

# การวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และอัตรากำลังของสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Analysis Structure, the Role and Staffing of The Dean's Office, Faculty of Nursing University

วรรณพานามสีฐาน<sup>1</sup>, นภาพรณ สุวรรณเจริญ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างภายในของสำนักงานคณบดี การรับรู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดี และวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 136 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม และแบบการคิดภาระงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบการคิดภาระงาน ผลการวิจัย พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นเรื่องโครงสร้างในปัจจุบันพบว่าการปรับโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดีมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่และอัตรากำลังของหน่วยงานมากที่สุด บุคลากรได้รับทราบการแบ่งโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดีเป็น 6 กลุ่ม และทราบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจใด ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแบ่งโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดีอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ต้องการให้มีการปรับโครงสร้างเพราะในปัจจุบันสายสนับสนุนยังปฏิบัติตามภารกิจครบถ้วนอยู่ แต่มีบางประเด็นที่เห็นว่าควรมีการยุบรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ซ้ำซ้อนกันให้อยู่รวมกัน และการเปลี่ยนวิธีการทำงาน อาจมี

การจัดระบบหน่วยงานย่อยให้ทำงานร่วมกับงานหลัก หรือเพิ่มหน่วยงานเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one stop service) และการแบ่งหน่วยงานที่สำคัญๆ ออกเป็นงานหลัก ตามลำดับ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยในประเด็นเรื่องการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ และรับทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดี มีระดับความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งประเด็นในเรื่องภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกินหน้าที่และตำแหน่ง และการเพิ่มอัตรากำลังเป็นการลดปัญหาในเรื่องภาระงาน เกินหน้าที่และตำแหน่ง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังสายสนับสนุนในปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามตำแหน่งงานที่ได้รับแต่งตั้ง และการวิเคราะห์ภาระงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร อัตรากำลังที่พึงมีของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามเกณฑ์ สกอ. มีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน (136 อัตรา) จำนวน 31 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.79 เมื่อพิจารณาแต่ละหน่วยงานที่ต้องเพิ่มบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานบรรณคุนยส์สาธิตการพัฒน งานอาคารและยานพาหนะ งานบริการวิชาการและวิจัย และห้องสมุด

**คำสำคัญ** โครงสร้าง, บทบาทหน้าที่, อัตรากำลัง

<sup>1</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ งานนโยบายและแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ งานนโยบายและแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Abstract

The research was to study the internal structure of The Dean's Office, the perceived role of the staffing structure within The Dean's Office and analyze number of the Staffing Faculty of Nursing, Khon Kaen University. Population and samples used in the research supporting staff who work in Faculty of Nursing 136 people. Research tools Including Questionnaire and to Workload form. The data analysis software packages, and analysis, synthesis of information from a workload form. Research results were found.

The staff Faculty of Nursing Khon Kaen University have level of knowledge about the structure within The Dean's Office, most of the high level of structural issues faced by today found that the restructuring of The Dean's Office affecting the role staff of most. People have been known to break the structure within the The Dean's Office of the 6 groups and know that the section under any group. Mostly people have level knowledge and understanding about partition structure within the Dean's Office is moderate, but most people do not want to have to restructure because the current support also follow the mission is complete. But there are some issues that should be integration section as a redundant functions to be combinations, and change to how it works. May be units organized to work together with the main workload or add a one-stop section (one stop service) and divided the major section, a main workload, respectively. About the role of the section, the most people have a better understanding of the overall large extent by the issue of the use of knowledge and ability to comply fully positioned, and to acknowledge

and understand the roles of the section operate. Specific workload and duties as assigned by the Dean's office. The level of understanding of the overall level of workload issues and the duties assigned over workload and position. The increase was a reduction in over workload and staff positions. Addition provides feedback about current staffing support. Overall, most are moderate, Mostly the people that can operate appropriately appointed positions. And analyzing workload lead to the achievement of organizational goals. Number of the staffing Faculty of Nursing Khon Kaen University there are a number greater than the number of personnel currently (136 Rate) of 31 peoples for 22.79 percent considering each section to increase staff, including the Management and Administration section, Demonstration for Child Development Center, Buildings and Facilities section, Academic Service and Research section, and Library section

**Keywords** Structure, the Role, Staffing

## ความสำคัญและที่มาของประเด็นการวิจัย

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2541 กำหนดให้มหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการได้เป็น สำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัยและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และอาจจะแบ่งส่วนราชการภายในได้ สำหรับการแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กอง และงาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา กอง หรืองาน ให้ทำเป็นประกาศ ทบวงฯ หรือประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดตั้งหน่วยงานเป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ขอนแก่น พิจารณาจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกบัณฑิต วิทยาลัย คณะ สถาบันสำนัก ศูนย์ และวิทยาลัย หรือส่วน

ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว และพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2550 กำหนดให้รับรองสถานภาพการจัดตั้งส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามประกาศของสภาสถาบันอุดมศึกษา ส่วนงานภายใน หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทั้งนี้ที่ได้รับการจัดตั้งให้เป็นส่วนงานภายในและมีใช้ส่วนราชการ การบริหารและดำเนินงานของส่วนงานภายในให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2547 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 123 ตอนที่ 101 ง ลงวันที่ 28 กันยายน 2549 โดยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ สำนักงานคณบดี และสายวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์จึงได้ปรับระบบการบริหารงานภายในโดยการรวมศูนย์การบริหารจัดการไว้ที่ส่วนกลางคือสำนักงานคณบดี และยกเลิกภาควิชาให้มีเฉพาะสายวิชาพยาบาลศาสตร์ มีสาขาวิชา 8 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 2) สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก 3) สาขาวิชาการพยาบาลครอบครัว 4) สาขาวิชาการผดุงครรภ์ชั้นสูง 5) สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน 6) สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ 7) สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ และ 8) สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล และปรับโครงสร้างสำนักงานคณบดีเป็น 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารและธุรการ 2) งานนโยบายและแผน 3) งานคลังและพัสดุ และ 4) งานบริการวิชาการ และแบ่งภายในคณะฯ เอง 2 งาน คือ งานบริการวิชาการและวิจัย และศูนย์สาคิตการพัฒนาเด็ก ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวในสายการบังคับบัญชา จึงได้มีการปรับโครงสร้างภายในของสำนักงานคณบดีจาก 4 งาน เป็นกลุ่มภารกิจ 6 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ 1) กลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณ 2) กลุ่มภารกิจบริหารและจัดการทั่วไป 3) กลุ่มภารกิจบริหารวิชาการ 4) กลุ่มภารกิจบริหารวิจัยและบริการวิชาการ 5) กลุ่มภารกิจบริหารงาน

พัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ และ 6) กลุ่มภารกิจบริหารทรัพย์สินและวัฒนธรรม แต่เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีมติเห็นชอบให้มีการปฏิรูปการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้งระบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2554 โดยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีการระดมความคิดเห็นและยังไม่ประกาศให้มีการจัดโครงสร้างดังกล่าวอย่างเป็นทางการ ซึ่งการปรับโครงสร้างใหม่ของคณะฯ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย จะมีผลต่อจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อภาระงานที่จะเกิดขึ้นใหม่ นอกจากนี้การปรับแต่ละครั้งทำให้เกิดปัญหาผู้ปฏิบัติไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกัน ไม่ก่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะผู้ดูแลที่คณะฯ แต่งตั้งขึ้น ไม่สามารถขอผลงานที่สูงขึ้นตามโครงสร้างใหม่ได้ เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยไม่ยอมรับเพราะมหาวิทยาลัยยึดโครงสร้างเดิมที่เป็น 4 งาน ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น คณะพยาบาลศาสตร์จึงเห็นควรให้มีการศึกษาโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดีตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งศึกษาบทบาทหน้าที่ และอัตรากำลังที่พึงมีหากมีการปรับโครงสร้างดังกล่าว เพื่อใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานคณบดีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการปรับโครงสร้างภายในของสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาการรับรู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างภายในของสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามโครงสร้างภายในของสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาโครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดี 6 กลุ่มภารกิจ ศึกษาเฉพาะภาระงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดี และอัตรากำลังที่พึงมีตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 136 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และการวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงจะมี ดังนี้

#### 1) แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนท้ายเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่อหน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนท้ายเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่ออัตรากำลังสายสนับสนุนในปัจจุบัน

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) แบบการคิดภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา นำมาวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนข้อมูลด้านอัตรากำลังที่พึงมีใช้การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผล

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อโครงสร้างองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ซึ่งเห็นว่าการปรับโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดีมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่และอัตรากำลังของหน่วยงานมากที่สุด รับผิดชอบต่อโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดี และรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจใด ส่วนเห็นว่าการปฏิบัติงานตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดีปัจจุบันมีความคล่องตัวในระดับปานกลาง ซึ่งคณะฯ ควรมีการปรับโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดีอีกครั้งเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแบ่งโครงสร้างภายในอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) โดยเห็นว่าการแบ่งโครงสร้างมีการกิจหลักครบถ้วน และมีลักษณะต่อเนื่อง การปฏิบัติงานไม่ซับซ้อนระหว่างหน่วยงาน ส่วนเรื่องการประชุม การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเห็นว่ามีน้อยมาก นอกจากนี้ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างภายในสำนักงานคณะบดี อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า บุคลากรมีระดับความรู้ความเข้าใจในระดับมาก คือ การยุบรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ซ้ำซ้อนกันให้อยู่ร่วมกัน รองลงมาคือ การเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่อง การจัดระบบหน่วยงานย่อยๆ ลง

ไป การเพิ่มหน่วยบริการจุดเดียว (one stop service) และการแบ่งหน่วยงานที่สำคัญๆ ออกเป็นงานหลัก ตามลำดับ

## 2. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่อง การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก คือ รับทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่ติดต่อประสานงาน การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่เกิดปัญหา/อุปสรรค และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างภายในสำนักงานคณบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกินหน้าที่และตำแหน่ง รองลงมาคือ การเพิ่มอัตรากำลังเป็นการลดปัญหาในเรื่องภาระงานเกินหน้าและตำแหน่ง และน้อยที่สุดเรื่อง การหมุนเวียนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน เป็นการฝึกให้บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่น

## 3. การวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีของบุคลากรสนับสนุน

### 3.1 ความคิดเห็นต่ออัตรากำลังสายสนับสนุนในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังสายสนับสนุนในปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามตำแหน่งงานที่ได้รับแต่งตั้ง รองลงมาคือ การวิเคราะห์ภาระงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

## 3.2 การวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามเกณฑ์ของ สกอ.

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรที่พึงมีจำนวนมากว่าจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน จำนวน 31 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.79 เมื่อพิจารณาแต่ละหน่วยงานแล้วเห็นว่าหน่วยงานที่มีจำนวนของบุคลากรที่พึงมีมากกว่าบุคลากรในปัจจุบันมากที่สุดคือ หน่วยสารบรรณและศูนย์สาคิการพัฒนาคเด็ก (7 อัตรา) รองลงมาคืองานอาคารและยานพาหนะ (4 คน) งานบริการวิชาการและวิจัยและห้องสมุด (2 คน) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของบุคลากรต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่าการปรับโครงสร้างเป็นการจัดระบบปฏิบัติงานทำให้มีความเบ็ดเสร็จในตัว การจัดสรรและใช้ทรัพยากรร่วมกันและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้โครงสร้างใหม่ โดยคณะฯ ได้ทำการวิเคราะห์ โดยนำปัญหาจากการบริหารจัดการในลักษณะกลุ่มงานมาพิจารณาเพื่อปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นการจัดโครงสร้างที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของห่วงโซ่ความเชื่อมโยงงาน รวมทั้งการปรับระบบบริหารจัดการที่ต้องกำหนดหน้าที่ในการทำงานและการประสานงานของบุคลากรสายสนับสนุนก่อนปรับโครงสร้าง การพิจารณาถึงระบบสายการบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับล่างคือหัวหน้างาน ระบบการสื่อสารระบบเบ็ดเสร็จในการปฏิบัติงาน ระบบประสานแบบเกื้อกูลช่วยเหลือ ระบบการควบคุมทางการบริหาร ระบบการข้อมูลและการรายงาน มีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะสามารถใช้ข้อมูลได้ง่ายและตรงกับปัญหาที่พบ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมแนวคิดของกลุ่มลักษณะงานเดียวกันเพื่อเพิ่มเติมในประเด็นที่แต่ละบุคคลได้ให้ข้อมูลไว้ รวมทั้งเพิ่มประเด็นวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม

การรับรู้บทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงภาระหน้าที่ของหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่น รวมทั้งการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ การได้รับทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของพาร์สันส์ (สัญญา สัญญา วิวัฒน์, 2545) ที่มองว่าความคาดหวังว่าบุคคลในสถานภาพใดควรมีบทบาทอย่างไร เมื่อบุคคลเข้าดำรงในสถานภาพนั้นๆ ก็จะมีบทบาทตามที่สังคมคาดหวังไว้เช่นนั้น เช่นเดียวกับบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ต้องมีการแบ่งภาระงานและหน้าที่ให้ชัดเจนในแต่ละกลุ่มงานหรือหน่วยงาน ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดภาระงานแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ การมีโครงสร้าง และหน้าที่ในการดำเนินงานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ และทำหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละตำแหน่งด้วย เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้โครงสร้างและบทบาทของงานเป็นไปตามกระบวนการของการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1) ด้านโครงสร้าง ควรพิจารณาโครงสร้างสำนักงานคณบดีในปัจจุบันให้มีแบ่งกลุ่มงานให้เหมาะสม การแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การประสานงานของหน่วยงานทุกหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับโครงสร้าง

1.2) ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานรับทราบ ทั้งภาระหน้าที่ของตนเองและภาระหน้าที่ของงานอื่นๆ เพื่อจะได้ประสานการทำงานได้อย่างถูกต้อง

1.3) ด้านอัตรากำลัง ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อที่แต่ละบุคคลจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน และควรวางแนวทางหรือวิธีการในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการงาน ให้กระชับและได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาแต่ละประเด็นแยกจากกัน และในเชิงลึกยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่ตรงประเด็นและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2) ควรศึกษารูปแบบการปรับโครงสร้างการบริหารสำนักงานคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ได้โครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวมาศ เกื่อนนาดี รองคณบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ และนางสุภาวดี ประดับวงษ์ หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ ที่สนับสนุนการทำวิจัยมาโดยตลอด ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จออกมาเป็นรูปเล่ม รวมทั้งขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ให้การสนับสนุนเงินทุนวิจัยเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

1. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2556). เอกสารประกอบการประชุม “การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ”. วันที่ 15 มกราคม 2556, อุดรธานี.
2. สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2545). *ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ประวัติผู้เขียน

นางสาววรรณพา นามสีฐาน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ งานนโยบายและแผน  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นางนภภรณ์ สุวรรณเจริญ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ งานนโยบายและแผน  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น