บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 20 เป็นต้นมา การตัดสินใจได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจขององค์การและการบริหาร ไซมอน (Simon, 1957) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการบริหารโดยทั่วไปจะรวมหลักขององค์การที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ในขณะที่กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1959) ได้เสนอทฤษฎีว่า การบริหารคือการตัดสินใจ โดยได้ยกเหตุผลประกอบการเสนอทฤษฎี 3 ประการ คือ *ประการแรก* การกำหนดโครงสร้างขององค์การเป็นไปโดยอาศัยธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจเป็นพื้นฐานของการพิจารณา *ประการที่สอง* ฐานะตำแหน่งของแต่ละบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุมตามกระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ *ประการที่สาม* ประสิทธิผลของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสัดส่วนของจำนวนการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง

ทฤษฎีของกริฟฟิธส์ดังกล่าวมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อวงการศึกษาทางด้านการบริหารมาหลายปี โดยมีแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ *ประการแรก* งานของผู้บริหารคือการดูแลให้แต่ละตำแหน่งในองค์การมีภาระรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตน *ประการที่สอง* เมื่อแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนแล้ว ผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิผลจะรับผิดชอบการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองเพียงเล็กน้อย แต่การตัดสินใจเพียงเล็กน้อยนี้จะส่งผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การควบคุมของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนการตัดสินใจที่ดำเนินการด้วยตนเอง ตามแนวคิดนี้อิทธิพลของผู้บริหารจะอยู่ที่การริเริ่มสร้างสรรค์และการกำกับดูแล (Monitoring) กระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับของการบังคับบัญชามากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเองเหมือนกับที่ปรากฏอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ทั่วไป ลักษณะการบริหารเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของดาฟท์ (Daft, 1983) ที่กล่าวว่า "กระบวนการตัดสินใจเป็นเสมือนตัวแทนของสมองและระบบประสาทขององค์การ" หรือที่ลูนเกตต์และเฮล (Lunkett and Hale, 1982) กล่าวว่า "ผู้จัดการที่ดีจะต้องกระตือรือร้นที่จะใฝ่หาแนวทางแก้ปัญหาตลอดเวลาเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ ยกระดับมาตรฐาน และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้"

กิจวัตรประจำวันของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา คือการเผชิญและแก้ปัญหาทั้งที่ตนเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับปัญหาเหล่านั้น ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรพร้อมที่จะเผชิญปัญหาดังกล่าวด้วยสติปัญญาและหลักวิชา อันจะทำให้การตัดสินใจแก้ปัญหาดังกล่าวมีความเป็นไปได้ทั้งในทางปฏิบัติและการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารหลายระดับ แต่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในปัจจุบันเรียกกันว่า "อธิการบดี" หรือ "อธิการ" แล้วแต่ระบบหรือพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้ ส่วนในต่างประเทศ จะมีการใช้คำเรียกผู้บริหารสูงสุดแตกต่างกันไป เช่น President, Rector, Vice-Chancellor เป็นต้น

อธิการบดีของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการบังคับบัญชาและการบริหารหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอธิการบดีนี้ได้รับเลือกตั้งมาโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย (วิจิตร วรุตบางกูร, 2535)

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน 105 ปี ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา สถานภาพและบทบาทของสถาบันได้พัฒนาเป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เริ่มจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นจำนวนมาก และได้ปรับสถานภาพของโรงเรียนฝึกหัดครูมาเป็นวิทยาลัยครู โดยมีการจัดตั้งวิทยาลัยครูในภูมิภาคต่าง ๆของประเทศ หลังจากการผลิตครูในระดับประกาศนียบัตรมาช้านาน จึงได้ปรับบทบาทการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพสังคม โดยตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ขึ้นรองรับการผลิตครูในระดับปริญญาตรี ตลอดจนได้ขยายบทบาทของสถาบันไปสู่การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ต่อมาเมื่อสังคมไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความต้องการกำลังคนในวิชาชีพมีหลากหลายเพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตราการเกิดของประชากรลดลง เนื่องจากการวางแผนครอบครัวประสบความสำเร็จทำให้ความต้องการครูลดลงด้วย การผลิตครูจึงถึงจุดอิ่มตัว มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อบทบาทของวิทยาลัยครู ด้วยการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับเดิม เป็นพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 แทน และได้ขยายฐานการผลิตกำลังคนจากเดิมที่ผลิตเฉพาะบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู มาผลิตบัณฑิตเพิ่มขึ้นอีก 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ โดยได้เปิดสอนโปรแกรมวิชาต่าง ๆหลากหลายตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

การใช้ชื่อ "วิทยาลัยครู" ทำให้สาธารณชนยังเข้าใจว่าสถาบันผลิตเฉพาะบัณฑิตครู จึงเกิดปัญหาเรื่องการยอมรับบัณฑิตสาขาวิชาการอื่น ๆที่ผลิตขึ้น ตลอดจนโครงสร้างแบบการบริหารของสถาบัน ดังนั้นจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ใน พ.ศ. 2538 เรียกว่า "พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ" มีผลให้วิทยาลัยครูเปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏ" โดยมีสภาประจำสถาบันของตนเอง แต่สถาบันแต่ละแห่งก็ยังมิได้เป็นนิติบุคคล (สภาสถาบันราชภัฏ, 2539)

พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้กำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินบทบาทภารกิจทุกด้านของสถาบัน ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงมุ่งประโยชน์ต่อการพัฒนาและสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก โดยมุ่งใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อผลิตกำลังคนให้แก่สังคมเท่านั้น แต่ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะแก่เยาวชนในท้องถิ่นได้พัฒนาตนเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติและท้องถิ่น อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไปอย่างมั่นคง

สถาบันราชภัฏมุ่งสร้างโอกาสความเสมอภาคทางการอุดมศึกษา เพื่อลดช่องว่างและเสริมสร้างดุลยภาพการพัฒนาสังคมไทย ด้วยการจัดการศึกษาให้กระจายอยู่ทุกภูมิภาค ผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่นต่าง ๆสามารถเข้าถึงบริการนี้ได้ สถานภาพของนักศึกษาเป็นข้อมูลที่เน้นย้ำให้เห็นว่า สถาบันราชภัฏคือสถาบันที่ให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส ผลการสำรวจสถานภาพนักศึกษาที่รับใหม่ปีการศึกษา 2540 พบว่าผู้ที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 74.03 อยู่ในเขตชนบท และมีเพียงร้อยละ 25.97 เท่านั้นอยู่ในเขตเมือง นักศึกษาใหม่เหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างต่ำ อาชีพของบิดาและมารดาของนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้ให้บริการ และไม่มีงานทำ รวมกันประมาณร้อยละ 68.21 และครอบครัวของนักศึกษาเหล่านี้มีรายได้เฉลี่ยเพียงเดือนละ 7,839 บาทเท่านั้น (สภาสถาบันราชภัฏ, 2540)

สถาบันราชภัฏได้ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาไปรองรับการขยายตัวระบบเศรษฐกิจทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ เห็นได้จากผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติจากสถาบันราชภัฏในช่วงปีการศึกษา 2535-2539 เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่การทำงานจำนวน 109,897 คน ได้มีงานทำประมาณร้อยละ 85.0-92.4 ในช่วงเวลาไม่เกินหนึ่งปีหลังสำเร็จการศึกษา และผลการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2539 เห็นได้ชัดเจนว่า ผู้สำเร็จการศึกษากลุ่มใหญ่ที่สุดไปทำงานบริษัทเอกชน และเกือบร้อยละ 10 ประกอบอาชีพอิสระ ผลสำรวจข้างต้นยังแสดงให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏได้เข้าทำงานในลักษณะที่หลากหลาย และส่วนใหญ่เป็นงานที่มีลักษณะและรายได้เหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ ผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านี้มีรายได้ตามวุฒิเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.04 และมีรายได้สูงกว่าวุฒิประมาณร้อยละ 29.22 สำหรับลักษณะงานที่ทำ กลุ่มใหญ่ที่สุดประมาณร้อยละ 39.9 เป็นครูอาจารย์ นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวิทยากร รองลงมาร้อยละ 8.7 เป็นพนักงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ และในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 8.55 เป็นเลขานุการ ทำงานธุรการ ชวเลข สารบรรณ งานเอกสาร และพิมพ์รายงาน อีกร้อยละ 4.38 ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ ลูกค้าสัมพันธ์ และร้อยละ 4.13 เป็นพนักงานขายของ

การผลิตกำลังคนของสถาบันราชภัฏมีลักษณะที่สำคัญ ซึ่งแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏกระจายไปทำงานในภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่สำเร็จการศึกษา และเข้าไปมีบทบาทตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับชาติ จากข้อมูลที่สนับสนุนพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2539 ของสถาบันราชภัฏในภูมิภาคต่างๆ ได้ทำงานในภูมิภาคของตนเป็นส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 73.6-88.2 (สภาสถาบันราชภัฏ, 2541)

สถาบันราชภัฏทำงานร่วมกับท้องถิ่นมาโดยตลอด ทั้งในระดับชุมชนและระดับจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันผลิตและพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรในวิชาชีพอื่นมายาวนาน และบัณฑิตของสถาบันได้กระจายตัวอยู่ในท้องถิ่นทั่วประเทศ รวมทั้งมีบทบาทในฐานะผู้นำท้องถิ่น ดังนั้นสถาบันราชภัฏจึงมีเครือข่ายครอบคลุมทุกภูมิภาค และลงลึกถึงระดับชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ

การที่จะพัฒนาสถาบันราชภัฏไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์นั้น อธิการบดีสถาบันราชภัฏในฐานะเป็นผู้ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสถาบัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญาและจุดมุ่งหมายของสถาบัน ดังนั้นอธิการบดีสถาบันราชภัฏจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจระบบการบริหารงานอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และต้องแสดงบทบาทในการตัดสินใจที่ดีและเหมาะสมกับเหตุการณ์ ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏจะมีผลกระทบโดยตรงต่อปรัชญา เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินภารกิจด้านต่างๆของสถาบันราชภัฏ

เนื่องจากการตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหารงานทั่วไป ซึ่งครอบคลุมไปถึงการบริหารทางการอุดมศึกษาด้วย (Hoy and Miskel, 1993) และการตัดสินใจเป็นกระบวนการ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจในเรื่องการตัดสินใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาในรูปของแบบ (Pattern) เพราะโดยความหมายแล้ว แบบก็ถือเป็นกระบวนการเช่นเดียวกับการตัดสินใจ ดังนั้นแบบและการตัดสินใจจึงมีความสอดคล้องกัน การสืบสอบแบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ก็เพื่อสำรวจดูกระบวนการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อเกิดความเข้าใจแล้วก็จะมีผลทำให้เข้าใจกระบวนการบริหารของสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยงานและภารกิจของอธิการบดีที่หลากหลาย และจะต้องทำการตัดสินใจมากมาย ตั้งแต่งานประจำไปจนถึงงานนโยบายที่สำคัญ ถ้าไม่มีแบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ จะทำให้ขาดกรอบในการพิจารณากระบวนการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ดังนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน ซึ่งได้แก่ อธิการบดีสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยจึงได้สืบสอบแบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ เพื่อให้เห็นภาพรวมของกระบวนการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏในสภาพปัจจุบัน

2. เพื่อศึกษางานที่อธิการบดีสถาบันราชภัฏต้องตัดสินใจโดยตรงและงานที่มอบหมายให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆตัดสินใจ

3. เพื่อสร้างแบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องตัดสินใจโดยตรง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลในการวิจัยได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างในแนวลึก (In-depth Unstructured Interview) และการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เป็นหลัก โดยกำหนดขอบเขตและเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

1. แบบการตัดสินใจนี้เป็นการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องตัดสินใจโดยตรง

2. การสร้างแบบการตัดสินใจประยุกต์จากแนวทางของแมกมิลแลนและชูมาเคอร์ (McMillan and Schumacher, 1993) และเน้นที่การประมวลสารบบข้อเลือกของหลักการและเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ และข้อตกลงเบื้องต้นในการตัดสินใจของการบริหารอุดมศึกษา

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อธิการบดีสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือก หรือเทคนิควิธีการเลือกทางปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ซึ่งอาจเป็นค่านิยม ดุลยพินิจ และมาตรฐานที่สามารถตอบสนองเป้าหมาย หรือความต้องการของผู้เลือกได้

แบบการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการพิจารณาเลือกสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะซ้ำแล้วซ้ำอีก มีความเฉพาะเจาะจง มีจังหวะ มีความสัมพันธ์กัน และมีระบบระเบียบ

การตัดสินใจเชิงพหุองค์ประกอบ หมายถึง การตัดสินใจเลือกว่าอะไรดีกว่าอะไร (เช่น การประเมินผล การจัดความสำคัญก่อนหลัง การคัดสรร) โดยการพิจารณาข้อเลือกทั้งหมดที่มีอยู่แล้วบ่งชี้ลักษณะตามองค์ประกอบที่มีอยู่หลากหลายและมักจะขัดแย้งกัน

การสืบสอบ หมายถึง การใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ เช่น การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้ตอบแบบสอบถาม การสังเกต และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

งานที่ต้องตัดสินใจ หมายถึง งานบริหาร 7 ประเภท ได้แก่ งานนโยบายและริเริ่มที่สำคัญ งานบริหารทั่วไป งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ งานบริหารกิจการนักศึกษา และงานประเพณีและวัฒนธรรม

งานนโยบายและริเริ่มที่สำคัญ หมายถึง งานบริหารทุกประเภทที่คณะผู้บริหารสถาบันให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ

งานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ปฏิบัติทั่ว ๆไป นอกเหนือไปจากงานวิชาการ งานบุคคล งานการเงินและงบประมาณ งานกิจการนักศึกษา และงานประเพณีและวัฒนธรรม

งานบริหารวิชาการ หมายถึง งานที่ดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงงานวิชาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานการเรียนการสอน หรืองานให้บริการวิชาการต่าง ๆ

งานบริหารบุคคล หมายถึง งานต่าง ๆที่ดำเนินการเกี่ยวกับการได้มา การบำรุงรักษา การพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรในสถาบัน ตลอดจนการลงโทษและให้ขวัญกำลังใจแก่อาจารย์และบุคลากร เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

งานบริหารการเงินและงบประมาณ หมายถึง งานต่าง ๆที่ดำเนินการเกี่ยวกับการได้มา การใช้จ่าย และการรายงานการใช้เงินและงบประมาณของสถาบัน

งานบริหารกิจการนักศึกษา หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่าง ๆที่ดำเนินการในสถาบันที่เกี่ยวกับนักศึกษาทุกเรื่อง ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

งานประเพณีและวัฒนธรรม หมายถึง งานที่ดำเนินการเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของชาติ การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของนักศึกษา การส่งเสริมค้นคว้าและเผยแพร่วัฒนธรรม

คณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ หมายถึง องค์กรในส่วนกลางที่มีอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 20 แห่งพ.ร.บ.สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ รองประธานคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ กรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ 16 คน กรรมการสภาผู้แทนอธิการบดีสถาบันราชภัฏ 8 คน กรรมการสภาผู้แทนคณาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏ 8 คน และเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏเป็นกรรมการและเลขานุการ

สภาวิชาการ หมายถึง องค์กรบริหารในส่วนกลางที่มีอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 25 แห่งพ.ร.บ.สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ประกอบด้วย ประธานสภาวิชาการ กรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง 2 คน กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน กรรมการสภาวิชาการจากคณาจารย์ประจำสถาบัน 8 คน และรองเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ 1 คน เป็นเลขานุการ

สภาประจำสถาบัน หมายถึง องค์กรบริหารในสถาบันราชภัฏที่มีอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 30 แห่งพ.ร.บ.สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ประกอบด้วย นายกสภาประจำสถาบัน อุปนายกสภาประจำสถาบัน กรรมการสภาประจำสถาบันที่เป็นผู้แทนผู้บริหาร 3 คน กรรมการสภาประจำสถาบันจากคณาจารย์ประจำ 4 คน กรรมการสภาประจำสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารสถาบัน หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่บริหารงานทุกประเภทภายในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการศูนย์/สำนักเป็นกรรมการ

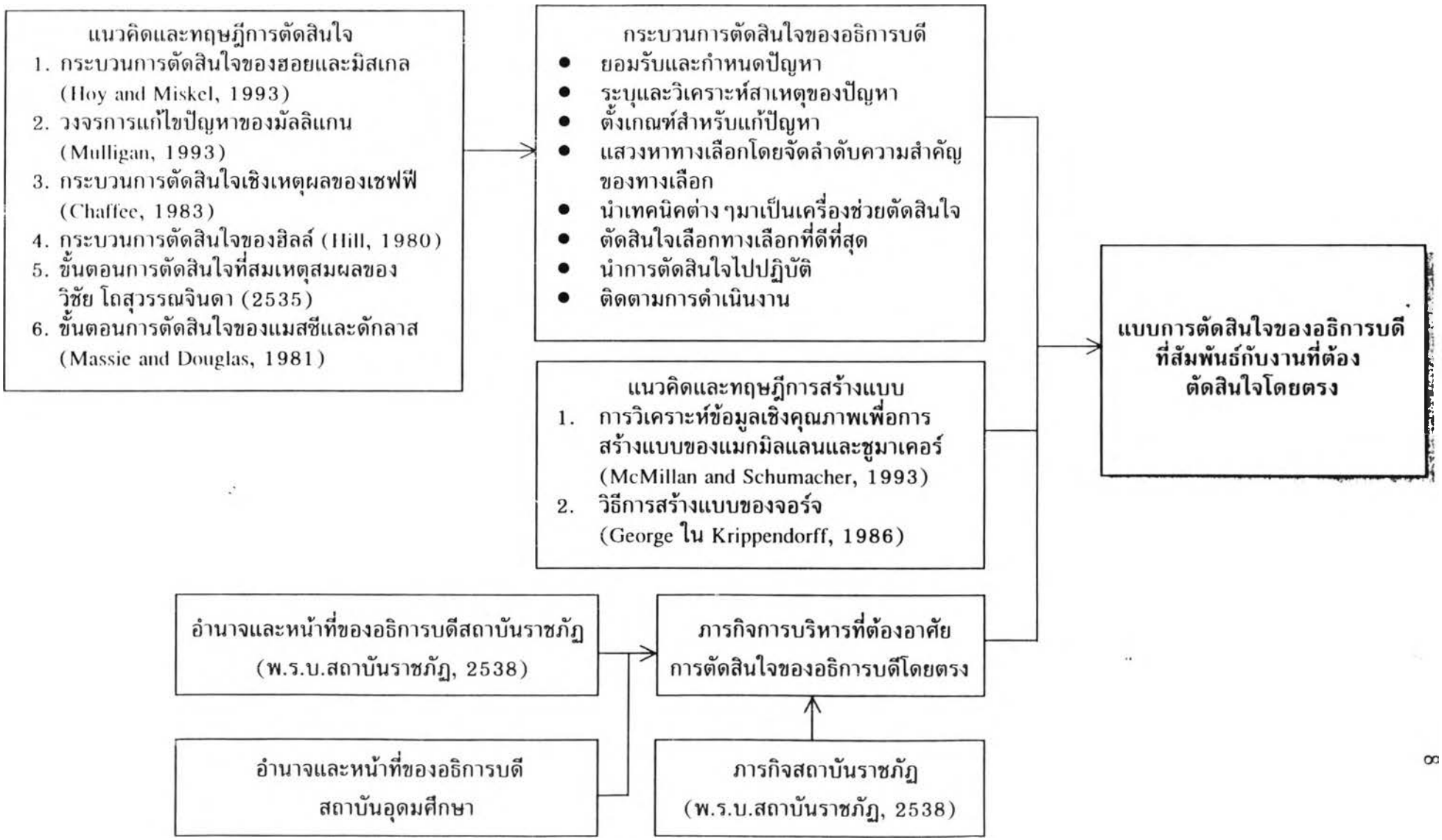
คณะกรรมการอำนวยการสถาบัน หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่อำนวยการงานบริหารภายในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการวิชาการ หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่บริหารงานวิชาการโดยเฉพาะภายในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธาน คณบดี กรรมการผู้แทนอาจารย์จากคณะ คณะละ 1 คน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการเป็นกรรมการและเลขานุการ

อธิการบดี หมายถึง อธิการบดีสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. แบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยพื้นฐานที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารทุกองค์การ

2. แบบการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องตัดสินใจโดยตรง จะให้ภาพรวมการตัดสินใจของอธิการบดีสถาบันราชภัฏโดยเฉพาะ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการตัดสินใจที่พึงประสงค์ในทุก ๆองค์การได้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย