความร่วมมือของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การที่มาร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
	4. บุคลากรของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชวดีต่างก็มีภารกิจหน้าที่ของวิทยาลัยครูมากอยู่แล้วจึงไม่สามารถจะช่วยเหลือได้ 4. บุคลากรของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชวดีต่างก็มีภารกิจหน้าที่ของวิทยาลัยครูมากอยู่แล้วจึงไม่สามารถจะช่วยเหลือได้	2. สภามหาวิทยาลัยราชวดีประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจพลีร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชวดีให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน 1. จัดแบ่งภารกิจที่เป็นภารกิจพลีร่วมกันของวิทยาลัยครู และภารกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของวิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ให้บุคลากรของวิทยาลัยครูปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นภารกิจพลีร่วมกันของวิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานภารกิจประจำภายในวิทยาลัยครูของตน

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
	5. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยราชภัฏในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงสนับสนุนให้บุคลากรของตนไปปฏิบัติงานกิจซึ่งเป็นการกิจที่ร่วมกันของวิทยาลัยราชภัฏไม่มากเท่าที่ควร	1. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องเป็นองค์การที่มีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยราชภัฏและประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมีอำนาจสั่งการไปยังวิทยาลัยราชภัฏได้ เพื่อขอความร่วมมือในการใช้บุคลากรของวิทยาลัยราชภัฏ 2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดทบทวนวัตถุประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแล้วพิจารณาว่ามีการกิจใดที่วิทยาลัยราชภัฏควรปฏิบัติแล้ววิทยาลัยราชภัฏควรพิจารณาว่าควรจะทำร่วมกัน 3. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยราชภัฏภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏในการปฏิบัติภารกิจที่ร่วมกันของวิทยาลัยราชภัฏอย่างชัดเจน

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
8. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏได้เป็นอย่างดี	1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบางส่วนจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งยังคงมุ่งประโยชน์ส่วนที่วิทยาลัยครูของตนควรจะได้รับเป็นประการสำคัญจึงละเลยการควบคุมการดำเนินงานในบางเรื่องซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู	1. ประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. ประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะพบทบทวนของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันในการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ 3. ให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการแก่คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏทราบเป็นระยะ ๆ

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
9. บุคคลทุกฝ่ายภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ การค้าเงินงานตาม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นอย่างดี	1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการ ดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดี เท่าที่ควร	4. ในพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงมหาวิทยาลัยจะต้องให้ อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานมหาวิทยาลัยใน การควบคุมดูแลการค้าเงินงานตามภารกิจของ มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน
		1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควร ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการค้าเงินงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดีไปยัง วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี อย่างต่อเนื่อง

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา
	2. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูจะไม่ได้รับรายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากรายงานความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ	1. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูจะได้รับรายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากรายงานความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ
10. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์ไม่ได้ นำข้อมูลที่ได้รับจาก การติดตามงานไปใช้ ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์	1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์ได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของ โครงการที่เป็นการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครูจากผู้ปฏิบัติงาน	1. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการจะได้นำรายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรัตน์ได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากรายงานความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะต่าง ๆ ที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหาจำนวน 30 คน โดยดำเนินการ 2 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน และได้รับคืนจำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำคำตอบมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) รวมทั้งได้นำแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาจัดสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

รอบที่ 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 30 คน พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง โดยได้ใส่ตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ตอบไว้ในแต่ละข้อในรอบที่ 1 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ในรอบที่ 2 นี้ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 29 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.67 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยที่คำตอบทุกข้อมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3 - 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.50 - 2.50 ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่ 3 แบบสอบถามทั้งสองรอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ช่องคะแนน มีน้ำหนัก 1 ถึง 5 ซึ่งได้กำหนดค่ามัธยฐาน (Median) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 3 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 4 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 5 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ปัญหาการดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำมัยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง คอไอส์
1. ผู้บริหารและอาจารย์ใน วิทยาลัยครูภายในสภ วิทยาลัยทวารวดียังขาด ความเข้าใจถึง วัตถุประสงค์และภารกิจ ของสภวิทยาลัยทวารวดี	1. ลักษณะงานที่เป็นภารกิจของสภวิทยาลัย ทวารวดี โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับอธิการและ รองอธิการ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับ รอง ๆ ลงไป และอาจารย์ผู้สอนไม่ค่อยมี โอกาสได้รับทราบเกี่ยวกับภารกิจของสภ วิทยาลัยทวารวดี	1. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ควรจัดทำวารสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับ สภวิทยาลัยทวารวดีไปยังผู้บริหารและอาจารย์ ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีตั้งแต่ ระดับอธิการจนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาอย่าง ต่อเนื่อง	4	1
	2. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจ ของสภวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร	2. จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารและอาจารย์ของ วิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี	4	2
		3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อทำ หน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ สภวิทยาลัยทวารวดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละ แห่ง	4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	* 4. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ภารกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้ ผู้บริหารและอาจารย์ภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ทราบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ----- 1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการ ในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจะได้นำ การชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและ อาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึง วัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างชัดเจนและอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ 2. ในการประชุมอาจารย์ประจำเดือนของแต่ละ วิทยาลัยครูจะได้มีการกำหนดวาระเกี่ยวกับ สภามหาวิทยาลัยไว้ในการประชุมด้วย		4	0.50
	3. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็น กรรมการในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ไม่ได้สร้างความ เข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ภายใน วิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างชัดเจน และอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร * 4. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ภารกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้ ผู้บริหารและอาจารย์ภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ทราบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ----- 1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการ ในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจะได้นำ การชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและ อาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึง วัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างชัดเจนและอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ 2. ในการประชุมอาจารย์ประจำเดือนของแต่ละ วิทยาลัยครูจะได้มีการกำหนดวาระเกี่ยวกับ สภามหาวิทยาลัยไว้ในการประชุมด้วย		5	1
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำอธิบาย	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	4. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเป็นผู้แทนของผู้บริหารและที่เป็นผู้แทนจาก คณาจารย์ไม่ได้ทำการเผยแพร่ผลการประชุม ของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้ บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร	1. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเป็นผู้แทนของผู้บริหาร และที่เป็นผู้แทนจาก คณาจารย์ควรจะร่วมกันเผยแพร่ผลการ ประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง	5	1
2. โครงสร้างการบริหาร งานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่เอื้อต่อการ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กรรมการผู้ปกครอง สำนักงานคณะกรรมการ	1. การสื่อสารที่ต้องผ่านจากกรรมการผู้ปกครองไป ยังสำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบในนามมหาวิทยาลัย ทวารวดีโดยเฉพาะในกรณีผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่จะต้องรับ	1. กรรมการผู้ปกครองเรื่องที่จะให้มหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดี 2. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี มอบอำนาจ	4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอเตอร์
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏและ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ	ดำเนินการโดยด่วนจะต้องเป็นมติของ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	ในการตัดสินใจบางเรื่องให้ผู้แทน สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างชัดเจน 3. กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมอบให้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประสาน งานกับวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ 4. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรพิจารณาความร่วมมือกับ การสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเรื่องใดของกรรมการ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่ติดต่อกับวิทยาลัยครูควรพิจารณาหรือ ไม่ต้องผ่านสภามหาวิทยาลัย * 5. กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรพิจารณา จัดทำเอกสารแนบมติที่เกี่ยวข้องกับการประสาน	4	1
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
3. การดำเนินงานด้าน ความชอบของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ช่วย สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วม กันระหว่างวิทยาลัยครู	1. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ ให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี	งานระหว่างกรรมการฝึกหัดครู สหวิทยาลัย และ วิทยาลัยครูให้ชัดเจนแล้วประชุมสัมมนาให้เกิด ความเข้าใจตรงกัน	4	1
		1. สหวิทยาลัยทวารวดีควรจัดใหม่แนวปฏิบัติเกี่ยว กับการให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี โดยอาจมีวิธีการดังนี้ 1.1 สหวิทยาลัยทวารวดีเสนอความดีความชอบ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูไปยังวิทยาลัยครู ต้นสังกัดของบุคคลผู้นั้น 1.2 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดี ความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น	4	2

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวาวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำมัยฐาน	คำพิสัยระหว่าง ควอไทล์
4. บุคคลทุกฝ่ายภายในสภ วิทยาลัยทวาวดีไม่ ทราบแผนงานของสภ วิทยาลัยทวาวดีเป็น อย่างดี	1. เมื่อสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัย ทวาวดีได้ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของ สภวิทยาลัยทวาวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ภายในสภวิทยาลัยทวาวดีแล้ววิทยาลัยครูแต่ ละแห่ง ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร ระดับต่าง ๆ และอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้	ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอ ไควต้าความดีความชอบจากวิทยาลัยครู แต่ละแห่งมาให้ *1.3 สภวิทยาลัยทวาวดีพิจารณาให้ความดี ความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกิจ หลักร่วมกันของวิทยาลัยครู โดยขอไควต้า ความดีความชอบจากกรรมการที่คัดครู มาให้	3	1
		1. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวาวดีควร ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสภวิทยาลัย ทวาวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภ วิทยาลัยทวาวดีโดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัยครูจนถึงระดับหัวหน้าภาคและหัวหน้า ฝ่ายต่าง ๆ	4	2
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
5. การวางแผนเพื่อการ ปฏิบัติงานของสภ มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของ	ทราบถึงแผนการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย ทวารวดีโดยทั่วถึงกัน	2. สภามหาวิทยาลัยทวารวดีได้แจ้ง แผนการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยทวารวดีไปยัง วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทางวารสารหรือ สิ่งพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ทวารวดี 3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสภ มหาวิทยาลัยทวารวดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี	4	1
		1. กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภ มหาวิทยาลัยทวารวดีโดยคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ควรจะเริ่มตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายในวิทยาลัยครูเสียก่อน	4	2.50

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	วิทยาลัยครู แต่เป็นการวางแผนโดยคณะอนุ กรรมการแต่ละฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยบุคคลเพียง ไม่กี่คนจึงทำให้ขาดข้อมูลพื้นฐานในบางด้าน ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทวารวดี *	2. ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดีร่วมอยู่ในคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทวารวดีให้มากขึ้น กว่าเดิม 3. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มี การกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนว ทางสำหรับการวางแผนการปฏิบัติงานของคณะ อนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ * 4. คณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งจัดทำแผนปฏิบัติ งานของมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจะแสวงหา ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุดโดย ทุกทางก่อนเริ่มทำแผนปฏิบัติงาน * 5. ควรให้ข้อมูลความรู้ความสามารถในการวางแผน	4	1
			4	1
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำอธิบาย	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	2. ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ ภารกิจของมหาวิทยาลัยตามร่างพระราชบัญญัติ ฉบับใหม่ของวิทยาลัยครูจึงทำให้ผู้วางแผนไม่ สามารถจะวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานในระยะ ยาวได้	มาร่วมในการวางแผนกับคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้จัดทำแผนปฏิบัติงาน 1. ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกิจ ของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของ วิทยาลัยครู	4	1
6. งบประมาณของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ของสห วิทยาลัยทวารวดี	1. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้รับงบประมาณอย่าง เพียงพอสำหรับเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการสหวิทยาลัย ทวารวดี * 2. วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีออกเงิน	1. กรมการฝึกหัดครูจัดสร้างงบประมาณสำหรับ ค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะ กรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างเพียงพอใน แต่ละปี	5	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
		สมทบเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนัก งานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี * 3. นำเงินค่าสมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนใน วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีที่เหลือ จากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสมทบเป็น ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานภายในสำนักงานคณะ กรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี * 4. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ร่วมกับวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีจัดหา รายได้พิเศษสำหรับเป็นค่าดำเนินงานของ สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี .	4	0.50
			4	0.50
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำมยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	2. ค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับจากการจัดการศึกษาที่มีไม่เพียงพอ จึงทำให้เป็นภาระของวิทยาลัยครูที่เป็นเจ้าภาพจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏตามที่อนุมัติให้ดำเนินการอย่างเพียงพอ 2. กรมการฝึกหัดครูและสภามหาวิทยาลัยพิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับการจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง	5	1
7. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏได้เต็มที่	1. งบประมาณของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมีจำกัด	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละปีมีการใช้จ่ายบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกัน และใช้งบประมาณเท่าใด จากนั้นจึงออกเงินร่วมกันให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	5	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	คำพิสัยระหว่าง ควอไทล์
2. บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีบางครั้งไม่ได้รับความสะดวกในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี ควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้ แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานกิจพลกร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี 2. ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกิจพลกร่วมกันของ วิทยาลัยครูสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจาก มหาวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีวิทยาลัยครูไม่ สามารถจัดหายานพาหนะให้ได้ * 3. กรมการฝึกหัดครูควรจัดหายานพาหนะให้แก่ทุก มหาวิทยาลัยสำหรับใช้ในกิจการต่าง ๆ ของสห วิทยาลัย	5	1	
3. ไม่มีสิ่งจูงใจที่จะทำให้อุทิศการบองวิทยาลัยครู อยากปฏิบัติงานกิจพลกร่วมกันของวิทยาลัยครู	1. สหวิทยาลัยทวารวดีจัดใหม่แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การให้ความสะดวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติ	4	1	

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำอธิบาย	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี	ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน 2. สหวิทยาลัยทวารวดีประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน	4	2
	4. บุคลากรของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีต่างก็มีการจัดหาที่ของวิทยาลัยครูมากอยู่แล้วจึงไม่สามารถจะช่วยปฏิบัติสิ่งที่เป็นการหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูได้	1. จัดแบ่งภารกิจที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูและการกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของวิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ให้บุคลากรของวิทยาลัยครูปฏิบัติงานที่ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติการกิจประจำภายในวิทยาลัยครูของตน	4	1
			4	1.50

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
5. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูภายในสภ วิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นการรวมการอยู่ในคณะ กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสาคัญ ต่อภารกิจของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏน้อย จึง สนับสนุนให้บุคลากรของตนไปปฏิบัติงานกิจ ซึ่ง เป็นการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูไม่มาก เท่าที่ควร	1. สหวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์การที่มีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูและประธานสภ วิทยาลัยมีอำนาจสั่งการไปยังวิทยาลัยครูได้เพื่อ ขอความร่วมมือในการใช้บุคลากรของวิทยาลัย ครู	2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควร วัตถุประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแล้ว พิจารณาว่ามีการกิจใดที่วิทยาลัยครูภายในสภ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะเข้าร่วมกัน	4	1
		3. สหวิทยาลัยราชภัฏควรจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูภายในสภ วิทยาลัยราชภัฏในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน	5	1
	* 4. ประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรแสดงความร่วมมือ		5	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	คำพิสัยระหว่าง คอวล์
		จากอธิการวิทยาลัยราชภัฏในสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏให้เสนอข้อปฏิบัติภารกิจในส่วนของ แต่ละวิทยาลัยครูในการปฏิบัติงานกิจกรรมกัน ของวิทยาลัยครู	4	1
8. คณะกรรมการสภ วิทยาลัยราชภัฏไม่ สามารถควบคุมการ ดำเนินงานที่เป็นภารกิจ หลักของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏได้เป็นอย่างดี	1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบางส่วนจาก วิทยาลัยครูแต่ละแห่งยังคงมุ่งประโยชน์ในส่วน ที่วิทยาลัยครูของตนควรจะได้รับเป็นประการ สำคัญจึงจะเลยการควบคุมการดำเนินงาน ในบางเรื่องซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครู	1. ประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะต้องดำเนิน การอย่างจริงจังเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัย ครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นไปตามมติ ของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. ประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะทบทวน บทบาทของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏในส่วน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยครูซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันในการ	5	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คํามีพื้นฐาน	คําศัพท์ระหว่าง ควอไทล์
		ประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี 3. ให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการแก่คณะ กรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีทราบเป็นระยะ ๆ 4. ในพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงมหาวิทยาลัยจะต้องให้ อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานมหาวิทยาลัยใน การควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของ มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน * 5. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจัดให้มี ระบบการควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานในสิ่ง ที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู * 6. เพื่อให้การควบคุมการดำเนินงานสิ่งที่เป็น ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นไป ด้วยดี ประธานมหาวิทยาลัยควรเป็นบุคคลจาก	4 5 4 4	1 1 1 1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำมัยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
		ภายนอกมหาวิทยาลัยทวารวดีที่มีเดิมตำแหน่งเป็น อธิการวิทยาลัยครูและเป็นผู้บุคคลที่ได้มาจากการ สรรหาของอธิการวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี	3	2
	*	7. ควรจะมีกฎหมายรองรับคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยไว้โดยชัดเจน	4	1
9. บุคคลทุกฝ่ายภายในสภ วิทยาลัยทวารวดีไม่ เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ การดำเนินงานตาม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นอย่างดี	1. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีไม่ ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการ ดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี เท่าที่ควร	1. สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควร ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ เป็นภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีไปยัง วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี อย่างต่อเนื่อง	5	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	ค่าพิสัยระหว่าง ควอเตอร์
	2. ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูจะไม่ได้รับรายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1. ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูจะได้รับรายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ * 2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจัดให้มีระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ตลอดจนการเผยแพร่ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของงานที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู	4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวาวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	คำนิยาม	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
10. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวดีไม่ได้ นำข้อมูลที่ได้รับจาก การติดตามงานไปใช้ ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัย ทวาวดี	1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวดีไม่ได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของ โครงการที่เป็นการปฏิบัติตามภารกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครูจากผู้นับถือ	1. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละ โครงการจะได้รับการจัดสรรงานให้คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยทวาวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ นอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ * 2. กำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของโครงการต่าง ๆ ในการประชุมของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ทวาวดี เพื่อให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ทวาวดีได้ร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ทวาวดี	5	1
			4	1

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ไข	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	* 3. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีจัดตั้งใหม่	* 3. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีจัดตั้งใหม่ ทางการประเมินผลและการติดตามงานสำหรับ โครงการต่าง ๆ	4	1

*หมายถึง ข้อเสนอนี้เพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสนอแนะไว้ในรอบที่ 1

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ยังขาดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี

สาเหตุของปัญหา

1. งานที่เป็นภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับอธิการและรองอธิการ

2. การไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์เท่าที่ควรของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหาที่ 1 และที่ 2 นี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วย ในระดับมาก ในทุกแนวทางการแก้ปัญหา คือ สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรจัดทำวารสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดี ตลอดจนทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ภารกิจและกิจกรรมของสภวิทยาลัยทวารวดีในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ควรจัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร และอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี รวมทั้งควรจัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ

3. การไม่ได้สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี อย่างชัดเจน และต่อเนื่องเท่าที่ควรจากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหาที่ 3 นี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากถึงมากที่สุด คือ มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดในการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจนและอย่างต่อเนื่องใน

โอกาสต่าง ๆ และมีความเห็นด้วยในระดับมากที่ในการประชุมอาจารย์ประจำเดือนของแต่ละวิทยาลัยครูควรจะได้มีการกำหนดวาระเกี่ยวกับสหวิทยาลัยไว้ในการประชุมด้วย

4. การที่ผู้แทนของผู้บริหารและผู้แทนจากคณาจารย์ของวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้ทำการเผยแพร่ผลการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร

แนวทางการแก้ปัญหาคำแนะนำของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ที่กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเป็นผู้แทนของผู้บริหาร และที่เป็นผู้แทนจากคณาจารย์ควรจะได้ร่วมกันเผยแพร่ผลการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกรรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

สาเหตุของปัญหา

1. การสื่อสารที่ต้องผ่านจากกรรมการฝึกหัดครูไปยังสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบในนามสหวิทยาลัยทวารวดีโดยเฉพาะในกรณีที่ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่จะต้องรับดำเนินการ โดยควั่นแต่ละต้องเป็นมติของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาคำแนะนำของสหวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหานี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วย ในระดับมาก ในทุกแนวทางการแก้ปัญหา คือ การที่กรรมการฝึกหัดครูควรส่งเรื่องที่จะให้สหวิทยาลัยทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับที่ส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี และควรจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยเท่านั้น การพิจารณาร่วมกันระหว่างสหวิทยาลัยทุกแห่งกับกรรมการฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของกรรมการฝึกหัดครูที่จะติดต่อวิทยาลัยครูควรจะผ่านหรือไม่ต้องผ่านสหวิทยาลัย การร่วม

- กันระหว่างกรมการฝึกหัดครูและสภวิทยาลัยทุกแห่งในการจัดทำเอกสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างกรมการฝึกหัดครู สภวิทยาลัยและวิทยาลัยครูให้ชัดเจน และการที่
- = - คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจบางเรื่องให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจน

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบำเพ็ญความดีความชอบของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู

สาเหตุของปัญหา

1. การ ไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

แนวทางการแก้ปัญหาคำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหานี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากและปานกลาง ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากในการที่สภวิทยาลัยทวารวดีเสนอความดีความชอบของบุคคล ไปยังวิทยาลัยครูต้นสังกัดของบุคคลนั้น และในการที่สภวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคคลโดยขอไต่ถามความดีความชอบ จากกรมการฝึกหัดครูมาให้

มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในการที่สภวิทยาลัยทวารวดี พิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอไต่ถามความดีความชอบจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมาให้

4. ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่ทราบแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นอย่างดี

สาเหตุของปัญหา

1. การที่วิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและอาจารย์ได้ทราบเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดีโดยทั่วถึงกัน

แนวทางการแก้ปัญหาคำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหานี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก ในทุกแนวทางการแก้ปัญหา คือ การที่สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี ควรส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปี ของสภวิทยาลัยทวารวดี

ไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดี โดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู จนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และการแจ้งแผนการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไปยังวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทางวารสารหรือสิ่งพิมพ์ ตลอดจนการจัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินงาน หรือเผยแพร่ข่าวสารของสภวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

5. ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี

สาเหตุของปัญหา

1. การขาดข้อมูลพื้นฐานในบางด้านซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาคำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 1 นี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก ในทุกแนวทางการแก้ปัญหา คือ กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดี โดยคณะกรรมการแต่ละฝ่ายควรจะเริ่มต้นตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายในวิทยาลัยครู ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ร่วมอยู่ในคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ควรจะได้มีการแสวงหาข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่จำเป็นให้มากที่สุด ก่อนเริ่มทำแผนปฏิบัติงาน ควรให้ผู้มีความรู้ความสามารถในการวางแผนมาร่วมในการวางแผนกับคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มีการกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

2. การไม่สามารถวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานในระยะยาวเนื่องจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของสภวิทยาลัยตามร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของวิทยาลัยครู

แนวทางการแก้ปัญหาคำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 2 ซึ่งมีอยู่แนวทางเดียว ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก คือ ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของสภวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของวิทยาลัยครู

6. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจหน้าที่ของสภวิทยาลัยทวารวดี

สาเหตุของปัญหา

1. ความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ได้รับเป็นค่าดำเนินงานภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาค่าดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของปัญหาที่ 1 นี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในแนวทางที่กรรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างเพียงพอในแต่ละปี

มีความเห็นด้วยในระดับมากในแนวทางที่วิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีออกเงินสมทบเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และการนำเงินค่าสมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนในวิทยาลัยครู ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี มาสมทบเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตลอดจนการร่วมกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี จัดหารายได้พิเศษสำหรับ เป็นค่าดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

2. ความไม่เพียงพอของค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยทวารวดีที่ได้รับจากกรรมการฝึกหัดครู จึงเป็นภาระของวิทยาลัยครูที่เป็นเจ้าภาพ

แนวทางการแก้ปัญหาค่าดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมาก ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในแนวทางที่กรรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยทวารวดีที่กรมอนุมัติให้ดำเนินการอย่างเพียงพอ

มีความเห็นด้วยในระดับมากในแนวทางที่กรรมการฝึกหัดครูและสภวิทยาลัยพิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับการจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยแต่ละแห่ง

7. ปัญหาเกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่

สาเหตุของปัญหา

1. การมีงบประมาณที่จำกัดสำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 1 ซึ่งมีอยู่แนวทางเดียวที่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือ การที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีควรมีการวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละปีมีภารกิจใดบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกันและใช้งบประมาณเท่าใด แล้วจึงออกเงินร่วมกันให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยงของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันด้วย

2. การไม่ได้รับความสะดวกของบุคลากรในการเดินทางไปปฏิบัติการกิจของสหวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมาก ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดในแนวทางที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

มีความเห็นด้วยในระดับมาก ในแนวทางที่ให้บุคลากรที่ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจากสหวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีที่วิทยาลัยครูไม่สามารถจัดยานพาหนะให้ได้รวมทั้งในแนวทางที่ให้กรมการฝึกหัดครูจัดยานพาหนะให้แก่ทุกสหวิทยาลัยสำหรับใช้ในกิจการต่าง ๆ ของสหวิทยาลัย

3. การขาดสิ่งจูงใจต่อบุคลากรของวิทยาลัยครูในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นด้วยในระดับมากในทุกแนวทางคือ การที่สหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความดี ความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน และการประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน

4. การที่บุคลากรของวิทยาลัยครูต่างก็มี ภารกิจหน้าที่ของตน ภายในวิทยาลัยครูมากอยู่แล้ว

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ตามสาเหตุของ ปัญหาที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดสองแนวทาง คือ 1.ให้มีการจัดแบ่งภารกิจ ที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูและภารกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของ วิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้มีการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติภารกิจประจำภายในวิทยาลัยครู

5. การให้ความสำคัญต่อภารกิจของสหวิทยาลัยทวารวดีจากผู้บริหารระดับสูง ของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีมีน้อย จึงให้การสนับสนุนบุคลากรของวิทยาลัยปฏิบัติ ภารกิจดังกล่าว ไม่มากเท่าที่ควร

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุ ของปัญหาที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมาก ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในแนวทางที่ให้คณะกรรมการสหวิทยาลัย ทวารวดีมีการทบทวนวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี แล้วพิจารณาว่ามีการกิจใดที่ วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะทำร่วมกัน และการจัดให้มีแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู อย่างชัดเจน

มีความเห็นด้วยในระดับมากในแนวทางที่ต้องการให้สหวิทยาลัยเป็นองค์การ ที่มีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และประธานสหวิทยาลัยมีอำนาจ สั่งการ ไปยัง วิทยาลัยครูเพื่อขอความร่วมมือในการใช้บุคลากรของวิทยาลัยครูได้ และรวมทั้งแนวทางที่ให้ ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีขอความร่วมมือจากอธิการวิทยาลัยครูในการเสนอชื่อผู้ปฏิบัติภารกิจ หลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

8. ปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่สามารถควบคุมการดำเนินงาน ที่เป็นภารกิจหลักของสหวิทยาลัยทวารวดีได้เป็นอย่างดี

สาเหตุของปัญหา

1. การที่คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี บางส่วนละเลยการควบคุมการ ดำเนินงานในบางเรื่องซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของ ปัญหาที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง ดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ในแนวทางที่ให้ประธานสภวิทยาลัยควรจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เกี่ยวกับการควบคุมดูแลปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี-และให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบเป็นระยะ ๆ

มีความเห็นด้วยในระดับมากในแนวทางที่ให้ประธานสภวิทยาลัยทวารวดีมีการทบทวนบทบาทของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู แนวทางที่ให้คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีระบบการควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานในสิ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู แนวทางที่ต้องให้อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานสภวิทยาลัยในการควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของสภวิทยาลัยอย่างชัดเจน และแนวทางที่ให้มีความหมายรองรับคณะกรรมการสภวิทยาลัยไว้โดยชัดเจน

มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางในแนวทางที่ว่าประธานสภวิทยาลัยควรเป็นบุคคลจากภายนอกสภวิทยาลัยทวารวดีและเป็นบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาของอธิการวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

9. ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดีไม่เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นอย่างดี

สาเหตุของปัญหา

1. การไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์เท่าที่ควรจากสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดี

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยตามสาเหตุของปัญหาที่ 1 ซึ่งมีอยู่แนวทางเดียวที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือ การที่สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง

2. การที่ผู้ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูมักจะไม่ได้รายงานให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหาที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก คือ การที่ผู้ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูควรจะได้รายงานให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ และการให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ตลอดจนการเผยแพร่ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของงานที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

10. ปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามงานไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

สาเหตุของปัญหา

1. การที่คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของโครงการที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูจากผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามสาเหตุของปัญหานี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมากดังนี้

มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่ผู้ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการควรจะได้รายงานให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานของภารกิจดังกล่าว

มีความเห็นด้วยในระดับมากในแนวทางที่กำหนดให้มีวาระการรายงานความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของโครงการต่าง ๆ ในการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี และการที่คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวทางการประเมินผลและการติดตามงานสำหรับโครงการต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ตาราง 27 จะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก ถึงมากที่สุด ในเกือบทุกแนวทางการแก้ปัญหา โดยการพิจารณาจากค่ามัธยฐานจะเห็นว่าเกือบจะทุกแนวทางการแก้ปัญหามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วย ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานที่มีค่าเท่ากับ 3 ในแนวทางการแก้ปัญหาที่ 1.2 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 3 และแนวทางการแก้ปัญหาที่ 6 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 8 เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แล้วจะเห็นว่าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.50 - 1.00 นอกจากนี้มี 2 แนวทางการแก้ปัญหาที่มีค่าพิสัยเท่ากับ 1.50 คือ แนวทางการแก้ปัญหาที่ 1 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 5 และแนวทางการแก้ปัญหาที่ 2 ในสาเหตุที่ 4 ของปัญหาที่ 7 มี 5 แนวทางการแก้ปัญหาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2 คือ แนวทางการแก้ปัญหาที่ 2 ในสาเหตุที่ 1 และที่ 2 ของปัญหาที่ 1 แนวทางการแก้ปัญหาที่ 1.1 และ 1.2 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 3 แนวทางการแก้ปัญหาที่ 1 ในสาเหตุที่ 3 ของปัญหาที่ 7 แนวทางการแก้ปัญหาที่ 6 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 8 และมีเพียง 2 แนวทางการแก้ปัญหาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.50 คือ แนวทางการแก้ปัญหาที่ 1.2 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 3 และแนวทางการแก้ปัญหาที่ 3 ในสาเหตุที่ 1 ของปัญหาที่ 4 จากการพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวแล้ว ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ซึ่งหมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันค่อนข้างมาก

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ตาราง 27 จะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก ถึงมากที่สุด ในเกือบทุกแนวทางการแก้ปัญหา และมีความเห็นสอดคล้องกันค่อนข้างมากกับแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งหมายความว่าแนวทางการแก้ปัญหาคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย ทวารวดี ที่ผู้วิจัยได้เสนอไปนั้นมีความเหมาะสมดี

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ตัวแปรกลุ่มแรกคือคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปร (1) เพศ (2) ประสบการณ์ ซึ่งแบ่งเป็นประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี และประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู (3) บุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ตัวแปรที่ 2 คือตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลประกอบด้วย (1) ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี (2) ผู้บริหารวิทยาลัยครู (3) หัวหน้าภาควิชา (4) อาจารย์ผู้สอน ตัวแปรที่ 3 คือหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลประกอบด้วย (1) วิทยาลัยครูเพชรบุรี (2) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง (3) วิทยาลัยครูนครปฐม (4) วิทยาลัยครูกาญจนบุรี สำหรับตัวแปรตามมี 2 ตัว คือ ตัวแปรตามที่ 1 ได้แก่ การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีประกอบด้วย (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุวัตถุประสงค์ (3) ความกลมเกลียว (4) ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตามที่ 2 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ประกอบด้วย (1) ปัญหาด้านเป้าหมาย (2) ปัญหาด้านโครงสร้าง (3) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ (4) ปัญหาด้านรางวัล (5) ปัญหาด้านภาวะผู้นำ (6) ปัญหาด้านกลไกเกื้อหนุน

ประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครู 4 แห่งในสภวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 617 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู

หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 408 คน โดยใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นผู้ตอบ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับขั้นตอนการพัฒนาซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีนั้น ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ข้อที่เป็นปัญหาเหมือนกันจำนวน 30 คน โดยสัมภาษณ์บุคคลจากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 10 คน วิทยาลัยครูเพชรบุรี จำนวน 6 คน วิทยาลัยครูนครปฐม จำนวน 7 คน และจากวิทยาลัยครูกาญจนบุรี จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาตามข้อที่เป็นปัญหา จากนั้นเน้นแนวทางในการแก้ปัญหาที่พัฒนาแล้วตามสาเหตุของปัญหาไปตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้กับผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินตามเทคนิคเดลฟาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งมีได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ที่ต่างกัน
4. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ ผู้สอนของวิทยาลัยครู 4 แห่ง ในสหวิทยาลัยทวารวดี ในปีการศึกษา 2536 จำนวน 617 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี ผู้บริหารวิทยาลัยครู และหัวหน้าภาควิชา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 198 คน ส่วนอาจารย์ผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากทุกคณะวิชาของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี โดยเลือกร้อยละ 50 ตามสัดส่วนของประชากร มีจำนวน 210 คน รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 408 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ซึ่งเครื่องมือนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และหน่วยงานที่สังกัด มีจำนวน 4 ข้อ

1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกคน เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาโดย เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 210 - 212) มีจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B เป็นแบบสอบถามที่แปลมาจาก เครื่องมือวัด Type A - Type B Self Test ของ เฟรดแมน และ โรสแมน (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 88 - 89 ; citing Freidman and Roseman. 1974) โดยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ มีจำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นเพียงแยกประเภทบุคคลจึงไม่หาค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ใน 4 ด้าน คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและแปลมาจากเครื่องมือวัดสุขภาพขององค์กร ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนของ คิมสตันและซอนนาเบนด์ (Kimston and Sonnabend) (DeRoche. 1981 : 34 - 37) มีจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี 3 ด้าน คือ (1) การใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา (2) การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครู (3) การพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็นสถานบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีจำนวน 19 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความกลมเกลียว เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและแปลมาจากเครื่องมือวัดสุขภาพขององค์กรในด้านความกลมเกลียวของ คิมสตัน และซอนนาเบนด์ (Kimston and Sonnabend) (DeRoche. 1981 : 34 - 37) มีจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

2.4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและแปลมาจากเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของคูกและวอลล์ (Cook and others. 1981 ; citing Cook and Wall. 1980) มีจำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากเครื่องมือวินิจฉัยองค์กรของ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคนอื่น ๆ (2534 : 63) มีจำนวน 41 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ .96 โดยในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นดังนี้

(1) ด้านเป้าหมายเท่ากับ .89 (2) ด้านโครงสร้างเท่ากับ .95 (3) ด้านความสัมพันธ์เท่ากับ .86 (4) ด้านรางวัลเท่ากับ .71 (5) ด้านภาวะผู้นำเท่ากับ .82 (6) ด้านกลไกเกื้อหนุนเท่ากับ .92

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนนำไปใช้ผู้วิจัยได้ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองกับอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายในสภวิทยาลัยทวารวดีที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนดังกล่าวแล้ว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอเรื่องขออนุมัติต่อกรรมการฝึกหัดครูเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม ไปยังสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีด้วยตนเอง แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS-X เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าฐานนิยม การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาคำเนิงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ดำเนินการโดย นำรายข้อปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไปศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันแต่รับรู้รายข้อปัญหาเหมือนกัน จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่พัฒนาแล้วตามสาเหตุของปัญหาไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินตามเทคนิคเดลฟาย

สรุปผล

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป และสรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

1.1 สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษาพบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 คนนั้น เป็น เพศชาย 194 คน (ร้อยละ 53.88) เพศหญิง 166 คน (ร้อยละ 46.12) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดีน้อย (5 ปี หรือน้อยกว่า) จำนวน 45 คน (ร้อยละ 12.50) ปานกลาง (6 - 15 ปี) จำนวน 80 คน (ร้อยละ 22.22) มาก (16 ปี หรือมากกว่า) จำนวน 235 คน (ร้อยละ 65.28) เป็นผู้ไม่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 35.56) เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 232 คน (ร้อยละ 64.44) เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน 110 คน (ร้อยละ 30.56) มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน 250 คน (ร้อยละ 69.17) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A 249 คน (ร้อยละ 69.17) บุคลิกภาพแบบ B 111 คน (ร้อยละ 30.83) เป็นผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยจำนวน 20 คน (ร้อยละ 5.56) ผู้บริหารวิทยาลัยครู 50 คน (ร้อยละ 13.89) หัวหน้าภาควิชา 96 คน (ร้อยละ 26.67) อาจารย์ผู้สอน 194 คน (ร้อยละ 53.88) เป็นผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 27.22) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงจำนวน 85 คน (ร้อยละ 23.61) วิทยาลัยครูนครปฐมจำนวน 111 คน (ร้อยละ 30.83) และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 18.34)

2. สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี

ประสิทธิผลในการวิจัยนี้พิจารณาใน 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุวัตถุประสงค์ ความกลมเกลียว และความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี พบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกันดังต่อไปนี้

2.1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาก สำหรับการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยในด้านอื่น ๆ ของผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.1.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี พบว่า ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความกลมเกลียวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก และด้านความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้เคยปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูจะมีการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ไม่เคยปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครู ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านอื่น ๆ ระหว่างผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครู ไม่มีความแตกต่างกัน

2.1.4 จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน พบว่า ผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าผู้มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสูงกว่าในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

2.1.5 จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.6 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในด้านความกลมเกลียว ด้านความผูกพันต่อองค์การ

และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนนั้น ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยมีระดับการรับรู้ประสิทธิผล สูงกว่า หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอน และผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผล สูงกว่าหัวหน้าภาควิชา ส่วนการรับรู้ประสิทธิผลในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก ผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่า หัวหน้าภาควิชา และการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าอาจารย์ผู้สอน แต่การรับรู้ประสิทธิผลของ สภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความกลมเกลียวไม่พบความแตกต่างกัน

2.1.7 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงาน ที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีระดับการรับรู้ประสิทธิผลในด้านนี้ต่ำกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง ส่วนการรับรู้ ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงาน ต่างกันในด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยต่างกัน ดังต่อไปนี้

2.2.1 จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าเพศหญิง ในด้านกลไก เกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของ สภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัย ทวารวดี พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน มีการรับรู้ ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี พบว่าผู้ที่ไม่เคยและ เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของ

วิทยาลัยครู ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่เคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน พบว่า ผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้างและภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านความสัมพันธ์รางวัล กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และมีค้อยของกลไกเกื้อหนุน ในด้านการวางแผน การจัดทางงบประมาณ และการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีการรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตน ส่วนปัญหาในด้านเป้าหมาย และกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงานนั้น ผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน มีการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

2.2.5 จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B รับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ในด้านกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชามีการรับรู้ว่ามีปัญหาในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนมากกว่าผู้ดำเนินการสภวิทยาลัย ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้น ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกัน

2.2.7 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานที่ต่างกันมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีการรับรู้ว่ามี

ปัญหามากกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ส่วนปัญหาในด้านอื่น ๆ นั้นผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีซึ่งมิได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ที่ต่างกัน

ในการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีจากแบบสอบถาม 6 ด้าน จำนวน 41 ข้อ พบว่า มีรายข้ออยู่ 10 ข้อ ที่มีการรับรู้ว่าเป็นปัญหาเหมือนกันจากบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างกันตั้งแต่ 30 เปอร์เซนต์ หรือเท่ากับ 5 คุณลักษณะขึ้นไป ในจำนวนคุณลักษณะทั้งหมด 17 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ด้านเป้าหมาย

ข้อ 4 ความเข้าใจวัตถุประสงค์และภารกิจที่สำคัญของสภวิทยาลัยทวารวดี
ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยาลัยครูที่สังกัดต่างกัน จำนวน 16 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านโครงสร้าง

ข้อ 10 โครงสร้างการบริหารงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกรรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 5 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านรางวัล

ข้อ 21 การบำเพ็ญความดีความชอบของสภวิทยาลัยทวารวดี ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครู ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 8 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการวางแผน

ข้อ 28 การทราบแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 7 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 31 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภวิทยาลัยทวารวดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 7 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

ข้อ 34 ความเพียงพอในงบประมาณของสภวิทยาลัยทวารวดีต่อการปฏิบัติการกิจหน้าที่ของสภวิทยาลัย ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 6 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการควบคุม

ข้อ 35 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่ ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 14 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 36 ความสามารถของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีในการควบคุมการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 8 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ข้อ 37 ความเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสภวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลทุกฝ่าย ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัวในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จำนวน 11 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการติดตามงาน

ข้อ 14 การนำข้อมูลที่คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีได้รับจากการติดตามงานไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ข้อนี้เพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จำนวน 5 คุณลักษณะ ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน"

ผล : บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัวในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน ความเชื่ออำนาจ และมีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ยกเว้นที่เป็นด้านย่อยเพียงบางด้านเท่านั้น ส่วนตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของบุคคลแตกต่างกันเพียงบางด้าน คือ ประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี และหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบางส่วน

สมมติฐานที่ 2 "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน"

ผล : บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัวในด้านความเชื่ออำนาจต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเกือบทุกด้าน ในขณะที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัวในด้าน เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน และสังกัดในหน่วยงานต่างกันมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้านเท่านั้น

ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 "มีปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีบางประการที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน"

ผล : มีปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่วิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเพศชายที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่ง หน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

แต่รับรู้ว่าเป็นปัญหาเหมือนกัน ในขณะที่เพศหญิงที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน รับรู้ว่าการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาเหมือนกัน 1 ข้อ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะอภิปรายใน 2 ลักษณะคือ (1) อภิปรายตามกรอบความคิดของการวิจัย (2) อภิปรายตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดของการวิจัย

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีบางส่วนสอดคล้อง และบางส่วนก็ไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย กล่าวคือ

1.1.1 การพิจารณาในแง่คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล

1.1.1.1 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ ผลการวิจัยพบว่า เป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพียงบางกลุ่มเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายจึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีมาก เพราะอาจจะคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับตน ไม่ว่าจะโดยสายการบังคับบัญชา หรือความดีความชอบ จึงทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

1.1.1.2 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันที่แตกต่างกัน การที่ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันรับรู้ประสิทธิผลส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการ

ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 รวมระยะเวลาดำเนินการจนถึงช่วงเวลาที่ยุติได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2536 เป็นเวลา 7 ปีเศษเท่านั้น ซึ่งเป็นระยะเวลาไม่นานนัก จึงทำให้บุคคลที่แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ปานกลาง และน้อย ต่างก็มีความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างจากกันมากนักซึ่งส่งผลทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันไม่แตกต่างกัน

สำหรับการที่บุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกันรับรู้ประสิทธิผลแตกต่างกันในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยเฉพาะผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อย รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยไม่เคยได้ทราบถึงความร่วมมือของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยทวารวดีที่ได้มีการรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมาก่อน เมื่อมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในสหวิทยาลัยทวารวดี จึงอาจเกิดการรับรู้ว่าการใช้ทรัพยากรร่วมกันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งอาจเห็นถึงความแตกต่างนี้ได้

1.1.1.3 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติ

ภารกิจหลักร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันเกือบในทุกด้าน โดยเฉพาะผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 30) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันได้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติภารกิจหลักและสามารถปฏิบัติภารกิจหลักดังกล่าวจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงทำให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อสหวิทยาลัยทวารวดีมากกว่าผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้ผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันรับรู้ประสิทธิผลแตกต่างจากผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮลริเกล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, Slocum and Woodman. 1989) จ้อยซ์ และสโลคัม (Moussavi, Jones and Cronan. 1990 : 240 ; citing Joyce and Slocum. 1984) ที่พบว่า ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน

สำหรับการที่ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน รับรู้ ประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้ไม่เคย และเคยปฏิบัติภารกิจหลักได้รับรู้สภาพการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีว่า ไม่ได้มีการใช้ ทรัพยากรร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์มากเหมือน ๆ กัน จึงทำให้การ รับรู้ประสิทธิผลในสองด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเหมือนกัน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 30)

1.1.1.4 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจ ผลการวิจัย พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีสูงกว่าผู้ที่มีความ เชื่ออำนาจภายนอกตนในเกือบทุกด้าน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 31) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่มี ความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 86) จึงทำให้การรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ไวน์เนอร์ (Steers. 1981 : 111 - 112 ; citing Weiner. 1974) ที่พบว่า บุคคลซึ่งมีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จของงานสูงกว่าบุคคลที่มีความ เชื่ออำนาจภายนอกตน

สำหรับการที่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตนรับรู้ ประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มี ความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน ได้รับรู้สภาพการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ว่ายังไม่ได้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์มากเหมือน ๆ กัน จึงทำให้การรับรู้ประสิทธิผลในสองด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเหมือนกัน

1.1.1.5 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีใช่เป็นการรับรู้ประสิทธิผลที่เกี่ยวข้อง กับการแข่งขันซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันด้วย แต่ เป็นการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้ผลของการแข่งขันของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B แต่อย่างใด เพราะถ้าเป็นการรับรู้ที่เกี่ยวกับการแข่งขันของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B การรับรู้ย่อมจะแตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของสมิธ และเบรม (Smith and Brehm. 1981) ที่พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นคนที่ชอบแข่งขันกับคนอื่น ๆ จะมีการคาดหวังหรือรับรู้ผลการแข่งขันล่วงหน้า ของตนเองกับคู่แข่งที่สูงกว่าการรับรู้ผลการแข่งขันล่วงหน้าของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ดังนั้นเมื่อการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B จึงย่อมมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

1.1.2 การพิจารณาในแง่ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันเกือบในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวิน (Gavin. 1975) เว็บบอร์ (Steers. 1981 : 114 ; citing Webber. 1970) ฟราย (Frye. 1985 : 2890) มอสสาวี โจนส์ และโครแนน (Moussavi, Jones and Cronan. 1990) แบล็คเบิร์น และคนอื่น ๆ (Peterson and White. 1993 : 179 ; citing Blackburn and others. 1990) ที่พบว่าตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน การที่ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งหน้าที่บางตำแหน่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมากน้อยแตกต่างกันไปตามลำดับ บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมาก ก็ย่อมจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีมากกว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องน้อยกว่า จึงอาจเกิดความรู้สึกที่ต่อการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี มากกว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องน้อยกว่า และส่งผลให้มีการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าตามลำดับ จากตาราง 11 เป็นที่สังเกตได้ว่าประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนนั้น ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดีรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอน และเป็นหัวหน้าภาควิชา ในขณะที่ผู้บริหารวิทยาลัยครู รับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าภาควิชา สำหรับในด้านการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยรับรู้ประสิทธิผล

สูงกว่าผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารวิทยาลัยครูรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่เป็นอาจารย์ผู้สอน จึงเห็นได้ว่า การรับรู้ประสิทธิผลของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ดังในตาราง 11 ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมากกว่า มีการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีน้อยกว่า

สำหรับการที่ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ได้รับรู้สภาพการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีว่ายังไม่ได้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์มากเหมือน ๆ กัน จึงทำให้การรับรู้ประสิทธิผลในสองด้านย่อยนี้ของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

1.1.3 การพิจารณาในแง่หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกันรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนเท่านั้น ที่ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลแตกต่างกัน การที่บุคคลที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างต่างก็เป็นองค์กรที่มีลักษณะแบบเดียวกัน คือเป็นวิทยาลัยครูซึ่งมีโครงสร้างขององค์การตลอดจนภารกิจเหมือนกัน และบุคคลที่อยู่ในวิทยาลัยครูเหล่านี้ต่างก็มีสถานภาพเป็นอาจารย์เหมือน ๆ กัน ดังนั้นการรับรู้ประสิทธิผลส่วนใหญ่จึงย่อมไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับการที่ผู้สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน รับรู้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันนั้น โดยเฉพาะผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี รับรู้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนน้อยกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงและวิทยาลัยครูเพชรบุรี อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยครูกาญจนบุรีเป็นวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีที่อยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีมากที่สุด การรับรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี จึงอาจจะมีน้อยกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้มากกว่า คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรีที่เป็นวิทยาลัยครูที่เป็นที่ตั้งของ

สำนักงานคณะกรรมการ สหวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งอยู่ห่างจาก วิทยาลัยครูเพชรบุรีเป็นลำดับถัดมา ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฮอลล์ (Hall. 1982 : 251) ได้แสดงความเห็นวาระทางเป็นสิ่งที่จะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อซึ่งกันและกัน

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

ผลการวิจัยครั้งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่นักศึกษามีบางส่วนที่สอดคล้องกัน และไม่สอดคล้องกันกับกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การพิจารณาในแง่คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล

1.2.1.1 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้

ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ในด้านกลไกเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการจัดงบประมาณเท่านั้นที่เพศชายรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่า เพศหญิง การที่เพศชายกับเพศหญิงรับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสหวิทยาลัยทวารวดี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการสหวิทยาลัย และผู้บริหารวิทยาลัยครูเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายจึงไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีมากนัก โดยอาจจะคิดว่าไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับตนเองและไม่มีผลอย่างใดต่อการทำงานของตน ไม่ว่าจะโดยสายการบังคับบัญชาหรือการพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

สำหรับการที่เพศชายรับรู้ว่าการจัดงบประมาณมีปัญหามากกว่าเพศหญิงนั้น อาจเป็นเพราะว่าเพศชายจะเป็นผู้ที่มีความต้องการทางด้านงบประมาณมากกว่าเพศหญิง และอาจคิดว่างบประมาณต่าง ๆ ที่ได้รับในการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดียังน้อยเกินไปหรือไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูลเลอร์ (Schuler. 1975) ที่พบว่าเพศชายมีความต้องการทางด้านการเงินมากกว่าเพศหญิง

1.2.1.2 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสหวิทยาลัยทวารวดีเพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 รวมระยะเวลาที่ได้ดำเนินการมาจนถึงช่วงเวลาที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2536 เป็นเวลาเพียง 7 ปีเศษเท่านั้น ซึ่งเป็นระยะ

เวลาที่ไม่นานนัก จึงทำให้บุคคลที่แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันคือประสบการณ์ มาก ปานกลาง และน้อย ต่างก็มีความเข้าใจเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันไม่แตกต่างกัน

1.2.1.3 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติ

ภารกิจหลักร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี รับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านกลไก เกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนเท่านั้นที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน การที่ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน รับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 การดำเนินการในสิ่งที่เป็นการเริ่มต้นใหม่ ๆ ย่อมจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ บางประการ อาจเป็นไปได้ที่ผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันต่างก็มีความเข้าใจตรงกัน หรือต่างกันไม่มากนัก เกี่ยวกับปัญหาในด้านต่าง ๆ คือต่างก็มองว่าเป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหาค่อนข้างจะคล้าย ๆ กัน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 37) จึงทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ของ สหวิทยาลัยทวารวดี ระหว่างผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สำหรับการที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน รับรู้ปัญหาการดำเนินงานในด้านการวางแผนมากกว่าผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันได้มีโอกาสรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานของคณะกรรมการฝ่ายวางแผน และตนเองเป็นผู้ปฏิบัติตามแผนงานดังกล่าว ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันอาจจะมีความเข้าใจว่า การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ จึงทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านการวางแผนระหว่างผู้ไม่เคยและเคยปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันแตกต่างกันได้

1.2.1.4 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจ ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน รับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนในเกือบทุกด้าน ยกเว้นเฉพาะด้านเป้าหมายและการ

ติดตามงานเท่านั้นที่การรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน การที่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกคนรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับหรือเกี่ยวข้องนั้นเกิดขึ้นจากโอกาส โชคชะตาหรืออำนาจจากภายนอกที่ตนไม่สามารถจะควบคุมได้ (Greene, Adam and Ebert. 1985 : 164) จึงทำให้รับรู้ว่าการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสหวิทยาลัยทวารวดีมีปัญหามาก ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับหรือเกี่ยวข้องนั้นสามารถจะควบคุมได้ด้วยตนเอง (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 86) และนอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่จะรับรู้ถึงผลงานที่ได้รับสูงกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน (Smith and Brehm. 1981 : 1138 ; citing Miller and others. 1978) ซึ่งย่อมหมายถึง ทำให้มีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมีปัญหาในระดับที่น้อยกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ดังนั้นการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสหวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนจึงสูงกว่าของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์แกน และกรีน (Organ and Greene. 1974) เครเมอร์ และเคิร์ทซ์ (Kremer and Kurtz. 1983) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนกับภายนอกตน เป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน

สำหรับการที่การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านเป้าหมายและการติดตามงานระหว่างผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน กับภายนอกตนไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในด้านเป้าหมายของสหวิทยาลัยทวารวดีในภาพรวม มักจะเป็นที่พอเข้าใจในระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนหรือภายนอกตน จากในภาคผนวก ข ตาราง 38 แม้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนจะรับรู้ว่ด้านเป้าหมายเป็นปัญหา กล่าวคือมีค่าคะแนนเฉลี่ยเกิน 4.00 แต่ก็ไม่ได้สูงมากไปกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการติดตามงานเป็นสิ่งที่มักจะเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ในระบบราชการของไทย ไม่ว่าจะเป็นงานเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีหรือการดำเนินงานอื่น ๆ จึงทำให้ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน และภายนอกตน ต่างก็รับรู้ว่เป็นปัญหามากเหมือนกัน การรับรู้ปัญหาในด้าน การติดตามงานของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองและภายนอกตนเองจึงไม่แตกต่างกันด้วย

1.1.2.5 คุณสมบัติที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B รับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย ทวารวดีในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามิใช่เป็นการรับรู้ในสิ่งที่ เป็นการแข่งขันกัน ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขัน ด้วย แต่เป็นการรับรู้ในปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จึงทำให้การรับรู้ปัญหา ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ รับรู้ว่ามีปัญหาในบางด้านและ ไม่มีปัญหาในบางด้านเหมือน ๆ กัน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 39)

1.2.2 การพิจารณาในแง่ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านกลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการวางแผนเท่านั้นที่ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชารับรู้ว่ามีปัญหา มากกว่าผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี การที่ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานส่วนใหญ่ของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงาน ของสภวิทยาลัยทวารวดีเพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งย่อมจะมีปัญหาในบาง ประการและบางอย่างก็อาจจะ ไม่มีปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่วิทยาลัยครูในสภวิทยาลัย ทวารวดีเคยรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมาก่อน จึงทำให้การรับรู้ปัญหาการ ดำเนินงานส่วนใหญ่ของสภวิทยาลัยทวารวดีของผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน คือ ต่างก็รับรู้ว่าเป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหาล้าย ๆ กัน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 40)

สำหรับการที่หัวหน้าภาควิชารับรู้ปัญหาด้านการวางแผนมากกว่า

ผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นผู้ที่มีโอกาสได้ทราบถึงแผนงานการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี หรือได้มีโอกาสได้ ทราบถึงแผนงานการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี หรือได้มีโอกาสในการร่วมวางแผน ดังกล่าว จึงทำให้การรับรู้การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านการวางแผนไม่เป็น ปัญหาสำหรับผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดีแต่อย่างใด แต่ในขณะเดียวกันผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชา ไม่ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี แต่อย่างใด แต่จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติตามแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งแผนงานของสภวิทยาลัยทวารวดีอาจจะ ไม่ตรงกับความต้องการของหัวหน้าภาควิชา จึงทำให้ ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชารับรู้ปัญหาในด้านการวางแผนสูงกว่าผู้ดำเนินการสภวิทยาลัยทวารวดี

1.2.3 การพิจารณาในแง่หน่วยงานที่สังกัดของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกันรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านรางวัลเท่านั้นที่ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง การที่ผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน รับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างต่างก็เป็นองค์การที่มีลักษณะแบบเดียวกัน คือเป็นวิทยาลัยครูเหมือนกัน มีโครงสร้างขององค์การตลอดจนภารกิจเหมือนกัน และมีบุคลากรที่เป็นอาจารย์เหมือนกัน จึงทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่ของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน

สำหรับการที่ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีรับรู้ว่ามีปัญหาในด้านรางวัลมากกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงนั้น อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยครูกาญจนบุรีเป็นวิทยาลัยครูขนาดเล็กที่มีจำนวนอาจารย์ไม่มากนัก แต่ต้องรับภาระที่เหมือน ๆ กันกับวิทยาลัยครูอื่น ๆ ภายในสหวิทยาลัยทวารวดีที่มีจำนวนอาจารย์มากกว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีจึงอาจคาดหวังการได้รับการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ จากวิทยาลัยครูที่ใหญ่กว่า แต่อาจจะติดขัดในด้านรางวัลสำหรับบุคลากรของวิทยาลัยครูอื่น ๆ ที่จะมาช่วยเหลือ จึงอาจทำให้การรับรู้ในด้านรางวัลแตกต่างจากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงที่แม้ว่าจะมิใช่วิทยาลัยครูที่ใหญ่สักเท่าใด แต่ก็ยังมีอาจารย์ที่พอเหมาะกับภาระหน้าที่ ไม่จำเป็นต้องขอการสนับสนุนอาจารย์จากวิทยาลัยครูอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้มีปัญหากับรางวัลตามมา การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านรางวัลจึงไม่เป็นปัญหาสำหรับผู้สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงแต่อย่างใด

นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรียังรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหาในทุกด้าน (โปรดดูภาคผนวก ข ตาราง 41) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่อาจารย์ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ต้องรับภาระงานที่ค่อนข้างหนักเนื่องจากการขาดอัตราค่าจ้าง กล่าวคือมีอาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยครูกาญจนบุรี แต่ไปช่วยราชการที่อื่น และไปศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก ดังในปี พ.ศ. 2536 วิทยาลัยครูกาญจนบุรีมีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 137 คน ไปช่วยราชการที่อื่นจำนวน 21 คน และลาศึกษาต่อจำนวน 5 คน จึงทำให้มีอาจารย์ที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่เพียง 111 คน ดังนั้นเมื่ออาจารย์ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีภาระงานที่หนักมากดังกล่าวกว่า แต่ไม่ได้

รับการสนับสนุนในด้านอัตราค่าจ้างโดยสหวิทยาลัยทวารวดี จึงอาจทำให้ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรีเกิดความรู้สึกในแง่ลบต่อสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเป็นผลทำให้มีการรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาในทุกด้าน

จากการอภิปรายผลที่กล่าวมา สามารถสรุปผลเกี่ยวกับความสอดคล้องและไม่สอดคล้องของตัวแปรต่าง ๆ ตามกรอบความคิดของการวิจัยดังนี้

ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี และตัวแปรที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล เป็นตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยในเฉพาะบางด้าน ส่วนตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยเป็นอย่างมาก คือในเกือบทุกด้าน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ความเชื่ออำนาจ และตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ในขณะที่ตัวแปรซึ่งไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับ เพศ และบุคลิกภาพ แบบ A และแบบ B

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีนั้น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล และหน่วยงานที่สังกัดของบุคคล มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยเฉพาะบางด้านเท่านั้น ส่วนตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยเป็นอย่างมากในเกือบทุกด้าน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจ ในขณะที่ตัวแปรซึ่งไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยคือตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานภายในสหวิทยาลัยทวารวดี และตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

2. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ จึงขออภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์ข้อ 1 มีว่า "เพื่อศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล" ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นี้มี 1 สมมติฐาน คือสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน"

ผลการวิจัยส่วนหนึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยบุคคลที่มีคุณลักษณะ ส่วนตัวในด้านประสบการณ์ โดยเฉพาะประสบการณ์ในการปฏิบัติการหลักร่วมกัน ด้านความ เชื่ออานาจ และการมีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ยกเว้นที่เป็นด้านย่อยของด้านการบรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางด้าน เท่านั้น ส่วนผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น และผู้ที่มีเพศ บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B รวมทั้งผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก

1. การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามข้อบังคับสภาการฝึกหัด ครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 เพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งรวมระยะเวลาที่ดำเนินการมาได้เพียง 7 ปีเศษ เมื่อนับถึงช่วงเวลาที่ยูวิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2536 จึงทำให้บุคคลที่แม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานภายใน สหวิทยาลัยทวารวดีมานานมากกว่าคนอื่น ๆ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีความรู้ความ เข้าใจที่เกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีมากไปกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง และน้อยแต่อย่างใด ดังนั้นเมื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างการ รับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

2. การปฏิบัติการหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูตามมาตรา 5 ของ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 กระทำโดยบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติการหลักร่วมกันเท่านั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจ หลักร่วมกันของวิทยาลัยครู การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีระหว่างผู้ไม่เคย และเคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการหลักร่วมกันของสหวิทยาลัยทวารวดี จึงมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือเพศชาย มีบุคลิกภาพ แบบ A หรือแบบ B และมีสังกัดอยู่ในหน่วยงานใดก็ตาม ก็จะมีบุคคลที่ไม่เคยมี และเคยมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติการหลักร่วมกันปะปนกันอยู่ จึงทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของ สหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลที่เป็นเพศหญิงกับเพศชาย บุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B และ การมีสังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่แตกต่างกัน

2.2 วัตถุประสงค์ข้อ 2 มีว่า "เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคล" ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 นี้มี 1 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีการรับรู้ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีต่างกัน"

ผลการวิจัยบางส่วนจะสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนตัว เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกด้าน ในขณะที่คุณลักษณะของบุคคลด้านอื่น ๆ คือ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน ตัวแปรด้านตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่ สังกัดของบุคคล ทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลมีความ แตกต่างกันเพียงบางด้าน ซึ่งเป็นส่วนน้อย ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และบุคลิกภาพแบบ A กับแบบ B ไม่ทำให้มีความแตกต่างกัน เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านใดด้านหนึ่งเลย ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องจาก

1. การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเพิ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่การดำเนินการในเรื่องใหม่ ๆ ย่อมจะต้องประสบ ปัญหาการดำเนินงาน จากตาราง 35 ถึงตาราง 41 ในภาคผนวก จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่บุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ว่าเป็นปัญหาได้แก่ ปัญหาด้านเป้าหมาย ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาด้านกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และปัญหาด้าน กลไกเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับ การวางแผน การจัดทํางานประมาณ การควบคุม และการติดตามงาน แต่ปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ รางวัล และภาวะผู้นำนั้น บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่ง หน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ส่วนใหญ่จะรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีเหมือน ๆ กัน

การที่การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านเป้าหมาย โครงสร้าง และกลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม) และกลไกเกื้อหนุนที่ เกี่ยวกับการวางแผน การจัดทํางานประมาณ การควบคุม และการติดตามงาน เนื่องจากการ ดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในช่วงระยะเวลาเริ่มต้นนั้น ภารกิจของสหวิทยาลัย ทวารวดี และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่เป็นที่เข้าใจกันดีนัก โครงสร้างการ

ดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี และกลไกเกื้อหนุนด้านต่าง ๆ ก็ยังไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จึงทำให้บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ต่างรับรู้ว่าเป็นปัญหาเหมือนกัน

สำหรับการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีในด้านความสัมพันธ์ รางวัล และภาวะผู้นำ ซึ่งบุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ส่วนใหญ่จะรับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1 ปัญหาด้านความสัมพันธ์ วิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยทวารวดีมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมาช้านาน ก่อนที่จะมีการดำเนินงานในรูปแบบของสภวิทยาลัยทวารวดี กล่าวคือมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกีฬาของอาจารย์ และกิจกรรมทางด้านวิชาการ จึงทำให้ความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นไปด้วยดี ดังนั้นเมื่อมีการดำเนินงานในรูปแบบของสภวิทยาลัยทวารวดีก็ไม่ทำให้เกิดปัญหาในด้านความสัมพันธ์แต่อย่างใด

1.2 ปัญหาด้านรางวัล การกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นการกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพียงบางกลุ่ม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี และสภวิทยาลัยทวารวดีมีการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติในนามของสภวิทยาลัยทวารวดีไม่มากนัก กอปรกับเป็นการกิจที่เป็นการปฏิบัติเป็นครั้งคราว เมื่อวิเคราะห์ปัญหาด้านรางวัลในภาพรวม จะเห็นว่าบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะรับรู้ว่าเป็นปัญหาเหมือน ๆ กัน

1.3 ปัญหาด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี เป็นไปในรูปของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี นโยบาย และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จึงขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี มิใช่ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของประธานสภวิทยาลัยทวารวดี การใช้ภาวะผู้นำของประธานสภวิทยาลัยทวารวดีจึงอยู่ในขอบเขตจำกัด และวาระของประธานสภวิทยาลัยทวารวดีก็มีเพียง 2 ปี จึงทำให้บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัวตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ส่วนใหญ่รับรู้ว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีแต่อย่างใด

ดังนั้นการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของ

บุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จึงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยส่วนใหญ่ เนื่องจากการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้ต่างก็รับรู้ว่าเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหาเหมือนกัน ยกเว้นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจต่างกัน จะมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกด้าน กล่าวคือ จากตาราง 38 ในภาคผนวก บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมีปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน และถึงแม้ในด้านที่ผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะรับรู้ว่าเป็นปัญหา แต่ก็รับรู้ว่าเป็นปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวน์เนอร์ (Steers. 1981 : 111 - 112 ; citing Weiner. 1974) ที่พบว่า บุคคลซึ่งมีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จของงานสูงกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งในทางกลับกันย่อมหมายความว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะรับรู้ว่ามีปัญหาในการดำเนินงานน้อยกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

2.3 วัตถุประสงค์ข้อ 3 มีว่า "เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งมีได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ที่ต่างกัน" ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 นี้มี 1 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "มีปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีบางประการที่บุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน"

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานกล่าวคือ เมื่อวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 10 ข้อ ที่เพศชาย ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน แต่รับรู้ปัญหาเหมือนกัน อย่างไรก็ตามปรากฏว่าในเพศหญิง บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน รับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาอยู่เพียง 1 ข้อเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงจะมีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในทางลบน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน เพ็นทีคอสเต้ และไบลีย์ (Wilson, Pentecoste and Bailey. 1984) ที่พบว่า เพศหญิงจะมีการรับรู้ในทางที่เป็นด้านลบน้อยกว่าเพศชาย ดังนั้นจึงทำให้

การรับรู้ว่าการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นปัญหาของเพศหญิงมีจำนวนน้อยกว่าของเพศชาย

ข้อเสนอแนะ

ในการให้ข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยจะเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนคือ (1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติจะเสนอใน 2 ประเด็นดังนี้คือ

1.1 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดี

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของ
สหวิทยาลัยทวารวดีในแต่ละปัญหามีดังนี้

1.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยครูภายใน
สหวิทยาลัยทวารวดียังขาดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และภารกิจของสหวิทยาลัยทวารวดี
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.1.1.1 ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็น
กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ควรจะได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้
ผู้บริหาร และอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และภารกิจของ
สหวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจน และอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่นในการประชุม
การสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การศึกษาคูณ เป็นต้น

1.1.1.2 กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี
ที่เป็นผู้แทนของผู้บริหาร และที่เป็นผู้แทนจากคณาจารย์ควรจะได้ร่วมกันเผยแพร่ผลการประชุม
ของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ให้ผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบ
เกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง

1.1.1.3 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

ควรจัดทำวารสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีไปยังผู้บริหาร และอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีตั้งแต่ระดับอธิการจนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาอย่างต่อเนื่อง

1.1.1.4 จัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร และอาจารย์ของ

วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และภารกิจของสหวิทยาลัยทวารวดี

1.1.1.5 จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อทำหน้าที่

ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง

1.1.1.6 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหาร และอาจารย์ภายในสหวิทยาลัยทวารวดีทราบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.1.1.7 ในการประชุมอาจารย์ประจำเดือนของแต่ละ

วิทยาลัยครูควรจะได้มีการกำหนดวาระเกี่ยวกับสหวิทยาลัยไว้ในการประชุมด้วย

1.2.1 ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานของสหวิทยาลัย

ทวารวดีไม่เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.2.1.1 กรมการฝึกหัดครู และสหวิทยาลัยทุกแห่งร่วมกัน

จัดทำเอกสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างกรมการฝึกหัดครู สหวิทยาลัย และวิทยาลัยครูให้ชัดเจน แล้วประชุมสัมมนาให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1.2.1.2 กรมการฝึกหัดครูส่งเรื่องที่จะให้

สหวิทยาลัยทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับที่ส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

1.2.1.3 กรมการฝึกหัดครูควรส่งเรื่องที่กรมการฝึกหัดครู

มอบให้สหวิทยาลัยทุกแห่งดำเนินการประสานงานกับวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัย เฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยเท่านั้น

1.2.1.4 สหวิทยาลัยทุกแห่งควรพิจารณาร่วมกับ
กรรมการฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของกรรมการฝึกหัดครูที่จะติดต่อกับวิทยาลัยครูควรจะผ่านหรือ
ไม่ต้องผ่านสหวิทยาลัย

1.2.1.5 คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีมอบอำนาจ
ในการตัดสินใจบางเรื่องให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี
อย่างชัดเจน

1.3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการบำเพ็ญความดีความชอบของ
สหวิทยาลัยทวารวดีไม่ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง
วิทยาลัยครู ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.3.1.1 สหวิทยาลัยทวารวดีเสนอความดีความชอบของ
บุคคลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูไปยังวิทยาลัยครูต้นสังกัดของ
บุคคลผู้นั้น

1.3.1.2 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดีความชอบ
แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอใ้ขอใ้ความดีความชอบ
จากกรรมการฝึกหัดครูมาให้

1.3.1.3 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดีความชอบ
แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอใ้ขอใ้ความดีความชอบ
จากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมาให้

1.4.1 ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลทุกฝ่ายภายในสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ทราบ
แผนงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.4.1.1 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีควร
ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสหวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายใน
สหวิทยาลัยทวารวดีโดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูจนถึงระดับหัวหน้าภาค
และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ

1.4.1.2 สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีแจ้ง
แผนการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดี
เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทางวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาลัยทวารวดี

1.4.1.3 จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดี หรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

1.5.1 ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.5.1.1 คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มีการกำหนดกรอบ และทิศทางการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

1.5.1.2 คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งจัดทำแผนปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้แสวงหาข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลที่จำเป็นให้มากที่สุดโดยทุกทางก่อนเริ่มทำแผนปฏิบัติงาน

1.5.1.3 กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดี โดยคณะกรรมการแต่ละฝ่ายควรจะได้เริ่มต้นตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายในวิทยาลัยครูเสียก่อน

1.5.1.4 ควรให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผนมาร่วมในการวางแผนกับคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้จัดทำแผนปฏิบัติงาน

1.5.1.5 ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีร่วมอยู่ในคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีให้มากขึ้นกว่าเดิม

1.5.1.6 ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และภารกิจของสหวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของวิทยาลัยครู

1.6.1 ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจหน้าที่ของสหวิทยาลัยทวารวดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.6.1.1 กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างเพียงพอในแต่ละปี

1.6.1.2 กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยทวารวดีที่กรมอนุมัติให้ดำเนินการอย่างเพียงพอ

1.6.1.3 วิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีออกเงินสมทบเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

1.6.1.4 กรมการฝึกหัดครู และสภวิทยาลัยพิจารณาาร่วมกันเกี่ยวกับการจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยแต่ละแห่ง

1.6.1.5 นำเงินค่าสมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนในวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมาสมทบเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงานภายในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

1.6.1.6 สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีร่วมกับวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีจัดทำรายได้พิเศษสำหรับเป็นค่าดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

1.7.1 ปัญหาเกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.7.1.1 วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีควรมีการวางแผนร่วมกันว่า ในแต่ละปีมีภารกิจใดบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกัน และใช้งบประมาณเท่าใด จากนั้นจึงออกเงินร่วมกันให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.7.1.2 วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

1.7.1.3 ให้บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจากสภวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีที่วิทยาลัยครูไม่สามารถจัดหายานพาหนะให้ได้

1.7.1.4 กรมการฝึกหัดครูควรจัดหายานพาหนะให้แก่ทุกสภวิทยาลัยสำหรับใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสภวิทยาลัย

1.7.1.5 สภวิทยาลัยทวารวดีประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

1.7.1.6 สหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน

1.7.1.7 คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีทบทวนวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดีแล้วพิจารณาว่ามีภารกิจใดที่วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะทำร่วมกัน

1.7.1.8 สหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน

1.7.1.9 ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีขอความร่วมมือจากอธิการวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เสนอชื่อผู้ปฏิบัติภารกิจในส่วนของแต่ละวิทยาลัยครูในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

1.7.1.10 สหวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์การที่มีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และประธานสหวิทยาลัยมีอำนาจสั่งการไปยังวิทยาลัยครูได้เพื่อขอความร่วมมือในการใช้บุคลากรของวิทยาลัยครู

1.7.1.11 ให้บุคลากรของวิทยาลัยครูปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติภารกิจประจำภายในวิทยาลัยครูของตน

1.7.1.12 จัดแบ่งภารกิจที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู และภารกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของวิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.1 ปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานที่เป็นภารกิจหลักของสหวิทยาลัยทวารวดีได้เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.8.1.1 ให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการแก่คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีทราบเป็นระยะ ๆ

1.8.1.2 ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี

1.8.1.3 ประธานสภวิทยาลัยทวารวดีควรจะทบทวนบทบาทของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันในการประชุมของคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

1.8.1.4 คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรจัดให้มีระบบการควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานในสิ่งที่เป็ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

1.8.1.5 ในพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงสภวิทยาลัยจะต้องให้อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานสภวิทยาลัยในการควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของสภวิทยาลัยอย่างชัดเจน

1.8.1.6 ควรจะมีกฎหมายรองรับคณะกรรมการสภวิทยาลัยไว้โดยชัดเจน

1.9.1 ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลทุกฝ่ายภายในสภวิทยาลัยทวารวดีไม่เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสภวิทยาลัยทวารวดีเป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.9.1.1 สำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง

1.9.1.2 ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูควรจะได้รายงานให้คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ

1.9.1.3 คณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีระบบการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ตลอดจนการเผยแพร่ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของงานที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู

1.10.1 ปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามงานไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ

1.10.1.1 ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการควรจะได้รายงานให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ

1.10.1.2 กำหนดให้มีวาระการรายงานความก้าวหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของโครงการต่าง ๆ ในการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีได้ร่วมกันเสนอแนะแนวทางแกปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

1.10.1.3 คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวทางการประเมินผล และการติดตามงานสำหรับโครงการต่าง ๆ

1.2 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการเป็นกลุ่มสถาบันราชภัฏ

เมื่อวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏแล้ว ควรจะมีการจัดตั้งองค์การเป็นกลุ่มสถาบันราชภัฏ เพื่อดำเนินกิจการร่วมกันในบางประการ เช่น การเปิดสอนระดับปริญญาโทในบางสาขา การรับนักศึกษาใหม่ เครือข่ายศูนย์ข้อมูล โครงการครูหายา การแข่งขันกีฬา การวิจัย การส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มสถาบันควรจะเป็นในลักษณะเพื่อการประสานงานการดำเนินกิจการร่วมกันบางประการของสถาบัน ไม่ควรจะเป็นในลักษณะของการบริหารงานบุคคลของกลุ่มสถาบัน หรือเพื่อเป็นองค์การกลางสำหรับการส่งข้อมูลข่าวสารจากสำนักงานสถาบันราชภัฏ ไปยังสถาบันราชภัฏภายในกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผล และปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีเท่านั้น จึงน่าจะได้มีการศึกษากับประชากรในสหวิทยาลัยอื่น ๆ บ้าง เพื่อจะได้ทราบถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผล และปัญหาการดำเนินงานในสหวิทยาลัยอื่น ๆ ว่าเป็นอย่างไร

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับบุคคลภายใน สหวิทยาลัยทวารวดีเท่านั้น จึงน่าจะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ และปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ระหว่างสหวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อจะได้ ทราบว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และปัญหาการดำเนินงานของแต่ละสหวิทยาลัย แตกต่างกันหรือไม่ และมีแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างไร

2.3 การศึกษาเป็นรายวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการรับรู้ของ บุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี อาจจะได้มี การศึกษาถึงประสิทธิภาพและปัญหาการดำเนินงานของวิทยาลัยครูเป็นรายวิทยาลัย โดยใช้ ตัวแบบของงานวิจัยนี้

2.4 ตัวแปรต้น เนื่องจากในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำตัวแปรต้นบางตัวที่เกี่ยวข้อง กับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีมา ศึกษา แต่ยังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา เช่น ทศคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง และอุปนิสัย เป็นต้น จึงน่าจะนำตัวแปรอื่น ๆ มาศึกษา เพื่อจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ประสิทธิภาพ และปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดี

2.5 ตัวแปรตาม การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยทวารวดีตามแนวคิดของ พาร์สันส์ (Parsons) และการรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามแนวคิดของ ไวส์บอร์ด์ (Weisbord) เท่านั้น จึงน่าจะศึกษาการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสหวิทยาลัยทวารวดีจากแนวความคิด ของนักวิชาการท่านอื่น เช่น แนวคิดของ คาเมรอน (Cameron) ปีเตอร์ส์ และวอเตอร์แมน (Peters and Waterman) และ เบนนิส (Bennis) และน่าจะมีการศึกษาการรับรู้ปัญหา การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีจากตัวแบบของ พอร์ราส (Porras) เพราะเป็นการ วัดประสิทธิภาพ และการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีจากตัวบ่งชี้อื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การฝึกหัดครู, กรม. ประกาศกรมการฝึกหัดครูเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน
คณะกรรมการสหวิทยาลัย. ประกาศ ณ วันที่ 2 มกราคม 2529. ก.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) กรมการฝึกหัดครู.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2531.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) กรมการฝึกหัดครู.
กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2535. ก.
- _____. ร่างแนวทางการดำเนินงานสหวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : กองการฝึกหัดครู,
2535. ข.
- _____. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการของผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : กองการฝึกหัดครู, 2529. ข.
- การฝึกหัดครู, กรม และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. การประชุมปฏิบัติการผู้อำนวยการสำนักงาน
คณะกรรมการสหวิทยาลัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัย ระหว่าง
ปี 2529 - 2530. กรุงเทพฯ : กองการฝึกหัดครูและสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์,
2531.
- การฝึกหัดครู, สภา. ข้อบังคับสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528.
ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.
- คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี, สำนักงาน. สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัย
ทวารวดี พ.ศ. 2529 - 2530. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย
ทวารวดี, 2531.
- เจ็ดหล้า สุทรวักต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะ
ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินซ์ตันพอนด์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

เดโช สนวนนท์. "ภารกิจของสหวิทยาลัยและผู้อำนวยการสหวิทยาลัย," ใน รายงานผลการประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานของสหวิทยาลัย.

หน้า 16 - 17. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี,
2533.

เทพม. เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.

เทียน ทองแก้ว. "การพัฒนาสหวิทยาลัย วิทยาลัยครูเพื่อความเป็นเลิศ," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาการพัฒนาการบริหารงานของสหวิทยาลัย.

หน้า 33 - 40. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี,
2533.

ปรีชา เจียมรวมวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ไสภ พวงสุวรรณ. เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่ สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.
2534.

พล ศักดิ์ และคนอื่น ๆ. แนวทางการพัฒนาสหวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,
2534. อัดสำเนา.

"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 101
ตอนที่ 144. หน้า 1 - 13. 12 ตุลาคม 2527.

พะยอม แก้วกานี. "โครงการกลุ่มวิทยาลัยครู," ครูปริทัศน์. 2(2) : 7 - 10 ;
กันยายน 2520.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. "การอภิปรายเรื่องแนวทางการบริหารของสหวิทยาลัยที่พึงประสงค์,"
ใน รายงานผลการประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานของสหวิทยาลัย.
หน้า 31 - 42. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี,
2533.

ภรณ์ กิรติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไอเดียนส์ไตร์, 2529.

- มังกร ทองสุตสี. "การอภิปรายเรื่องแนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์,"
ใน รายงานผลการประชุมสัมมนา เรื่องการพัฒนากิจการงานของมหาวิทยาลัย,
หน้า 31 - 42. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี, 2533.
ราชเลขาธิการ, สำนัก. ที่รล 0003/2522 เรื่อง ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน
ชื่อสถาบัน. ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535.
- วิชิต สุวรรณรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, โสภณ พวงสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่กองการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2535.
- ศักดิ์ชัย นิรัธทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532.
- "มหาวิทยาลัย," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาการพัฒนากิจการงานของ
มหาวิทยาลัย. หน้า 63 - 85. เพชรบุรี : สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัย
ทวารวดี, 2533.
- สะอาดศรี คงนิล และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยอีสานใต้. นครราชสีมา : วิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2530.
- สายหยุด จาปาทอง. แนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู,
2529.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. การศึกษาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- _____. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ตะเกียง, 2534. ก.
- _____. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. ข.
- _____. "ยุทธศาสตร์ของการติดตามงาน," ใน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. หน้า 188 - 196. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องระบบและโครงสร้าง
ที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- โสภณ สุวรรณโรจน์. "สัมภาษณ์พิเศษ," ใน มติใหม่วิทยาลัยครู : สถาบันอุดมศึกษา
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. หน้า 13 - 17. กรุงเทพฯ : สุวานเศรษฐกิจ, 2532.
- หมู่บ้านจอมบึง, วิทยาลัยครู. ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ปีการศึกษา 2534.
ราชบุรี : วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง, 2534.
- อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร. "การะหน้าที่และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย,"
ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 8 - 9. กรุงเทพฯ :
สหายบล็อกและการพิมพ์, 2531.
- Albrecht, Karl. Organizational Development : A Total Systems
Approach to Positive Change in any Business Organization.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1983.
- Allen, Hansel Wilson. "The Match of Leader Style with Maturity
and Its Influence on Job Satisfaction and Perceived
Organizational Effectiveness," Dissertation Abstracts
International. 46(09A) : 2490 ; 1984.
- Anderson, John C. and Charles A. O' Reilly "Effects of an
Organizational Control System on Managerial Satisfaction
and Performance," Human Relations. 34(6) : 491 - 501 ;
1981.
- Anthony, Robert N. and John Dearden. Management Control Systems.
4th ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.
- Arvey, Richard D., Emily M. Passino and John W. Lounsbury.
"Job Analysis Results as Influenced by Sex of Incumbent
and sex of Analyst," Journal of Applied Psychology.
62(4) : 411 - 416; August, 1977.
- Avolio, Bruce J. and Bernard M. Bass. "Transformational Leadership,
Charisma, and Beyond," in Emerging Leadership Vistas.
p. 29 - 49. edited by James Gerald Hunt and others.
Lexington : D.C. Health, 1988.
- Baliga, B.R. and James G. Hunt. "An Organizational Life Cycle
Approach to Leadership," in Emerging Leadership Vistas.
p.129 - 149. edited by James Gerald Hunt and others.
Lexington : D.C. Health, 1988.

- Baron, Robert A. Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1986.
- Baron, Robert A. and Don Byrne. Social Psychology : Understanding Human Interaction. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Baron, Robert A. and Paul B. Paulus. Understanding Human Relations : A Practical Guide to People at Work. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Bateman, Thomas S. and Carl P. Zeithaml. Management : Function and Strategy. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1990.
- Bautista, Victoria A. "Monitoring and Evaluation Structures and Mechanisms for Integrated Rural Development in the Southeast Asian Region," "Philippine Journal of Public Administration. 27(1 - 2) : 121 - 134 ; January - April, 1984.
- Bedeian, Arthur G. and Raymond F. Zammuto. Organizations : Theory and Design. Chicago : The Dryden Press, 1991.
- Beder, Hal. "Interorganizational Cooperation : Why and How?," New Directions for Continuing Education. 23 : 3 - 22; September, 1984a.
- _____. "Principles for Successful Collaboration," New Directions for Continuing Education. 23 : 85 - 90; September, 1984b.
- Beer, Carole T. and Gordon G. Darkenwald. "Gender Differences in Adult Student Perceptions of College Classroom Social Environments," : Adult Education Quarterly. 40(1) : 33 - 42; Fall, 1989.
- Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. Executive Achievement : Making It at the Top. New York : McGraw-Hill, 1986.
- Blumenthal, Judith. "Joint Ventures as a Vehicle for Strategic Change : Opportunities and Pitfalls," Journal of Organizational Change Management. 4(1) : 45 - 59 ; 1991.
- Burke, Warner W. Organizational Development : A Normative View. Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, 1987.
- Burke, Warner W. "Organizational Development and Bureaucracy in the 1980s," in Readings in Organizations. 4th ed. edited by James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. p. 341 - 353. Plano, Texas : Business Publications, 1982.

Callahan, Robert E., C. Patrick Fleenor and Harry R. Knudson.
Understanding Organizational Behavior : A Managerial Viewpoint.
 Columbus : Charles E. Merrill, 1986.

Cameron, Kim. "Measuring Organizational Effectiveness in
 Institutions of Higher Education," Administrative Science
Quarterly. 23(4) : 604 - 632 ; December, 1978.

✓ Campbell, John P. "On the Nature of Organizational Effectiveness,"
 in New Perspectives on Organizational Effectiveness.
 edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and
 Associates. P. 13 - 55. San Francisco : Jossey - Bass,
 1977.

Carnall, Colin A. Managing Change in Organizations. New York :
 Prentice Hall, 1990.

Cartwright, Darwin. "The Nature of Group Cohesiveness," in
Readings in Organizational Behavior : Dimensions of
Management Actions. edited by Richard C. Huseman and
 Archie B. Carroll. p. 71 - 89. Boston : Allyn and Bacon,
 1979.

Cavanah, Eleanor Sundberg. "The Relationship of Leader Self-
 Monitoring to Perceived Organizational Effectiveness :
 A Study of High School Principals," Dissertation Abstracts
International. 46(04A) : 850; 1985.

Cayon, Peter J. "Dubious Diversity : What are those things Called
 Consortia?," in Inter - Institutional Cooperation in Higher
Education. Seoul : Korean Council for University Education,
 1984.

Certo, Samuel C. Principles of Modern Management : Functions and
Systems. 3rd ed. Dubuque, Iowa : WM.C. Brown, 1986.

Cherrington, David J. Organizational Behavior : The Management
of Individual and Organizational Performance. Boston :
 Allyn and Bacon, 1989.

Chung, Kae H. and Leon C. Megginson. Organizational Behavior :
 Developing Managerial Skills. New York : Harper and Row,
 1981.

Cohen, Allan R. and others. Effective Behavior in Organizations :
 Learning from the Interplay of Cases, Concepts, and Student
Experiences. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.

_____. Effective Behavior in Organizations : Learning from the
Interplay of Cases, Concepts, and Student Experiences.
 4th ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1988.

- Cook, John D. and others. The Experience of Work. London : Academic Press, 1981.
- Creswell, John W., Ronald W. Roskens and Thomas C. Henry. "A Typology of Multicampus System," Journal of Higher Education. 56(1) : 26 - 37 ; January / February, 1985.
- ✓ Cristy, Joseph Thomas. "Guidelines for Evaluation of Organizational Effectiveness in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 45(11A) : 3287; 1984.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 4th ed. New York : Harper, 1984.
- Crosby, Philip B. Leading : The Art of Becoming an Executive. New York : McGraw - Hill, 1990.
- Daft, Richard L. Organization Theory and Design. 2nd ed. New York : West Publishing Company, 1986.
- Dejnozka, Edward L. Educational Administrative Glossary. London : Greenwood Press, 1983.
- DeRoche, Edward F. An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel. Boston : Allyn and Bacon, 1981.
- ✓ Dessler, Gary. Organization Theory : Integrating Structure and Behavior. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1986.
- Donnelly, James H., James L. Gibson and John M. Ivancevich. Management. 5th ed. Plano, Texas : Business Publications, 1984.
- Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. Auckland : McGraw-Hill, 1983.
- Ford, Robert C., Barry R. Armandi and Cherrill P. Heaton. Organization Theory : An Integrative Approach. New York : Harper and Row, 1988.
- Frye, Brenda Wooden. "The Relationship Between Supervisor and Subordinate Actual and Perceived Perceptions of Organization Training Factors," Dissertation Abstracts International. 46(10A) : 2890 ; 1985.
- Gavin, James F. "Organizational Climate as a Function of Personal and Organizational Variables," Journal of Applied Psychology. 60(1) : 135 - 139 ; February, 1975.

Garland, Howard. "Goal Levels and Task Performance : A Compelling Replication of Some Compelling Results," Journal of Applied Psychology. 67(2) : 245 - 248 ; Arpil, 1982.

Glazer, Judith S. "Designing and Managing an Inter-University Consortium in a Period of Decline," Journal of Higher Education. 53(2) : 177 - 194 ; 1982.

Goldhaber, Gerald M. Organizational Communication. 2nd ed. Dubuque, Iowa : WM.C. Brown, 1979.

✓ Gordon, Judith R. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1987.

✓ _____ . A Diagnostic Approach to Organizational Behavior. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.

✓ Gordon, Judith R. and others. Management and Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Gray, Jerry L. and Frederick A. Starke. Organizational Behavior : Concepts and Applications. 3rd ed. Columbus : A Bell and Howell Company, 1984.

✓ Greene, Charles N., Everett E. Adam and Ronald J. Ebert. Management for Effective Performance. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1985.

Hall, Richard H. Organizations : Structures and Processes. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1982.

✓ _____ . Organizations : Structures, Processes and Outcomes. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1991.

Hampton, David R., Charles E. Summer and Ross A. Webber. Organizational Behavior and the Practice of Management. 4th ed. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1982.

Hannan, Michael T. and John Freeman. "Obstacles to Comparative Studies," in New Perspectives on Organizational Effectiveness. edited by Pual S. Goodman, Johannes M. Pennings and Associates. p.106 - 131. San Francisco : Jossey - Bass, 1977.

Harlow, Dorothy N. and Jean J. Hanke. Behavior in Organizations. Boston : Little, Brown and Company, 1975.

Hassell, Janice Marie Grace. "Leadership as an Aspect of Organizational Climate, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Effectiveness of Faculty," Dissertation Abstracts International. 46(11A) : 3206; 1985.

- Hellriegel, Don., John W. Slocum and Richard W. Woodman.
Organizational Behavior. 5th ed. Cambridge : Harper and Row, 1989.
- Hersey, Paul and Ken Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. 4th ed. New Delhi : Prentice - Hall of India, 1983.
- Herzog, John A. "Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary Schools," Dissertation Abstracts International. 51(08A) : 2582 ; 1990.
- Higgins, James M. Organizational Policy and Strategic Management : Text and Cases. Hinsdale, Illinois : The Dryden Press, 1979.
- * Hill, Jerry Wayne. "A Study of Locus of Control and Attitudes and Role Perceptions of Oklahoma School-Board Members and Superintendents," Dissertation Abstracts International. 46(10A) : 2873 ; 1985.
- Hodgetts, Richard M. Management : Theory, Process, and Practice. 5th ed. San Diego : Harcourt Brace Jovanovich, 1990.
- Horner, Judithn Ann. "School Effectiveness : A Conceptual Framework, Measures and Results from a Study of New Jersey Secondary Schools," Dissertation Abstracts International. 45(08A) : 2331 ; 1984.
- ✓ Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 4th ed. New York : McGraw - Hill, 1991.
- Jellema, William W. and James Olliver. Interinstitutional Cooperation : Study of Independent Higher Education in Indiana. Indiana : Independent Colleges and Universities of Indiana, 1975.
- Johns, Gary. Organizational Behavior : Understanding Life at Work. Dallas, Texas : Scott, Foresman and Company, 1983.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. Organization and Management : A Systems and Contingency Approach. 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Kimbrough, Ralph B. and Michael Y. Nunnery. Educational Administration : An Introduction. 3rd ed. New York : Macmillan, 1988.

King - bins, Adrienne Olive. "Key Elements for Coordination of Federal Programs : Case Study (Basic Skills)," Dissertation Abstracts International. 46(11A) : 3208; 1985.

Koontz, Harold and Cyril O' Donnell. Management : A Systems and Contingency Analysis of Management Functions. New York : McGraw - Hill, 1976.

Kremer, Lya and Chaya Kurtz. "Locus of Control, Perceptions and Attributions of Student Teachers in Educational Situations," College Student Journal. 17(3) : 245 - 251 ; Fall, 1983.

Larson, James R. and Christine Callahan. "Performance Monitoring : How It Affects Work Productivity," Journal of Applied Psychology. 75(5) : 530 - 538 ; October, 1990.

Lawler, Edward E. "Education, Management Style, and Organizational Effectiveness," Personnel Psychology. 38(1) : 1- 26; Spring, 1985.

Lee, Eugene C. and Frank M. Bowen. Managing Multicampus Systems : Effective Administration in an Unsteady State. San Francisco: Jossey - Bass, 1975.

_____. The Multicampus University : A Study of Academic Governance. New York : McGraw-Hill, 1971.

Lehmann, Timothy and Peter J. Ristuben. "Colleges in Partnership : Four Ventures in Successful Program Collaboration," Journal of Higher Education. 54(4) : 381 - 398 ; July / August, 1983.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 5th ed. New York : McGraw-Hill, 1989.

_____. Organizational Behavior. 6th ed. New York : McGraw-Hill, 1992.

Manhardt, Philip J. "Job Orientation of Male and Female College Graduate in Business," Personnel Psychology. 25(2) : 361 - 368; Summer, 1972.

Martin, Jack Lee. "Principal / Teacher Interpersonal Relations and Principal Effectiveness as Perceived by Teachers," Dissertation Abstracts International. 50(11A) : 3434 ; 1989.

✓McFarland, Dalton E. Management : Foundations and Practices. 5th ed. New York : Macmillan, 1979.

Mcspadden, Robert Lynn. "Perceptions, Attitudes, and Concerns of Selected Administrators Regarding Interinstitutional Cooperation Between Public Secondary Schools and Ten Community College Districts in Florida," Dissertation Abstracts International. 47(12A) : 4257 ; 1986.

Megginson, Leon C., Donald C. Mosley and Paul H. Pietri. Management : Concepts and Applications. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1986.

Mescorn, Michael H., Michael Albert and Franklin Khedouri. Management. 3rd ed. Cambridge : Harper and Row, 1988.

Mignacca, Egidio Carmen. "A Comparison of Leadership Styles of Catholic and Public Elementary School Principals, and Organizational Effectiveness, Teacher Loyalty, and Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 49(12A) : 3576 ; 1988.

Mohrman, Susan Albers and Thomas G. Cummings. Self - Designing Organizations : Learning How to Create High Performance. Reading, Massachusetts : Addison - Wesley, 1989.

Moussavi, Farzad., Thomas W. Jones and Timothy P. Cronan. "Explaining Psychological Climate : Is Perceptual Agreement Necessary?," The Journal of Social Psychology. 130(2) : 239 - 248 ; April, 1990.

Mullins, Laurie J. Management and Organizational Behavior. London : Pitman, 1985.

Negandhi, Anant R. and Bernard C. Reimann. "Task Environment, Decentralization, and Organizational Effectiveness," Human Relations. 26 : 203 - 214 ; January / February, 1973.

Nord, Water R. Concepts and Controversy in Organizational Behavior. 2nd ed. Santa Monica, California : Good Year Publishing Company, 1976.

Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. Organizational Behavior : A Management Challenge. Chicago : The Dryden Press, 1990.

✓ Organ, Dennis W. and Charles N. Greene. "Role Ambiguity, Locus of Control, and Work Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 59(1) : 101 - 102 ; February, 1974.

Organ, Dennis W. and W. Clay Hamner. Organizational Behavior : An Applied Psychological Approach. Plano, Texas : Business Publications, 1982.

- Pace, R. Wayne and Don F. Faules. Organizational Communication. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1989.
- Paisey, Alan. Organization and Management in Schools. London : Longman, 1981.
- ✓Pennings, Johannes M. and Paul S. Goodman. "Toward a Workable Framework," in New Perspectives on Organizational Effectiveness. edited by Paul S. Goodman, Johannes M. Pennings and Associates. p. 146 - 184. San Francisco : Jossey - Bass, 1977.
- Peters, Thomas J. and Robert H. Waterman. In Search of Excellence : Lessons from America's Best - Run Companies. New York : Harper and Row, 1982.
- Peterson, Kent D. "Mechanisms of Administrative Control Over Managers in Educational Organizations," Administrative Science Quarterly. 29(4) : 573 - 597 ; December, 1984.
- Peterson, Marvin W. and Theodore H. White. "Faculty and Administrator Perceptions of their Environments : Different Views or Different Models of Organization?," Research in Higher Education. 33(2) : 177 - 204 ; April, 1992.
- Quinn, Robert E. and others. Becoming a Master Manager : A Competency Framework. New York : John Wiley, 1990.
- Randolph, W. Alan. Understanding and Managing Organizational Behavior : A Developmental Perspective. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1985.
- Reimann, Bernard C. and Anant R. Negandhi. "Strategies of Administrative Control and Organizational Effectiveness," Human Relations. 28(5) : 475 - 486 ; July, 1975.
- Reitz, H. Joseph. Behavior in Organizations. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1981.
- Reynolds, David. "Research on School/Organizational Effectiveness : The End of the Beginning," in Research in Education Management and Policy : Retrospect and Prospect. p. 9 - 23. edited by Rene Saran and Vernon Trafford. London : The Falmer Press, 1990.
- Richards, Max D. Organizational Goal Structures. New York : West Publishing Company, 1978.
- ✓Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1983.

- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1991.
- ✓ Robbins, Stephen P. Organization Theory : Structure, Design and Applications. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1990.
- Safar, Jawad Safar Ali. "Employee Rewards System, With Special Emphasis on Kuwait Claremont Graduate School," Dissertation Abstracts International. 47(05A) : 1877 ; 1986.
- Scanlan, Burt K. Management 18 : A Short Course for Managers. New York : John Wiley and Sons, 1974.
- Schein, Edgar H. Organizational Cultrue and Leadership. San Francisco : Jossey - Bass, 1988.
- ✗ Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley, 1982.
- ✗ ———. Managing Organizational Behavior. 3rd ed. New York : John Wiley, 1988.
- Schneider, Benjamin and Robert A. Snyder. "Some Relationships Between Satisfaction and Organizational Climate," Journal of Applied Psychology. 60(3) : 318 - 328 ; June, 1975.
- Schneider, Benjamin., John J. Parkington and Virginia M. Buxton. "Employee and Customer Perceptions of Service in Banks," Administrative Science Quarterly. 25(2) : 252 - 267 ; June, 1980.
- Schuler, Randall S. "Sex, Organizational Level, and Outcome Importance : Where the Differences are," Personnel Psychology. 28(3) : 365 - 375 ; Autumn, 1975.
- Scott., W.E., Jing Lih and Philip M. Podsakoff. "The Effects of "Intrinsic" and "Extrinsic" Reinforcement Contingencies on Task Behavior," Organizational Behavior and Human Decision Processes. 41(3) : 405 - 425 ; June, 1988.
- Smith, Timothy W. and Sharon S. Brehm. "Person Perception and the Type A Coronary - Prone Behavior Pattern," Journal of Personality and Social Psychology. 40(6) : 1137 - 1149 ; April, 1981.
- Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1981.

- ✓ Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, 1977.
- ✓ ———. "Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 20(4) : 546 - 558 ; December, 1975.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1983.
- Steers, Richard M., Gerardo R. Ungson and Richard T. Mowday. Managing Effective Organizations : An Introduction. Boston : Massachusetts : Kent, 1985.
- Taylor, Ewart Harrison Ulric. "Perceived Organizational Effectiveness of Secondary Schools in Trinidad and Tobago," Dissertation Abstracts International. 49(03A) : 401 ; 1987.
- Theis, Audrey Suzanne. "Interorganizational Coordination as a Policy Implementation Strategy : Community Colleges and Service Delivery Areas in Maryland Under the Job Training Partnership Act," Dissertation Abstracts International. 47(09A) : 3276 ; 1986.
- Tjosvold, Dean. "The Dynamics of Interdependence in Organizations," Human Relations. 39(6) : 517 - 540 ; June, 1986.
- ✗ Vecchio, Robert P. Organizational Behavior. 2nd ed. Chicago : The Dryden Press, 1991.
- Waterman, Robert H., Thomas J. Peters and Julien R. Phillips. "Structure is not Organization," in The Organizational Behavior Reader. p. 562 - 574. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1991.
- Weisbord, Marvin R. Organizational Diagnosis : A Workbook of Theory and Practice. Massachusetts : Addison - Wesley, 1978.
- . "Organizational Diagnosis : Six Places to Look for Trouble with or without a Theory," in Organization Development : Exercises, Cases, and Readings. p. 223 - 234. edited by Marks Plovnick, Ronald E. Fry and W. Warner Burke. Boston : Little, Brown and Company, 1982.
- Wilson, Joan., Joseph Pentecoste and Donn Bailey. "The Influence of Sex, Age, Teacher Experience and Race on Teacher Perception of School Climate," Education. 104(4) : 444 - 445 ; Summer, 1984.

- Wood, D. Robley and Lawrence R. Laforge. "The Impact of Comprehensive Planning on Financial Performance," Academy of Management Journal. 22(3) : 516 - 526 ; September, 1979.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1989.
- Zammuto, Raymond F. Assessing Organizational Effectiveness : Systems Change, Adaptation, and Strategy. Albany : State University of New York Press, 1982.
- Zammuto, Raymond F., Manuael London and Kendrith M. Rowland. "Organization and Rater Differences in Performance Appraisals," Personnel Psycholgy. 35(1) - 643 : 658 ; Spring, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

ที่ ศธ 0301/13428

กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. 10300

13 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิการวิทยาลัยครู...

ด้วย นายโสภณ พวงสุวรรณ อาจารย์สังกัดวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง กำลังศึกษาต่อ
ชั้นปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาประสิทธิผล และปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี:
การรับรู้ของบุคคล"

ในการวิจัยครั้งนี้ นายโสภณ พวงสุวรรณ จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
วิทยาลัยครูแห่งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นายโสภณ พวงสุวรรณ เก็บรวบรวม
ข้อมูลดังกล่าว และโปรดอำนวยความสะดวกตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณในความร่วมมือนำมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินทร์ ศรีคุณ)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 2820241

วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

14 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน

ด้วยข้าพเจ้านายไสภณ พวงสุวรรณ อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง กำลัง
ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี :
การรับรู้ของบุคคล " เพื่อเสนอเป็นปริทัศน์พนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

งานวิจัยเรื่องนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาและความร่วมมือจาก
ท่าน จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่องนี้ ข้าพเจ้าขอรับรอง
ว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะรักษาไว้เป็นความลับ ไม่ทำให้เกิดผลเสียหายต่อตัวท่าน
แต่อย่างใด

ข้าพเจ้าหวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็น
อย่างดีจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไสภณ พวงสุวรรณ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัญหา

การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และหน่วยงานที่สังกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในวงเล็บที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

[] ชาย

[] หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น)

[] เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

[] กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี

[] เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูแต่มิได้เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีหรือมิได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดี โดยเป็น

[] รองอธิการ

[] หัวหน้าสำนักงานอธิการ/หัวหน้าสำนัก/หัวหน้าศูนย์ฯ

[] หัวหน้าคณะวิชา

[] เป็นหัวหน้าภาควิชา

[] เป็นอาจารย์ผู้สอน

3. ประสบการณ์

3.1 ระยะเวลาการทำงานของท่านเฉพาะในวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

[] 5 ปี หรือน้อยกว่า

[] 6 - 10 ปี

[] 11 - 15 ปี

[] 16 ปี หรือมากกว่า

3.2 ท่านเคยปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจร่วมกันของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ภายใน
สภวิทยาลัยทวารวดีหรือไม่

[] ไม่เคย

[] เคย

ถ้าท่านเคยปฏิบัติภารกิจร่วมกันของวิทยาลัยครู 4 แห่ง

โปรดระบุภารกิจที่ท่านเคยปฏิบัติ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาสภวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นสถาบัน
อุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการผลิตครูในสาขาวิชาการศึกษาและการผลิต
บุคลากรต่าง ๆ ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสาขาวิชา
ศิลปศาสตร์

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการวิจัย

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษาประจำการ

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

[] การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

[] อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

[] วิทยาลัยครูเพชรบุรี

[] วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

[] วิทยาลัยครูนครปฐม

[] วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ตอนที่ 1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับ

เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าตรงกับความรู้สึกและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในวงเล็บเหนือข้อความนั้น ๆ เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ โปรดตอบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้นเพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็นว่าได้ทำความดีความชอบให้ราชการในแง่ใด

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาก็เพียงแต่รับไว้เท่านั้น

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. อาจารย์ที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูลสูง มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. การเล่นพวกเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
8. มีอาจารย์บางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
9. ในหลายกรณี ผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น มิใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดีและมีนิสัยดี
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
10. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ก็ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
11. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอของ คน ๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสมเลย
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
12. คนโปรดของผู้บังคับบัญชามักจะไม่ถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อราชการมาก
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
13. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะสาเหตุนี้
- [] [] [] [] [] []
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจ
ทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้ท่านกลับมาชอบข้าพเจ้าได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะพฤติกรรมของท่าน ขอให้พิจารณา
ความหมายของคำต่อไปนี้ให้ถี่ถ้วน แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลขที่ตรงกับพฤติกรรม
ของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

- | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------|
| 1. ไม่ค่อยตรงเวลา | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ไม่เคยผิดนัด |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| 2. ไม่ชอบแข่งขันกับใคร | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ชอบแข่งขันกับคนอื่น |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| 3. ไม่เร่งร้อน | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | เร่งร้อนเสมอ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| 4. ทำงานทีละอย่าง | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ทำงานหลาย ๆ อย่าง
ในเวลาเดียวกัน |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| 5. ทำงานช้า ๆ | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ทำงานอย่างรวดเร็ว |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| 6. แสดงออกทันทีเมื่อ
มีความรู้สึก | <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | เก็บความรู้สึกไว้ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | |

7. มีความสนใจ

หลากหลายนอกเหนือ

จากงานที่ทำ

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

มีความสนใจบางอย่าง

นอกเหนือจากงานที่ทำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสภวิทยาลัยทวารวดี

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความสามารถในการปรับเปลี่ยนของสภวิทยาลัยทวารวดี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ

ความสามารถของสภวิทยาลัยทวารวดีในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องและ
เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่าน
เกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลขที่เป็นระดับ
ความเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 5 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

1. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บริหารและอาจารย์ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี
ได้รับการนำไปใช้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี
เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

2. การเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีนั้นเป็นสิ่งที่ทำ
ได้ง่าย

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

3. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ได้มีการศึกษา และเตรียมการเป็นอย่างดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

4. สหวิทยาลัยทวารวดีมีแผนงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

5. การดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

6. อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

7. ผู้บริหารของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสหวิทยาลัยทวารวดี

ตอนที่ 2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในสหวิทยาลัยทวารวดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่าน

เกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลข ที่เป็นระดับ
ความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

- 1 หมายถึงใช้ร่วมกันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงใช้ร่วมกันน้อย
- 3 หมายถึงใช้ร่วมกันค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึงใช้ร่วมกันปานกลาง
- 5 หมายถึงใช้ร่วมกันค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึงใช้ร่วมกันมาก
- 7 หมายถึงใช้ร่วมกันมากที่สุด

1. ปริมาณการใช้บุคลากรร่วมกัน ของวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีในด้าน
ต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 ด้านการสอน

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

1.2 ด้านการวิจัย

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

1.4 ด้านการทบทวนปรับปรุงศิลปวัฒนธรรม

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

1.5 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2. ปริมาณการใช้งบประมาณร่วมกัน ของวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดีใน
ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 ด้านการสอน

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2.2 ด้านการวิจัย

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2.4 ด้านการทําบํารุงศิลปวัฒนธรรม

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

2.5 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ใช้ร่วมกันน้อยที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	ใช้ร่วมกันมากที่สุด
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

ตอนที่ 2.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก
ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งภายในสภวิทยาลัย
ทวารวดี โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับ
ใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลข ที่เป็นระดับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

- 1 หมายถึง ความสำเร็จน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความสำเร็จน้อย
- 3 หมายถึง ความสำเร็จค่อนข้างน้อย

- 4 หมายถึงสำเร็จปานกลาง
- 5 หมายถึงสำเร็จค่อนข้างมาก
- 6 หมายถึงสำเร็จมาก
- 7 หมายถึงสำเร็จมากที่สุด

ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีในการกิจต่าง ๆ

ต่อไปนี้แสดงความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

1. การรับนักศึกษาใหม่

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

2. การผลิตสื่อการเรียนการสอน

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

3. ศูนย์ข้อมูล

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

4. ศูนย์ภาษา

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

5. โครงการคุรุทายาท

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

6. การพัฒนาอาจารย์

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

7. การแข่งขันกีฬภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 สำเร็จมากที่สุด

8. การแข่งขันกีฬาระหว่างสหวิทยาลัย

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

สำเร็จมากที่สุด

9. โครงการวิจัยร่วมกัน

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

สำเร็จมากที่สุด

10. การพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

สำเร็จมากที่สุด

11. การส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

สำเร็จมากที่สุด

12. การส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

สำเร็จน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

สำเร็จมากที่สุด

ตอนที่ 2.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบัน

อุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการ

ดำเนินการของสหวิทยาลัยทวารวดี ในการพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็น
สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
 สหวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลข ที่เป็นระดับ
 ความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

- 1 หมายถึงมีการดำเนินการน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงมีการดำเนินการน้อย
- 3 หมายถึงมีการดำเนินการค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึงมีการดำเนินการปานกลาง

5 หมายถึงมีการดำเนินการค่อนข้างมาก

6 หมายถึงมีการดำเนินการมาก

7 หมายถึงมีการดำเนินการมากที่สุด

การดำเนินการเพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งในด้านต่าง ๆ

ต่อไปนี้เป็น สหวิทยาลัยทวารวดีได้ดำเนินการมากน้อยเพียงใด

1. ด้านการสอน

ดำเนินการน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ดำเนินการมากที่สุด

2. ด้านการวิจัย

ดำเนินการน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ดำเนินการมากที่สุด

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ดำเนินการมากที่สุด

4. ด้านการทบทวนปรับปรุงศิลปวัฒนธรรม

ดำเนินการน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ดำเนินการมากที่สุด

5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ดำเนินการน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ดำเนินการมากที่สุด

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความกลมเกลียว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบถึงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงาน

ร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่า ความคิดเห็น
ของท่านเกี่ยวกับสหวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ทับตัวเลขที่เป็น
ระดับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

1. หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. หมายถึงเห็นด้วยน้อย

3. หมายถึงเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
4. หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
5. หมายถึงเห็นด้วยค่อนข้างมาก
6. หมายถึงเห็นด้วยมาก
7. หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดขึ้นภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

2. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะช่วยเหลือกันแก้ปัญหา

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

3. ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี ต่างร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติการกิจหลักของวิทยาลัยครูร่วมกัน

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

4. บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติการกิจหลักของวิทยาลัยครูร่วมกัน

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

5. ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีต่างมีความเป็นมิตรกันดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการจะทราบเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านในการทำงาน ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ทับตัวเลข ที่เป็นระดับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

1. หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึงเห็นด้วยน้อย
3. หมายถึงเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
4. หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
5. หมายถึงเห็นด้วยค่อนข้างมาก
6. หมายถึงเห็นด้วยมาก
7. หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานอยู่ในสภวิทยาลัยทวารวดี
เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

2. บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะย้ายออกจากวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีเพื่อไปทำงานที่สภวิทยาลัยอื่นซึ่งดีกว่า

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

3. การที่ต้องทำงานที่เป็นภารกิจร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดีทำให้เกิดความยากลำบากในการทำงาน

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

4. ถึงแม้ว่าสภวิทยาลัยทวารวดีจะมีงบประมาณในการดำเนินงานและการพัฒนาไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยัง ไม่อยากจะย้ายไปอยู่ที่สภวิทยาลัยอื่น

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสหวิทยาลัยทวารวดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

6. ข้าพเจ้าพยายามทำงานมิใช่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตัวเองเท่านั้น แต่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสหวิทยาลัยทวารวดีโดยส่วนรวมด้วย

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

7. แม้ผู้อื่นจะให้เงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ ข้าพเจ้าก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

8. ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

9. ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่สหวิทยาลัยทวารวดี

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี

โปรดติดต่อกับ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

ที่ ทม/0976

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท กรุงเทพฯ

เมษายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโสภณ พวงสุวรรณ เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี :
การรับรู้ของบุคคล

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร. เสริมศักดิ์	วิศาลาภรณ์	ประธาน
ผศ.ดร. สุตา	ทัพสุวรรณ	กรรมการ
รศ.ดร. วรชัย	เยาวพาณิชย์	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (รอบที่ 1)

งานวิจัย

เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพและปัญหาการดำเนินงานของ
สหวิทยาลัยทวายวดี : การรับรู้ของบุคคล

คำชี้แจง

ด้วยข้าพเจ้า นายไสภ พวงสุวรรณ อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง กำลังทำปริญญาโท ในระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา เรื่อง "การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทวารวดี : การรับรู้ของบุคคล" โดยมียอมูลเบื้องต้นและนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยทวารวดี ดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยทวารวดี	นิยามศัพท์เฉพาะ
วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยทวารวดี	ประธานมหาวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง อธิการวิทยาลัยครูผู้ได้รับเลือกโดย
1. เพื่อใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา	อธิการวิทยาลัยครูที่อยู่ในมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ทำหน้าที่เป็นประธาน
2. เพื่อให้วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลักให้ประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น	มหาวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูของมหาวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา	ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู หมายถึง อธิการวิทยาลัยครูภายใน
ระดับปริญญาโท	มหาวิทยาลัยทวารวดีเป็นกรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีโดย
ภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดี	ตำแหน่ง
1. ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยมีวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีเป็นหน่วยปฏิบัติงานในการกิจการตามตรา 5 วรคหนึ่งของ	กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีเป็นผู้แต่งตั้งผู้บริหาร
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คือ ให้การศึกษาวិชาการ	หมายถึง กรรมการที่แต่งตั้งจากคณาจารย์

ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	ภายในสวิทยาลัยทวารวดี
2. การกิจเกี่ยวกับการบริหารให้การค้าเงินงานร่วมกันของวิทยาลัยครูใน ภารกิจตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่น	ระดับคะแนนในมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้มาดังนี้
จากการศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่าการค้าเงินงานของสวิทยาลัยทวารวดี เป็นปัญหาอยู่ 10 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นปัญหาทั้ง 10 ข้อนี้ไปทำการศึกษาในเชิง คุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่าง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการค้าเงิน งานของสวิทยาลัยทวารวดี เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของปัญหา และแนวทางการ แก้ปัญหาดังกล่าว	ระดับค่า 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อยที่สุด ระดับค่า 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อย ระดับค่า 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วย ปานกลาง ระดับค่า 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย มาก ระดับค่า 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วย มากที่สุด
เพื่อให้การเสนอแนวทางการแก้ปัญหการค้าเงินงานของสวิทยาลัยทวารวดี ที่ข้าพเจ้าได้ทำการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคคลต่าง ๆ มีความ เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรด แสดงความคิดเห็น โดยพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหการค้าเงินงานของ สวิทยาลัยทวารวดี ตามสภาเหตุของปัญหาการค้าเงินงาน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน	

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัย	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
1. ผู้บริหารและอาจารย์ใน วิทยาลัยครูภายในสห วิทยาลัยพวกรวบรวม ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติงานของ สภามหาวิทยาลัย	1. ลักษณะงานที่เป็นภารกิจของสภามหาวิทยาลัย พวกรวบรวม โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับอธิการและ รองอธิการ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับ รอง ๆ ลงไป และอาจารย์ผู้สอนไม่ค่อยมี โอกาสได้รับทราบเกี่ยวกับภารกิจของสห วิทยาลัยพวกรวบรวม	1. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพวกรวบรวม จัดพวกรวบรวมเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสหวิทยาลัย พวกรวบรวมไปยังผู้บริหารและอาจารย์ของ วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยพวกรวบรวมตั้งแต่ระดับ อธิการจนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาอย่างต่อเนื่อง	...	...	...	...	...
	2. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพวกรวบรวม ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัย พวกรวบรวมได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และการกิจ ของสภามหาวิทยาลัยพวกรวบรวมเท่าที่ควร	2. จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารและอาจารย์ของ วิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยพวกรวบรวมเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และการกิจของสภามหาวิทยาลัยพวกรวบรวม	...	...	...	...	...
		3. จัดให้สำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อพวกรวบรวม ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสหวิทยาลัย พวกรวบรวมหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสห วิทยาลัยพวกรวบรวมไว้ที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	3. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทวารวดี กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ไม่ได้สร้าง ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ภายใน วิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดีอย่าง ชัดเจน และอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร	1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการ ในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้ มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและ อาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึง วัตถุประสงค์และภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดี อย่างชัดเจนและอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ					
	4. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี เป็นผู้แทนของผู้บริหารและที่เป็นผู้แทนจาก คณาจารย์ไม่ได้ทำการเผยแพร่ผลการประชุม ของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร	1. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ที่ผู้แทนของผู้บริหารและที่ผู้แทนจาก คณาจารย์ควรจะได้ร่วมกันเผยแพร่ผลการ ประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
2. โครงสร้างการบริหาร งานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่เอื้อต่อการ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กรมการฝึกหัดครู สำนัก งานคณะกรรมการการศึ ษา วิทยาลัยทวารวดี และ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี	1. การสื่อสารที่ต้องผ่านจากกรมการฝึกหัดครูไป ยังสำนักงานคณะกรรมการการศึษาวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบในนามมหาวิทยาลัย ทวารวดีโดยเฉพาะในการที่ผู้ช่วยการศึษา งานคณะกรรมการการศึษาวิทยาลัยทวารวดีไม่มี อำนาจในการตัดสินใจเรื่องที่จะต้องรับคำในเน การโดยด่วนแต่จะต้องเป็นมติของ คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี	1. กรมการฝึกหัดครูส่งเรื่องให้มหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึ ษา วิทยาลัยทวารวดี 2. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีมอบหมายใน การตัดสินใจบางเรื่องให้แก่ผู้อำนวยการสำนัก งานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีอย่าง ชัดเจน 3. กรมการฝึกหัดครูจะส่งเรื่องที่มีการฝึกหัด ครูมอบให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งดำเนินการประสาน งานกับวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยเฉพาะใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกิจกรรมของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
3. การดำเนินการเพื่อความดี ความชอบของมหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่ช่วยสร้าง ขวัญและกำลังใจแก่ บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับ ระหว่างวิทยาลัยครู	1. มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ ให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสห วิทยาลัยทวารวดี	4. มหาวิทยาลัยทุกแห่งควรจะพิจารณาการ การฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของการ ฝึกหัดครูที่จะติดต่อกับวิทยาลัยครูจะผ่าน หรือไม่ต้องผ่านมหาวิทยาลัย					
							
3. การดำเนินการเพื่อความดี ความชอบของมหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่ช่วยสร้าง ขวัญและกำลังใจแก่ บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับ ระหว่างวิทยาลัยครู	1. มหาวิทยาลัยทวารวดีควรจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยว กับการให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดี โดยอาจมีวิธีการดังนี้ 1.1 สหวิทยาลัยทวารวดีเสนอความขอ แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลัก กันของวิทยาลัยครู ไปยังวิทยาลัย ต้นสังกัดของบุคคลผู้นั้น	4. มหาวิทยาลัยทุกแห่งควรจะพิจารณาการ การฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของการ ฝึกหัดครูที่จะติดต่อกับวิทยาลัยครูจะผ่าน หรือไม่ต้องผ่านมหาวิทยาลัย					
							

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		1.2 มหาวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอไต่ถามความดีความชอบจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมาให้					
4. บุคคลที่ก่อกวนภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ ทราบแผนงานของสห วิทยาลัยทวารวดีเป็น อย่างดี	1. เมื่อสำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีได้ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีแล้ว วิทยาลัยครูแต่ละแห่งไม่ได้นำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ทราบถึงแผนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทวารวดีโดยทั่วถึงกัน	1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควรส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสหวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีโดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูจนถึงระดับหัวหน้าภาคและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ					
		2. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีแจ้งแผนการปฏิบัติงานของสหวิทยาลัยทวารวดีไปยัง					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี เป็นระยะ ๆ อย่างเนื่องทางวารสารหรือ สิ่งพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการการส่ววิทยาลัย ทวารวดี	...	...	...	...	...
		3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ ประสานงานการค้าเนืองงานที่เกี่ยวกับ มหาวิทยาลัยทวารวดี หรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี	...	...	...	...	...
5. การวางแผนเพื่อการ ปฏิบัติงานของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของ	1. กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดีโดยคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้เริ่มการ วางแผนตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายใน	1. กระบวนการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสห วิทยาลัยทวารวดีโดยคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ควรจะเริ่มตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ ภายในวิทยาลัยครูเสียก่อน	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	วิทยาลัยครู แต่เป็นการวางแผนโดยคณะ อนุกรรมการแต่ละฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยบุคคล เพียงไม่กี่คนจึงทำให้ขาดข้อมูลพื้นฐานในบาง ด้านซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อ การปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	2. ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายใน สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมอยู่ในคณะอนุกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้มากขึ้น กว่าเดิม					
	2. ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ ภารกิจของสภามหาวิทยาลัยตามร่างพระราชบัญญัติ ฉบับใหม่ของวิทยาลัยครู จึงทำให้ผู้วางแผน ไม่สามารถจะวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานใน ระยะยาวได้	1. ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกิจ ของสภามหาวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของ วิทยาลัยครู					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
6. งบประมาณของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ของสห วิทยาลัยทวารวดี	1. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้รับงบประมาณอย่าง เพียงพอสำหรับเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการสหวิทยาลัย ทวารวดี	1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรงบประมาณสำหรับ ค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะ กรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีอย่างเพียงพอใน แต่ละปี	...				
	2. ค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสห วิทยาลัยทวารวดีที่ได้รับจากกรมการฝึกหัดครู มีไม่เพียงพอ จึงทำให้เป็นภาระของวิทยาลัย ครูที่เป็นเจ้าภาพจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานใน โครงการต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีที่กรม อนุมัติให้ดำเนินการอย่างเพียงพอ	...				
7. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่ สามารถให้ประโยชน์ จากบุคลากรของ วิทยาลัยครูทุกแห่ง	1. งบประมาณของสหวิทยาลัยทวารวดีได้รับเป็น ค่าเบี่ยงเบนของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติ ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสห วิทยาลัยทวารวดีมีจำกัด	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดี ควรมีการวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละปีมีการกิจ ใดบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกัน และใช้งบประมาณ เท่าใด จากนั้นจึงออกเงินร่วมกันให้เพียงพอ	...				

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
ภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้เต็มที่		สำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	...	...	...	...	...
	2. บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีบางครั้งไม่ได้รับความสะดวกในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี ควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้ แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติการกิจกรรมของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี	...	...	...	...	...
		2. ให้บุคลากรที่ปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของ วิทยาลัยครูสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจาก มหาวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีวิทยาลัยครูไม่ สามารถจัดหายานพาหนะให้ได้	...	...	...	...	...
	3. ไม่มีสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยครู อยากปฏิบัติการกิจกรรมกันของวิทยาลัยครู ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี	1. มหาวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การให้ควมดีความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติ ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		2. สหวิทยาลัยทวารวดีประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน	...	...	...	...	...
	4. บุคลากรของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีต่างก็มีภารกิจหน้าที่ของวิทยาลัยครูมากอยู่แล้วจึง ไม่สามารถจะช่วยเหลือสิ่งที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูได้	1. จัดแปงภารกิจที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู และภารกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของวิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ให้บุคลากรของวิทยาลัยครูปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระทั่งต่อการปฏิบัติงานกิจประจำภายในวิทยาลัยครูของตน	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	5. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยศรียาในสภ วิทยาลัยราชวดี ซึ่งเป็นกรรมการอยู่ใน คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีให้ความ สำคัญต่อการกิจของสภามหาวิทยาลัยราชวดีน้อย จึงสนับสนุนให้บุคลากรของตนไปปฏิบัติการกิจ ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยศรียาไม่ มากเท่าที่ควร	1. สภามหาวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์การที่มีกฎหมาย รองรับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยศรียาและ ประธานสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจสั่งการไปยัง วิทยาลัยศรียาได้เพื่อขอความร่วมมือในการใช้ บุคลากรของวิทยาลัยศรียา 2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชวดีพบพาน วัตถุประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชวดีแล้ว พิจารณาว่ามีการกิจใดที่วิทยาลัยศรียาในสภ วิทยาลัยราชวดีควรจะทำร่วมกัน 3. สภามหาวิทยาลัยราชวดีจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยศรียาในสภ วิทยาลัยราชวดีในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยศรียาอย่างชัดเจน					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
8. คณะกรรมการสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ สามารถควบคุมการ ดำเนินงานที่เป็นภารกิจ หลักของมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้เป็นอย่างดี	1. คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีบางส่วนจาก วิทยาลัยครูแต่ละแห่งยังคงมุ่งประโยชน์ส่วน ที่วิทยาลัยครูของตนควรจะได้รับเป็นประการ สำคัญจึงจะเลิการควบคุมการดำเนินงาน ในบางเรื่องซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครู	1. ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะต้องดำเนิน การอย่างจริงจัง เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัย ครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นไปตามมติ ของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี 2. ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะทบทวน บทบาทของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี ในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยครูซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันในการ ประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี 3. ให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการแก่คณะ กรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีทราบเป็นระยะ ๆ	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		4. ในพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงมหาวิทยาลัยจะต้องให้อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานมหาวิทยาลัยในการควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน					
9. บุคคลทุกฝ่ายภายใน มหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ การดำเนินงานตาม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นอย่างดี	1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการ ดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดี เท่าที่ควร	1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควร ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดีไปยัง วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี อย่างต่อเนื่อง					

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวาวรดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
10. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรดีไม่ได้ นำข้อมูลที่ได้รับจาก การติดตามงานไปใช้ ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยทวาวรดี	2. ผู้ปฏิบัติการกิจกรรมการสภามหาวิทยาลัย ไม่ได้รายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ทวาวรดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบ	1. ผู้ปฏิบัติการกิจกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรดี ได้รายงานให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรดี ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบนอกเหนือจากการ รายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ					
	1. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรดีไม่ได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของ โครงการที่เป็นการปฏิบัติการกิจกรรมการ ของวิทยาลัยครูจากผู้บริหาร	1. ผู้ปฏิบัติการกิจกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวาวรดีในแต่ ละโครงการจะได้นำรายงานให้คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยทวาวรดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบ นอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ปัญหาที่ 1 ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวายายัง
ขาดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของมหาวิทยาลัย
ทวายดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ปัญหาที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทวายดีไม่เอื้อต่อการ
ติดต่อสื่อสารระหว่างกรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการ
มหาวิทยาลัยทวายดี และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
ทวายดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ปัญหาที่ 5 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาที่ 7 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใช้ประโยชน์จากบุคลากรของ

วิทยาลัยครูทุ่งแก่งภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ได้เต็มที่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาที่ 6 งบประมาณของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ

ภารกิจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาที่ 8 คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์สามารถควบคุมการดำเนินงาน

ที่เป็นภารกิจหลักของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาที่ 9 บุคคลที่ผ่านไปรษณีย์วิทยาลัยทวารวดีไม่เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ
ปัญหาที่ 10 คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้นำข้อสรุปที่ได้รับจากการ
ติดตามงานไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยทวารวดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (รอบที่ 2)

งานวิจัย

เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของ
สหวิทยาลัยทวายวดี : การรับรู้ของบุคคล

ตัวอย่าง

ปัญหา	สาเหตุ ของปัญหา	แนวทาง การแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
งบประมาณ ไม่พอ	ได้รับงบประมาณ น้อย	1. เพิ่มงบประมาณ * 2. จัดหารายได้ พิเศษ	..	..	..	9	..

O คือ ตำแหน่งที่ท่านตอบในรอบที่ 1

I คือ คำมีอยู่ฐาน

— คือ คำพิสัยระหว่างควอด

* คือ แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

1. ในกรณีที่ท่านได้ตอบในรอบที่ 1 ไปแล้ว (ดูจากวงกลมในช่อง
ตามเลข) หากท่านยืนยันคำตอบตามตำแหน่งเดิม ท่านไม่ต้องใส่เครื่องหมาย
ใด ๆ ลงไปในช่องนี้ แต่ถ้าท่านเปลี่ยนความคิดเห็นโปรดใส่เครื่องหมาย /
ลงในช่องที่เป็นความคิดเห็นของท่าน

2. ในกรณีที่ท่านไม่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในรอบที่ 1 (ซึ่งขอ
เหล่านั้นจะไม่ว่างกลม) ในรอบนี้ขอความกรุณาจากท่านได้แสดงความคิดเห็น
โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นความคิดเห็นของท่าน

3. สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัย
ทวารวดีที่ เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาจากท่านได้แสดง
ความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ
ท่าน

ตามที่ท่านได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ข้าพเจ้าไปแล้วครั้งหนึ่ง
นั้น นับเป็นความกรุณาอย่างสูงยิ่งของท่าน ข้าพเจ้าได้นำคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 30 ท่านไปวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และคำพิสัยระหว่าง
ควอดิลล์ (Interquartile Range) รวมทั้งได้เพิ่มเติมแนวทางการแก้ปัญหา
การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการ
ตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 มาไว้ด้วย เพื่อนำมาที่ท่านพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในรอบ
ที่ 2 นี้

ระดับค่า 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อยที่สุด

ระดับค่า 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อย

ระดับค่า 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วย ปานกลาง

ระดับค่า 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย มาก

ระดับค่า 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วย มากที่สุด

ในรอบที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลดังนี้คือ

1. ตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ 1 ใช้วงกลม (O) (ข้อใดที่
ท่านไม่ตอบในรอบที่ 1 จะไม่มีวงกลม)

2. คำมีอยู่ฐาน ใช้เส้นตั้ง (I)

3. คำพิสัยระหว่างควอดิลล์ ใช้เส้นนอนทับ (—)

4. แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี
ที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญใช้ *

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
1. ผู้บริหารและอาจารย์ใน วิทยาลัยครูภายในสภ มหาวิทยาลัยทวารวดียังขาด ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และภารกิจ ของสภามหาวิทยาลัยทวารวดี	1. ลักษณะงานที่เป็นภารกิจของสภามหาวิทยาลัย ทวารวดี โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับอธิการและ รองอธิการ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในระดับ รอง ๗ ลงไป และอาจารย์ผู้สอนไม่ค่อยมี โอกาสได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสภ ามหาวิทยาลัยทวารวดี	1. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี ควรจัดทำวารสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับ สภามหาวิทยาลัยทวารวดีไปยังผู้บริหารและอาจารย์ ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดีตั้งแต่ ระดับอธิการจนถึงระดับหัวหน้าภาควิชาอย่าง ต่อเนื่อง 2. จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารและอาจารย์ของ วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยทวารวดีเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และภารกิจของสภามหาวิทยาลัยทวารวดี 3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อย เพื่อทำ หน้าที่ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ สภามหาวิทยาลัยทวารวดีหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยทวารวดีไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละ แห่ง					
	2. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดี ไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจ ของสภามหาวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร						

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		* 4. สำนักงานคณะกรรมการการสภวิทยาลัยทวารวดีทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสภวิทยาลัยทวารวดีให้ผู้บริหารและอาจารย์ภายในสภวิทยาลัยทวารวดีทราบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
	3. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ไม่ได้สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบเกี่ยวกับวิทยาลัยครูของสภวิทยาลัยทวารวดีประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจน และอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร *	1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสภวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและอาจารย์ภายในวิทยาลัยครูของตนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของสภวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจนและอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ 2. ในการประชุมอาจารย์ประจำเดือนของแต่ละวิทยาลัยครูควรจะได้มีการกำหนดวาระเกี่ยวกับสภวิทยาลัยไว้ในการประชุมด้วย					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	4. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ที่เป็นตัวแทนของผู้บริหารและที่เป็นผู้แทนจาก คณาจารย์ไม่ได้ทำการเผยแพร่ผลการประชุม ของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีเท่าที่ควร	1. กรรมการในคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ที่เป็นตัวแทนของผู้บริหาร และที่เป็นผู้แทนจาก คณาจารย์จะได้ร่วมกันเผยแพร่ผลการ ประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีให้ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูของตนได้ ทราบเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดีอย่างต่อเนื่อง					
2. โครงสร้างการบริหาร งานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีไม่เอื้อต่อการ ติดต่อสื่อสารระหว่าง กรรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการ	1. การสื่อสารที่ต้องผ่านจากกรรมการฝึกหัดครูไป ยังสำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือคำตอบในนามมหาวิทยาลัย ทวารวดีโดยเฉพาะในกรณีที่มีผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี ไม่มีความเข้าใจในการตัดสินใจเรื่องที่จะต้องรับ	1. กรรมการฝึกหัดครูส่งเรื่องที่จะให้มหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นผู้ดำเนินการไปให้วิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดีทราบพร้อม ๆ กันกับที่ส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทวารวดี					
		2. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี มอบอำนาจ					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
มหาวิทยาลัยทวารวดีและ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี	ดำเนินการโดยด่วนแต่ละจะต้อง เป็นมติของ คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี	ในการตัดสินใจบางเรื่องให้ผู้ชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี อย่างชัดเจน 3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะส่งเรื่องที่กรรมการผู้ทรง คุณวุฒิให้มหาวิทยาลัยทวารวดีดำเนินการประสาน งานกับวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยเฉพาะใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น 4. มหาวิทยาลัยทวารวดีจะพิจารณาความร่วมมือกับกรม การฝึกหัดครูว่าหนังสือเรื่องใดของกรมการ ฝึกหัดครูที่จะติดต่อกับวิทยาลัยครูจะผ่านหรือ ไม่ต้องผ่านมหาวิทยาลัย * 5. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและมหาวิทยาลัยทวารวดี จัดทำเอกสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประสาน					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		งานระหว่างกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สหวิทยาลัย และ วิทยาลัยครูให้ชัดเจนแล้วประชุมสัมมนาให้เกิด ความเข้าใจตรงกัน					
3. การบำเพ็ญความดี ความชอบของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ช่วย สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วม กันระหว่างวิทยาลัยครู	1. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ ให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี	1. สหวิทยาลัยทวารวดีควรจัดใหม่แนวปฏิบัติ เกี่ยว กับการให้ความดีความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัยทวารวดี โดยอาจมีวิธีการดังนี้ 1.1 สหวิทยาลัยทวารวดีเสนอความดีความชอบ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูไปยังวิทยาลัยครู ต้นสังกัดของบุคคลผู้นั้น 1.2 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความดี ความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอ ไต่ถามความคิดเห็นความชอบจากกรรมการ ฝึกหัดครูมาให้..... * 1.3 สหวิทยาลัยทวารวดีพิจารณาให้ความ ความชอบแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็น ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูโดยขอ ไต่ถามความคิดเห็น ความชอบจาก กรรมการฝึกหัดครูมาให้					
4. บุคคลที่พ่ายแพ้ภายในสภ วิทยาลัยทวารวดีไม่ ทราบแผนงานของสภ	1. เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการสวิทยาลัย ทวารวดีได้ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของ สวิทยาลัยทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง	1. สำนักงานคณะกรรมการการสวิทยาลัยทวารวดีควร ส่งแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสวิทยาลัย ทวารวดีไปยังวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสภ					

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
วิทยาลัยราชภัฏเป็น อย่างดี	ภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแล้ววิทยาลัยครูแต่ ละแห่ง ไม่ได้ทำการประชุมร่วมกันให้ผู้บริหาร ระดับต่าง ๆ และอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ ทราบถึงแผนการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏโดยทั่วถึงกัน	วิทยาลัยราชภัฏได้โดยส่งถึงผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัยครูจนถึงระดับหัวหน้าภาคและหัวหน้า ฝ่ายต่าง ๆ 2. สำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแจ้ง แผนการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏไปยัง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทางวารสารหรือ สิ่งพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ 3. จัดให้มีสำนักงานหรือหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ ประสานงานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสห วิทยาลัยราชภัฏหรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ในวิทยาลัยครูแต่ละ แห่งภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
5. การวางแผนเพื่อการ ปฏิบัติงานของสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	1. กระบวนการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีโดยคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้เริ่มการ วางแผนตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้นภายในวิทยาลัย ครูแต่เป็นการวางแผนโดยคณะกรรมการ แต่ละฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยบุคคลเพียงไม่กี่คน จึงทำให้ขาดข้อมูลพื้นฐานในด้านซึ่งมีความ จำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงาน ของสหวิทยาลัยทวารวดี	1. กระบวนการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานของสห วิทยาลัยทวารวดีโดยคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ควรจะเริ่มตั้งแต่ระดับหน่วยงานต้น ๆ จาก วิทยาลัยครูเสียก่อน 2. ควรจะมีบุคลากรต่าง ๆ จากวิทยาลัยครูภายใน สหวิทยาลัยทวารวดีร่วมอยู่ในคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีให้มากขึ้น กว่าเดิม 3. คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะได้มี การกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดีอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนว ทางสำหรับการวางแผนการปฏิบัติงานของคณะ อนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ * 4. คณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งจัดทำแผนปฏิบัติ					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		งานของมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจะแสวงหา ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่สำคัญให้มากที่สุดโดย ทุกทางก่อนเริ่มทำแผนปฏิบัติงาน					
		* 5. ควรให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผน มาร่วมในการวางแผนกับคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้จัดทำแผนปฏิบัติงาน					
		1. ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกิจ ของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติของ วิทยาลัยครู					
		2. ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ ภารกิจของมหาวิทยาลัยตามร่างพระราชบัญญัติ ฉบับใหม่ของวิทยาลัยครูจึงทำให้ผู้วางแผนไม่ สามารถจะวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานในระยะ ยาวได้					

6. งบประมาณของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย แต่ในปี	1. กรรมการที่หลักสูตรจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัยอย่างเพียงพอใน
	* 2. วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏต้องออกเงินสมทบเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย	2. วิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏต้องออกเงินสมทบเป็นค่าดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย
	* 3. นำเงินค่าสมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนในวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมาสมทบเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย	3. นำเงินค่าสมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนในวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมาสมทบเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย
	* 4. สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัยร่วมกับวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจัดหารายได้พิเศษสำหรับเป็นค่าดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย	4. สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัยร่วมกับวิทยาลัยครูภายในสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจัดหารายได้พิเศษสำหรับเป็นค่าดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาวิจัย

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	2. ค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีที่ได้รับจากกรมการฝึกหัดครู มีไม่เพียงพอ จึงทำให้เป็นภาระของวิทยาลัยครูที่เป็นเจ้าภาพจะต้องเสียค่าใช้จ่าย เพิ่มเติม	1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยทวารวดีที่กรมอนุมัติให้ดำเนินการอย่างเพียงพอ 2. กรมการฝึกหัดครูและสหวิทยาลัยพิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับการจัดสรรค่าดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสหวิทยาลัยแต่ละแห่ง				○	└─┐
7. สหวิทยาลัยทวารวดีไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรของวิทยาลัยครูทุกแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีได้เต็มที่	1. งบประมาณของสหวิทยาลัยทวารวดีสำหรับเป็นค่าเบี่ยงเบนของบุคลากรที่จะมาช่วยปฏิบัติงานภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีมีจำกัด	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีควรมีการวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละปีมีการกิจใดบ้างที่จะปฏิบัติร่วมกัน และใช้งบประมาณเท่าใด จากนั้นจึงออกเงินร่วมกันให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ				○	└─┐

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	2. บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทวารวดีบางคนยังไม่ได้รับความสะดวกในการ เดินทาง ไปปฏิบัติงาน	1. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี ควรจะอำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะให้ แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี					
		2. ให้บุคลากรที่ปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครูสามารถเบิกค่าพาหนะเดินทางจาก มหาวิทยาลัยทวารวดีได้ในกรณีที่วิทยาลัยครู ไม่ สามารถจัดหายานพาหนะให้ได้					
		3. กรมการฝึกหัดครูควรจัดหายานพาหนะให้แก่ทุก มหาวิทยาลัยสำหรับใช้ในการต่าง ๆ ของสห วิทยาลัย					
	3. ไม่มีสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยครู อยากปฏิบัติงานกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู	*					

ปัญหาการดำเนินงานของ สหวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	ภายในสหวิทยาลัยทวารวดี	ภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน 2. สหวิทยาลัยทวารวดีประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน	...	...	...	1	0
	4. บุคลากรของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งภายในสหวิทยาลัยทวารวดีต่างก็มีภารกิจหน้าที่ของวิทยาลัยครูมากอยู่แล้วจึงไม่สามารถจะช่วยปฏิบัติสิ่งที่เป็นการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูได้	1. จัดแบ่งภารกิจที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูและภารกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บุคลากรของวิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ให้บุคลากรของวิทยาลัยครูปฏิบัติงานที่ซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูในช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติภารกิจประจำภายในวิทยาลัยครูของตน	...	...	...	1	0

ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา					
			1	2	3	4	5
ปัญหาการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ	สาเหตุของปัญหา	1. สภามหาวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์การที่มีกฎหมายรับรอง รับตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูและประกาศนียบัตร วิทยาลัยมีอำนาจสั่งการไปยังวิทยาลัยครูได้เพื่อ ขอความร่วมมือในการใช้บุคลากรของวิทยาลัย ครู					
		2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีทบทวน วัตถุประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยทวารวดีแล้ว พิจารณาว่ามีการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยครูภายในสห วิทยาลัยทวารวดีควรจะทำร่วมกัน					
		3. สภามหาวิทยาลัยทวารวดีจัดให้แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูภายในสห วิทยาลัยทวารวดีในการปฏิบัติการกิจกรรมกัน ของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน					
		* 4. ประธานสภามหาวิทยาลัยทวารวดีขอความร่วมมือจาก					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
8. คณะกรรมการสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ สามารถควบคุมการ ดำเนินงานที่เป็นภารกิจ หลักของมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้เป็นอย่างดี	1. คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีบางส่วนจาก วิทยาลัยครูแต่ละแห่งยังคงมุ่งประโยชน์ในส่วน ที่วิทยาลัยครูของตนจะได้รับเป็นประการ สำคัญสูงจึงละเลยการควบคุมการดำเนินงาน ในบางเรื่องซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของ วิทยาลัยครู	อธิการวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัย ทวารวดีให้เสนอชื่อผู้ปฏิบัติภารกิจในส่วนของ แต่ละวิทยาลัยครูในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน ของวิทยาลัยครู					
		1. ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูภายในสหวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี					
		2. ประธานสหวิทยาลัยทวารวดีควรจะทบทวนบทบาทของคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูซึ่งเป็นภารกิจหลักร่วมกันในการ					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		ประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดี 3. ให้มีการรายงานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละโครงการแก่คณะ กรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีทราบเป็นระยะ ๆ 4. ในพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงวิทยาลัยจะต้องให้ อำนาจตามกฎหมายแก่ประธานมหาวิทยาลัยใน การควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของ วิทยาลัยอย่างชัดเจน	...	...	...	...	...
		* 5. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควรจัดให้มี ระบบการควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานในสิ่ง ที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู	...	...	...	...	...
		* 6. เพื่อให้การควบคุมการดำเนินงานสิ่งที่เป็น ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทวารวดีให้เป็นไป ด้วยดี ประธานวิทยาลัยควรเป็นผู้ดูแลจาก	...	...	...	...	...

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
		ภายนอกมหาวิทยาลัยทวารวดีที่มีได้มีตำแหน่งเป็น อธิการวิทยาลัยครูและเป็นผู้คนที่ได้มาจากการ สรรหาของอธิการวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดี					
		7. ควรจะมีกฎหมายรองรับคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยไว้โดยชัดเจน					
		1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีควร ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดีไปยัง วิทยาลัยครูต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี อย่างต่อเนื่อง					
9. บุคคลที่ผ่านภายในสภ วิทยาลัยทวารวดีไม่ เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับ การดำเนินงานตาม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ทวารวดีเป็นอย่างดี	1. สำนักงานคณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีไม่ ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและ อาจารย์ของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัย ทวารวดีได้ทราบกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการ ดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยทวารวดี เท่าที่ควร						

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	2. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูจะไม่ได้รับรายงานให้คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบนอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ	1. ผู้ปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครูจะได้รับรายงานให้คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบนอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวเป็นระยะ ๆ					
	*	2. คณะกรรมการมหาวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตลอดจนการเผยแพร่ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของงานที่เป็นภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
10. คณะกรรมการสห วิทยาลัยทวารวดีไม่ได้ นำข้อมูลที่ได้รับจาก การติดตามงานไปใช้ ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการดำเนินงาน ของวิทยาลัย ทวารวดี	1. คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดีไม่ได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของ โครงการที่เป็นการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ของวิทยาลัยครูจากผู้ปฏิบัติงาน	1. ผู้ปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันของวิทยาลัยครูในแต่ละ โครงการควรจะได้อำนาจให้คณะกรรมการ สหวิทยาลัยทวารวดีได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบ นอกเหนือจากการรายงานถึงความสำเร็จหรือ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ * 2. กำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของโครงการต่าง ๆ ในการประชุมของคณะกรรมการสหวิทยาลัย ทวารวดี เพื่อให้คณะกรรมการสหวิทยาลัย ทวารวดีได้ร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย ทวารวดี					

ปัญหาการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยทวารวดี	สาเหตุของปัญหา	แนวทางการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
			1	2	3	4	5
	* 3. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทวารวดีจัดให้มีแนว ทางการประเมินผลและการติดตามงานสำหรับ โครงการต่าง ๆ						

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 28 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สหวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายและเพศหญิง

การรับรู้ในด้าน	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	3.56	1.03	3.39	1.02
การบรรลุวัตถุประสงค์				
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	2.75	1.17	2.58	1.06
การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	3.74	1.06	3.78	.97
การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.00	1.27	3.07	1.18
ความกลมเกลียว	3.78	1.29	3.88	1.14
ความผูกพันต่อองค์การ	4.97	1.06	5.11	1.01

ตาราง 29 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สภวิทยาลัยทวารวดีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ในด้าน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ประสบการณ์ น้อย (5ปีหรือน้อยกว่า)		ประสบการณ์ ปานกลาง (6 - 15ปี)		ประสบการณ์ มาก (16 ปีหรือ มากกว่า)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	3.47	1.04	3.26	1.07	3.56	1.00
การบรรลุวัตถุประสงค์						
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	3.07	1.22	2.63	1.10	2.62	1.10
การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	3.96	.97	3.80	1.01	3.71	1.03
การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.42	1.06	2.94	1.20	2.99	1.25
ความกลมเกลียว	4.11	1.05	3.71	1.21	3.81	1.25
ความผูกพันต่อองค์การ	4.82	.94	4.99	1.11	5.08	1.03

ตาราง 30 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู
ภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ในด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจหลักร่วมกัน			
	ไม่เคยปฏิบัติ		เคยปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	3.26	1.09	3.60	.97
การบรรลุวัตถุประสงค์				
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	2.57	1.19	2.73	1.08
การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	3.62	1.09	3.84	.97
การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	2.91	1.27	3.10	1.20
ความกลมเกลียว	3.54	1.21	3.98	1.21
ความผูกพันต่อองค์การ	4.80	1.09	5.16	.99

ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สภวิทยาลัยทวารวดี จําแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและแบบความเชื่อ
อำนาจภายนอกตน

การรับรู้ในด้าน	ความเชื่ออำนาจ			
	เชื่ออำนาจ ภายในตน		เชื่ออำนาจ ภายนอกตน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	3.78	.96	3.35	1.03
การบรรลุวัตถุประสงค์				
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	2.65	1.20	2.68	1.09
การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	3.94	1.04	3.69	1.00
การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.13	1.36	2.99	1.16
ความกลมเกลียว	4.17	1.22	3.68	1.20
ความผูกพันต่อองค์การ	5.47	.84	4.84	1.06

ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สภวิทยาลัยทวารวดี จําแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

การรับรู้ในด้าน	บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B			
	บุคลิกภาพแบบ A		บุคลิกภาพแบบ B	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	3.54	1.01	3.35	1.05
การบรรลุวัตถุประสงค์				
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	2.73	1.20	2.55	.93
การดำเนินงานร่วมกันตามภารกิจหลัก	3.77	1.05	3.74	.95
การพัฒนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.03	1.25	3.04	1.17
ความกลมเกลียว	3.79	1.23	3.91	1.20
ความผูกพันต่อองค์การ	5.05	1.01	4.99	1.10

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผลของ
สหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การรับรู้ในด้าน	ตำแหน่งหน้าที่							
	ผู้ดำเนิน การสท วิทยาลัย		ผู้บริหาร วิทยาลัย ครู		หัวหน้าภาค วิชา		อาจารย์ ผู้สอน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน	4.28	.91	3.78	1.01	3.28	.90	3.42	1.05
การบรรลุวัตถุประสงค์								
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	3.21	1.15	2.73	1.18	2.49	1.04	2.70	1.13
การดำเนินงานร่วมกันตาม								
ภารกิจหลัก	4.38	.83	3.82	1.03	3.62	.92	3.75	1.06
การพัฒนาเป็นสถาบัน								
อุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.33	1.09	2.96	1.27	2.93	1.24	3.08	1.22
ความกลมเกลียว	4.46	.88	4.03	1.39	3.80	1.34	3.72	1.13
ความผูกพันต่อองค์การ	5.56	.89	5.40	.78	4.96	1.12	4.92	1.04

ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ประสิทธิผล
ของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การรับรู้ในด้าน	หน่วยงานที่สังกัด							
	วิทยาลัยครู เพชรบุรี		วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง		วิทยาลัยครู นครปฐม		วิทยาลัยครู กาญจนบุรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน	3.70	1.05	3.66	.93	3.36	1.01	3.13	1.02
การบรรลุวัตถุประสงค์								
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	2.81	1.16	2.72	1.16	2.57	1.12	2.59	1.04
การดำเนินงานร่วมกันตาม ภารกิจหลัก	3.85	1.01	3.85	.99	3.71	1.01	3.61	1.07
การพัฒนาเป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่สมบูรณ์	3.15	1.24	3.06	1.25	3.10	1.24	2.72	1.11
ความกลมเกลียว	3.92	1.17	4.01	1.16	3.76	1.28	3.56	1.25
ความผูกพันต่อองค์การ	5.00	.94	5.18	1.02	5.04	1.11	4.88	1.08

ตาราง 35 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ
ดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีของเพศชายและเพศหญิง

การรับรู้ในด้าน	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	<u>4.07</u>	1.24	3.87	1.13
โครงสร้าง	<u>4.27</u>	1.35	<u>4.03</u>	1.11
ความสัมพันธ์	4.00	1.32	3.75	1.21
รางวัล	3.75	1.18	3.63	1.11
ภาวะผู้นำ	<u>4.07</u>	1.50	3.82	1.30
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	<u>4.38</u>	1.08	<u>4.29</u>	.98
การวางแผน	<u>4.30</u>	1.21	<u>4.24</u>	1.10
การจัดทำงบประมาณ	<u>4.31</u>	1.02	<u>4.05</u>	.93
การควบคุม	<u>4.53</u>	1.27	<u>4.57</u>	1.19
การติดตามงาน	<u>4.38</u>	1.35	<u>4.32</u>	1.33

ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ
 คำนึงงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภายในสภวิทยาลัย
 ทวารวดี

การรับรู้ในด้าน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ประสบการณ์ น้อย (5ปีหรือน้อยกว่า)		ปานกลาง (6 - 15ปี)		ประสบการณ์ มาก (16 ปีหรือ มากกว่า)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	4.09	1.04	3.94	1.25	3.97	1.20
โครงสร้าง	4.13	1.09	4.24	1.37	4.14	1.24
ความสัมพันธ์	3.86	1.05	3.84	1.26	3.90	1.32
รางวัล	3.71	1.10	3.76	1.21	3.67	1.14
ภาวะผู้นำ	3.83	1.26	3.96	1.54	3.98	1.40
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	4.15	.91	4.46	1.17	4.34	1.00
การวางแผน	4.08	1.09	4.49	1.29	4.23	1.12
การจัดทำงบประมาณ	4.08	.80	4.30	1.09	4.17	.98
การควบคุม	4.32	1.17	4.64	1.36	4.56	1.20
การติดตามงาน	4.11	1.09	4.41	1.54	4.38	1.30

ตาราง 37 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหา
การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดีจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน
ของวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัยทวารวดี

การรับรู้ในด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกัน			
	ไม่เคยปฏิบัติ		เคยปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	<u>4.07</u>	1.24	3.93	1.16
โครงสร้าง	<u>4.29</u>	1.22	<u>4.09</u>	1.26
ความสัมพันธ์	<u>4.04</u>	1.26	3.80	1.27
รางวัล	3.74	1.15	3.67	1.15
ภาวะผู้นำ	3.98	1.43	3.94	1.41
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	<u>4.43</u>	1.07	<u>4.29</u>	1.01
การวางแผน	<u>4.46</u>	1.13	<u>4.17</u>	1.17
การจัดทำงบประมาณ	<u>4.25</u>	1.04	<u>4.16</u>	.96
การควบคุม	<u>4.60</u>	1.26	<u>4.51</u>	1.22
การติดตามงาน	<u>4.43</u>	1.30	<u>4.31</u>	1.35

ตาราง 38 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตน กับแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน

การรับรู้ในด้าน	ความเชื่ออำนาจ			
	เชื่ออำนาจภายในตน		เชื่ออำนาจภายนอกตน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	3.81	1.20	<u>4.05</u>	1.18
โครงสร้าง	3.85	1.17	<u>4.30</u>	1.26
ความสัมพันธ์	3.64	1.29	4.00	1.25
รางวัล	3.49	1.16	3.78	1.14
ภาวะผู้นำ	3.58	1.33	<u>4.12</u>	1.42
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	<u>4.16</u>	1.00	<u>4.42</u>	1.04
การวางแผน	<u>4.02</u>	1.11	<u>4.38</u>	1.17
การจัดทำงบประมาณ	3.98	.96	<u>4.28</u>	.98
การควบคุม	<u>4.32</u>	1.21	<u>4.64</u>	1.23
การติดตามงาน	<u>4.30</u>	1.26	<u>4.37</u>	1.37

ตาราง 39 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

การรับรู้ในด้าน	บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B			
	บุคลิกภาพ แบบ A		บุคลิกภาพ แบบ B	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	3.98	1.23	3.99	1.12
โครงสร้าง	<u>4.15</u>	1.25	<u>4.19</u>	1.26
ความสัมพันธ์	3.89	1.28	3.88	1.25
รางวัล	3.61	1.09	3.87	1.26
ภาวะผู้นำ	3.93	1.42	<u>4.02</u>	1.41
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	<u>4.28</u>	1.04	<u>4.47</u>	1.02
การวางแผน	<u>4.19</u>	1.15	<u>4.45</u>	1.18
การจัดทำงบประมาณ	<u>4.15</u>	1.01	<u>4.28</u>	.93
การควบคุม	<u>4.48</u>	1.24	<u>4.68</u>	1.21
การติดตามงาน	<u>4.29</u>	1.32	<u>4.48</u>	1.37

ตาราง 40 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหาการ
ดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การรับรู้ในด้าน	ตำแหน่งหน้าที่							
	ผู้ดำเนิน การสท วิทยาลัย		ผู้บริหาร วิทยาลัย ครู		หัวหน้า ภาควิชา		อาจารย์ ผู้สอน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	3.67	1.14	3.91	1.23	<u>4.06</u>	1.25	3.99	1.16
โครงสร้าง	3.94	1.38	3.84	1.36	<u>4.32</u>	1.25	<u>4.19</u>	1.19
ความสัมพันธ์	3.66	1.26	3.71	1.41	<u>4.04</u>	1.30	3.88	1.22
รางวัล	3.86	.78	3.36	1.26	3.76	1.13	3.73	1.15
ภาวะผู้นำ	<u>4.08</u>	1.38	3.61	1.41	3.99	1.46	<u>4.01</u>	1.40
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	3.91	.95	<u>4.08</u>	1.09	<u>4.47</u>	.94	<u>4.38</u>	1.05
การวางแผน	3.58	1.01	<u>4.04</u>	1.30	<u>4.47</u>	1.09	<u>4.31</u>	1.15
การจัดทำงบประมาณ	3.82	1.18	<u>4.03</u>	.86	<u>4.23</u>	.92	<u>4.25</u>	1.02
การควบคุม	<u>4.25</u>	1.16	<u>4.21</u>	1.32	<u>4.74</u>	1.16	<u>4.57</u>	1.23
การติดตามงาน	3.98	1.31	<u>4.04</u>	1.40	<u>4.46</u>	1.29	<u>4.41</u>	1.34

ตาราง 41 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ปัญหา
การดำเนินงานของสภวิทยาลัยทวารวดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การรับรู้ในด้าน	หน่วยงานที่สังกัด							
	วิทยาลัยครู เพชรบุรี		วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง		วิทยาลัยครู นครปฐม		วิทยาลัยครู กาญจนบุรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
เป้าหมาย	4.05	1.04	3.98	1.29	3.83	1.17	4.13	1.30
โครงสร้าง	4.34	1.24	3.94	1.28	3.99	1.15	4.48	1.30
ความสัมพันธ์	4.01	1.27	3.58	1.28	3.90	1.24	4.08	1.27
รางวัล	3.77	1.07	3.46	1.24	3.58	1.06	4.07	1.19
ภาวะผู้นำ	4.16	1.36	3.77	1.49	3.78	1.33	4.17	1.48
กลไกเกื้อหนุน (ด้านรวม)	4.30	.95	4.23	1.20	4.30	.92	4.59	1.08
การวางแผน	4.24	1.07	4.22	1.32	4.17	1.05	4.55	1.24
การจัดทำงบประมาณ	4.12	.89	4.10	1.14	4.17	.86	4.45	1.09
การควบคุม	4.51	1.15	4.45	1.38	4.53	1.15	4.76	1.28
การติดตามงาน	4.34	1.34	4.16	1.50	4.34	1.19	4.62	1.32

ตาราง 42 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
เพศชาย	30	100
เพศหญิง	-	-
<u>ประสบการณ์ในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี</u>		
น้อย (5 ปี หรือน้อยกว่า)	5	16.67
ปานกลาง (6 - 15 ปี)	5	16.67
มาก (16 ปี หรือมากกว่า)	20	66.66
<u>ประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ของวิทยาลัยครูภายในมหาวิทยาลัยทวารวดี</u>		
ไม่เคยปฏิบัติ	7	23.30
เคยปฏิบัติ	23	76.70
<u>บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนและ ภายนอกตน</u>		
เชื่ออำนาจภายในตน	9	30
เชื่ออำนาจภายนอกตน	21	70
<u>บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B</u>		
บุคลิกภาพแบบ A	24	80
บุคลิกภาพแบบ B	6	20

ตาราง 42 (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ตำแหน่งหน้าที่</u>		
ผู้ดำเนินการสหวิทยาลัยทวารวดี	8	26.67
ผู้บริหารวิทยาลัยครู	5	16.66
หัวหน้าภาควิชา	7	23.33
อาจารย์ผู้สอน	10	33.34
<u>หน่วยงานที่สังกัด</u>		
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	6	20
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง	10	33.34
วิทยาลัยครูนครปฐม	7	23.33
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	7	23.33
รวม	30	100

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม
ประวัติย่อของผู้วิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี ตามวิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังรายนามต่อไปนี้

1. ผู้บริหารภายนอกสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งเป็นผู้บริหารในอดีตและในปัจจุบันของกรมการฝึกหัดครู และเป็นผู้บริหารในสหวิทยาลัยอื่น

1. ดร.สายหยุด	จำปาทอง	อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครู
2. รศ.ดร.อินทร์	ศรีคุณ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.วิชัย	แบ่งชั้น	รองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู
4. นายกลาย	กระจายวงศ์	รองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู
5. นายวิจิต	สุวรรณรัตน์	ผู้อำนวยการกองการฝึกหัดครู
6. นายนันทน์	เพี้ยกุนทด	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
7. ดร.พลสัมพันธ์	โพธิ์ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู
8. ดร.ปรีชา	เจียมรวมวงศ์	อดีตผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู
9. รศ.ดร.สุรศักดิ์	หลาบมาลา	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
10. ผศ.ดร.โกสินทร์	รังสยาพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
11. รศ.ธง	บุญเจริญ	อธิการวิทยาลัยครูสวนดุสิต
12. ดร.สุวรรณ	นาคพนม	ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู
13. รศ.ดร.ประหยัด	ลักษณะงาม	ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู

2. ผู้บริหารภายในสหวิทยาลัยทวารวดี

1. ผศ.สมชัย	มณีรัตน์	ประธานสหวิทยาลัยทวารวดี
2. ผศ.ดร.ไพศาล	ไกรสิทธิ์	อธิการวิทยาลัยครูกาญจนบุรี
3. นายศรัชัย	เย็นเปรม	ผอ.สำนักงานคณะกรรมการ สหวิทยาลัยทวารวดี
4. รศ.ธีรวัฒน์	นาคะบุตร	รอง ผอ.สำนักงานคณะกรรมการ สหวิทยาลัยทวารวดี

- | | | | |
|-----|-----------------|-------------|---|
| 5. | ผศ.พิทักษ์ | อาจคัมวงศ์ | รอง ผอ.สำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาลัยทวารวดี |
| 6. | นายเอื้อน | ทองทับ | รอง ผอ.สำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาลัยทวารวดี |
| 7. | นายชวลิต | สันถวโกมล | รอง ผอ.สำนักงานคณะกรรมการ
สหวิทยาลัยทวารวดี |
| 8. | ร.ต.ดร.ทองเหมาะ | จำปาเงิน | รองอธิการฝ่ายบริหาร วค.เพชรบุรี
และกรรมการสภาการฝึกหัดครูจาก
สหวิทยาลัยทวารวดี |
| 9. | ผศ.สุชาติ | ผุดผ่อง | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วค.นครปฐม |
| 10. | นายเอกลักษณ์ | ชาติ | รองอธิการฝ่ายบริหาร และกรรมการ
ในคณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี
ที่เป็นผู้แทนของผู้บริหารของ วค.
หมู่บ้านจอมบึง |
| 11. | นางอารยา | รัตนวิไล | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วค.หมู่บ้าน
จอมบึง |
| 12. | นายบุญเมือง | ชูชาติ | รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
วค.กาญจนบุรี |
| 13. | ดร.สุทัศน์ | มนัสไพบุลย์ | กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัย
ทวารวดีจากผู้แทนคณาจารย์
วค.นครปฐม |
| 14. | นางฐานี | แจ่มจันทร์ | กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัย
ทวารวดีจากผู้แทนคณาจารย์
วค.หมู่บ้านจอมบึง |
| 15. | ผศ.ชานาญ | งามสมบัติ | กรรมการในคณะกรรมการสหวิทยาลัย
ทวารวดีจากผู้แทนคณาจารย์
วค.เพชรบุรี |
| 16. | ดร.จารึก | ชูกิตติกุล | ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักงาน
คณะกรรมการสหวิทยาลัยทวารวดี |

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายโสภณ พวงสุวรรณ
วัน/เดือน/ปีเกิด	9 มกราคม 2487
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานภาพสมรส	สมรสกับ นางวัลลภา พวงสุวรรณ ตำแหน่งอาจารย์ 2 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 46/21 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2512	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2518	M.A. (การบริหารการศึกษา) Roosevelt University ประเทศสหรัฐอเมริกา
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรการจัดการฝึกอบรม University of Bristol และ North East London Polytechnic. ประเทศอังกฤษ
พ.ศ. 2537	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร