การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย

The Study of Causal Factors Influencing the Effectiveness of Educational Management of the Faculty of Management Science, Rajabhat University, Thailand

จันทนา อุดม และ ไพโรจน์ บุตรชีวัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
Chanthana Udom and Phairoj Butchiwan
Phranakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: chanpnru@gmail.com

****

บทคัดย่อ

เป็นที่ตระหนักว่า การศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนผ่านภายใต้เป้าหมายขององค์กร และสภาพแวดล้อมทางสังคม การศึกษานี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาและตรวจสอบความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์กร กรณีศึกษาวิจัยนี้กำหนดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 38 แห่งเป็นองค์กรตัวอย่างการศึกษา การออกแบบการวิจัยเป็นลักษณะการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 360 คน ที่เป็นตัวแทนจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่จากทุกองค์กร ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 การวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน จากตัวแทนที่เป็นผู้บริหารระดับคณะ ด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

* วันที่รับบทความ: 7 มีนาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 23 พฤษภาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 24 พฤษภาคม 2564
Received: March 7, 2021; Revised: May 23, 2021; Accepted: May 24, 2021

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ชี้ให้เห็นว่า 1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า χ^2 = 91.84, df =73, χ^2 /df = 1.26, P-value = 0.067, GFI= 0.97, AGFI= 0.96, RMSEA = 0.03 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กร ประกอบด้วย คือ สมรรถนะขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล คือ วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหาร -ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้สรุปถึงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่าปัจจัยที่ศึกษาได้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประสิทธิผลองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะสำคัญในการนำรูปแบบและปัจจัยของการศึกษานี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารการเปลี่ยนผ่านขององค์กรในอนาคต

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; ประสิทธิผลการจัดการศึกษา; คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ; การบริหารประสิทธิผลองค์กร

Abstracts

There is a growing recognition that the study of the relationship of inflecting factors is important in the development of the transition management under the organization's goals and social environment. This research has set out on three objectives as follows: 1) to study and examine the casual factors relationship affecting education management effectiveness of the organization, 2) to study casual factors influencing education management effectiveness of the organization, and 3) to study guidelines and recommendations for applying causal relationship factors influencing educational management effectiveness in the development of the organization. This research is a case study carried out by using a total of 38 organizations of Faculty of Management Science, Rajabhat Universities, and determined as a unit of study. The research is designed on the mixed methods approaches. The quantitative research method, research samplings are derived from multistage random consisted of 360 faculty's academic and support staff from all organizations, with the tools' Index of Objective Congruency was between 0.80 – 1.00 and their reliability values is equal 0.952. The empirical data are analyzed Structural Equation Modeling (SEM) with statistical package. For the qualitative research method, through the purposive sampling method, the research is conducted through in-depth interviews with a group of 9 key informants, from representative who are working as the faculty's executive management, and the results are analyzed with content analysis.

The research finding from empirical data indicated that, 1) the analysis on results of examining the consistency of the causal relationship model showed that, the model is consistent with the empirical data, with χ^2 = 91.84, df =73, χ^2 /df = 1.26, P-value = 0.067, GFI= 0.97, AGFI= 0.96, RMSEA = 0.03. and 2) the direct casual factors affecting education management effectiveness of organization comprised organization culture, organization culture and their executive leadership respectively. Where the qualitative data analysis highlights that the opinions of the key informants are consistent and support the results from quantitative findings.

Accordingly, they also provide some guidance and recommendation on the application of model and factors being studied could lead to apply the development of educational effectiveness and could lead the organization's management changing course in future.

Keywords: Casual Factors; Effectiveness of Educational Management; Faculty of Management Science Rajabhat University; Organization Effectiveness Management

บทนำ

การอุดมศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการผลิต และพัฒนากำลังคน สร้างงานวิจัย และนวัตกรรมขั้นสูง เป็นแหล่งที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561 : 154) อนาคตของอุดมศึกษาไทย จึงต้องเน้นเรื่องของการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และบุคลากรที่จะต้องเผชิญกับความท้าทายนานัปการ โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิต ที่มีแนวคิดและสมรรถนะที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตามความจำเป็นเร่งด่วนก็คือ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งต้องประเมินตนเอง และเร่งรีบแก้ไขจุดบกพร่อง จุดอ่อนต่างๆ พร้อมๆ กับการก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง (สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2560 : 203) พัฒนาการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน (เริงรณ ล้อมลาย และ สุการต์พิชา ปิยะธรรมวรากุล, 2563 : 357-366)

การบริหารองค์กร ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดผลการบริหารองค์กรว่าประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด และยังเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของผู้นำองค์กรในการแสดงความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร บทบาทภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนผ่านสถาบันอุดมศึกษา จะให้ความสำคัญกับผู้นำในลักษณะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาประสิทธิผลองค์กรสู่เป้าหมายที่ปรารถนา โดยจะเน้นถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพด้วยปัจจัยต่างๆ (John, K. Hemphill & Alvin E. Coons, 1957 : 146) ขณะที่การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร (Snongtaweeporn. et al, 2020 : 818-829) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกหลักในการรวมค่านิยมหลัก และกำหนดพฤติกรรมการพัฒนา อัตลักษณ์การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Cameron & Quinn, 1999 : 97 ; Daft, 2008 : 120 ; Schein, 2017 : 68) เพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมต่างๆ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กร (Ivancevich, et al, 2011 : 27) รวมถึงปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย หรือเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยภายใน

องค์กร เพราะว่าธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์, 2548 : 130 ; Pyo, 2020 : 88-102) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้การจัดการบรรลุเป้าหมาย และบังเกิดประสิทธิผล (Dabjan, 2020 : 69-87) ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (วรรณพา นามสีฐาน, 2555 : 149) โดยมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง โดยให้มหาวิทยาลัยใช้หลักบริหารจัดการ ที่ดี โดยอาจออกข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับซึ่งเน้นความรู้ความสามารถและทักษะความเชี่ยวชาญที่ตรงกับความต้องการของสังคม (ณิชนันทน์ ศิริไสยาสน์ และ โชติ บดีรัฐ, 2564 : 185-195) เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563 : 364-373) บริษัทเอกชนสามารถนำไปเป็นแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการทุนมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สู่กลุ่มนักศึกษาจบใหม่เพื่อสืบค้นข้อมูลพื้นฐานของบริษัทก่อนการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน (รัตนา กาญจนศิริสกุล และ กรเอก กาญจนาโภคิน, 2563 : 548-562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่บัญญัติตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีพันธกิจที่สำคัญ คือ การพัฒนาท้องถิ่น มีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น จึงเสมือนขุมกำลังสมองทางวิชาการ และจิตวิญญาณของสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศได้มีการจัดตั้งคณะวิทยาการจัดการขึ้นในปีพ.ศ. 2527 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้สถาบันแห่งนี้ทำการสอนในสาขาอื่นๆ ได้ตามความต้องการของท้องถิ่น และเมื่อปีพ.ศ. 2547 คณะวิทยาการจัดการได้ปรับระบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างการบริหารอีกครั้ง ตามระบบการบริหารส่วนราชการของสถาบันอุดมศึกษา และคณะฯ ดำเนินการเปิดสอนระดับปริญญาตรี ปิดการสอนระดับอนุปริญญา และได้มีการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาขึ้น (คณะกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2562 : 241)

จากการศึกษาข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากเอกสาร รวมถึงข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง และจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยในองค์กรแห่งนี้

โดยภาพรวมมีปัญหาลักษณะที่เหมือนกันสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมยังไม่สามารถทำให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และร่วมแก้ปัญหาสังคมได้ 2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม งานวิจัยแนวพัฒนาที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ยังมีน้อย รวมทั้งผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ยังมีจำนวนน้อย 3) ด้านการบริการวิชาการพบว่ายังขาดการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น บุคลากรที่มีสมรรถนะในการให้บริการทางวิชาการอย่างมืออาชีพมีจำนวนน้อย 4) งานบริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมยังมีจำนวนที่น้อย และขาดความหลากหลาย 5) ด้านการบริหารจัดการพบได้ว่า ด้านตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด ระบบบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้านความสามารถในการบริหารงานของคณะผ่านการสร้างความร่วมมือกับภายนอกยังมีน้อยอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารรุ่นเก่ากับการเชื่อมต่อรุ่นใหม่ยังไม่มีการส่งไม้ที่ดีต่อกันและยังขาดการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่

จากประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลถึงประสิทธิผลการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพิ่มเติม จากความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับคณะฯ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา และเมื่อรูปแบบตามสมมติฐานนี้ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ผลที่ได้จะเป็นองค์ความรู้ และข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุตามพันธกิจที่สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. เพื่อศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ได้ออกแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย

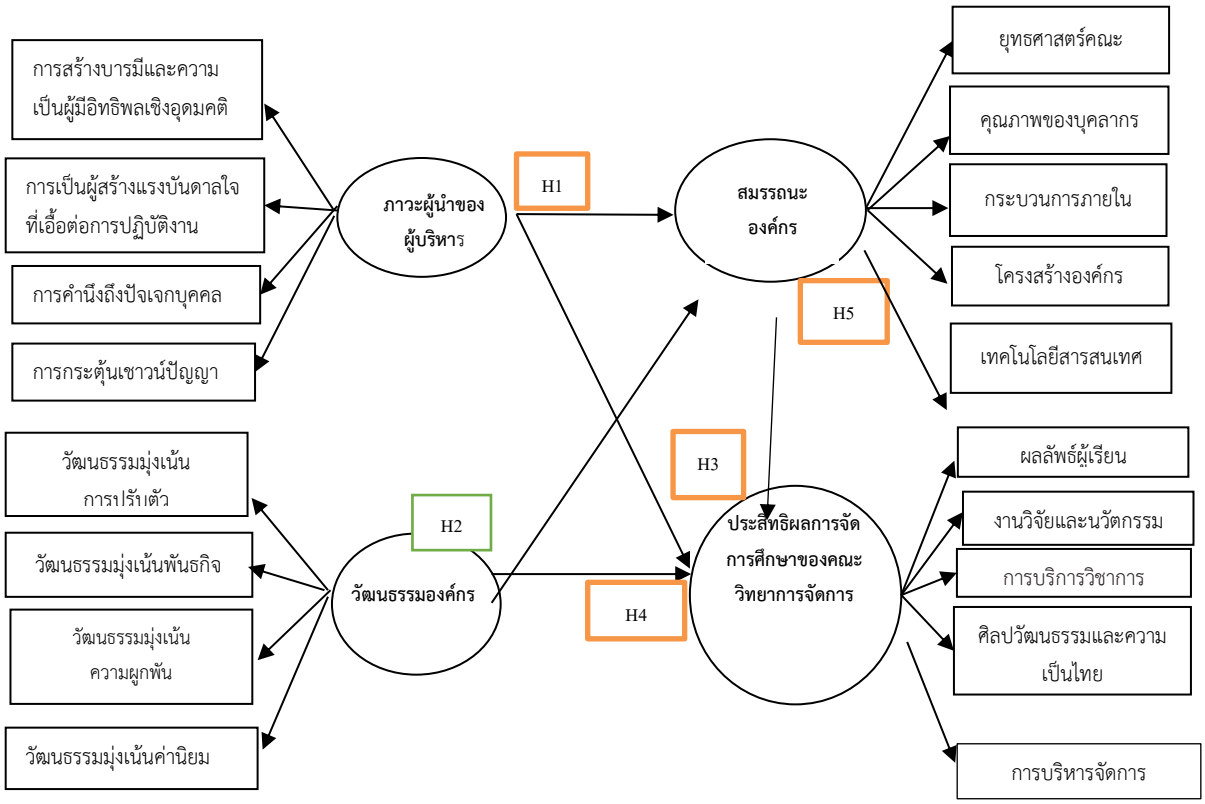
ระยะที่1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และกำหนด ตัวแปรเหตุ และผล เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาเครื่องมือคือ แบบสอบถาม และนำมาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 จากนั้น จึงนำไปปรับปรุง พัฒนาตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.952 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และทำการจำแนกผลการวิจัยเพื่อศึกษาต่อในระยะที่ 2

ระยะที่2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ค้นพบจากการศึกษาระยะที่ 1 มาพิจารณาจำแนก เพื่อทำการศึกษาต่อด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินคุณภาพของเครื่องมือตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ และทำการรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสรุปผลความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย โดยใช้เกณฑ์ฉันทามติร้อยละ 80 ในการยอมรับความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าว และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทำการสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesis) เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้น ทำการวิเคราะห์

สังเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย วิธีเชิงปริมาณร่วมกับวิธีการเชิงคุณภาพจากกระบวนการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) เพื่อนำไปสู่รูปแบบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา และแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยกำหนดให้ภาวะนำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และสมรรถนะขององค์กร และประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นตัวแปรแฝงภายใน ดังแสดงในกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



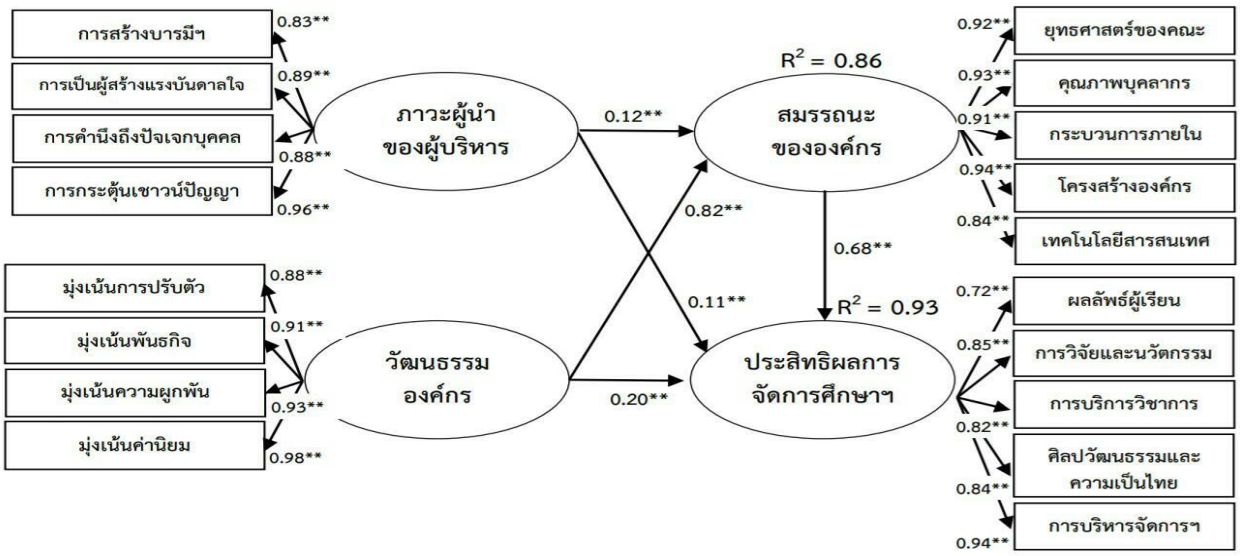
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังแผนภาพที่ 2



Chi-square (χ^2) = 91.85, df = 73, p = 0.067, χ^2/df = 1.2582, SRMR = 0.013, RMSEA = 0.027, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, IFI = 1.00, CFI = 1.00, CN = 399.38

** p < 0.01 (t > 2.58)

แผนภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากรูปที่ 1 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติของโมเดลทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด คือ χ^2 เท่ากับ 91.85 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 73 โดยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 /df) เท่ากับ 1.26 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า p-value เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่า GFI มีค่า 0.97 ค่า AGFI มีค่า 0.96 และค่า CFI มีค่า 1.00 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ส่วนค่า SRMR มีค่า 0.01 และค่า RMSEA มีค่า 0.03 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จึงสรุป

ได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรสาเหตุ	**ประเภทของอิทธิพล**	**ตัวแปรผล**	
		สมรรถนะขององค์กร	ประสิทธิผลการจัดการศึกษาฯ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	อิทธิพลทางตรง	0.12	0.11
		(2.10**)	(2.08**)
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.09
			(2.04**)
	อิทธิพลรวม	0.12	0.20
		(2.10**)	(2.96**)
วัฒนธรรมองค์กร	อิทธิพลทางตรง	0.82	0.20
		(11.96**)	(2.46**)
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.55
			(7.57**)
	อิทธิพลรวม	0.82	0.75
		(11.96**)	(9.42**)
สมรรถนะขององค์กร	อิทธิพลทางตรง	-	0.68
			(9.19**)
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-
	อิทธิพลรวม	-	0.68
			(9.19**)
	R^2	0.86	0.93
χ^2 = 91.85, df =73, χ^2 /df = 1.26, P-value = 0.067, GFI= 0.97, AGFI= 0.96, RMSEA = 0.03			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t-value$\geq$2.58)

จากตารางที่ 1 เมื่อตรวจสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model) พบว่า

1. ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะขององค์กร (COMPET) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01) และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์กร (CULORG) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะขององค์กร (COMPET) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01) และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ (EFFICI) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01) มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์กร (CULORG) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ (EFFICI) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01) มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะขององค์กร (COMPET) มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ (EFFICI) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01) และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะขององค์กรมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.82 รองลงมาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.12 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะขององค์กร (R^2) ได้เท่ากับ 0.86 (86.0%)

7. ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการมากที่สุดคือ สมรรถนะขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.68 รองลงมา วัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.20 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ (R^2) ได้เท่ากับ 0.93 (93.0%)

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะขององค์กรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ยอมรับ
2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะขององค์กรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ยอมรับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ยอมรับ
4. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ยอมรับ
5. สมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ยอมรับ

3. ผลการศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ

ผลการศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ เป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ระดับความเหมาะสมของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ความเหมาะสมของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย			
	ประเด็น/ปัจจัยพิจารณา			
	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	วัฒนธรรมองค์กร	สมรรถนะขององค์กร	ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ
ความคิดเห็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	8 คน (88.88 %)	9 คน (100.00%)	9 คน (100.00%)	8 คน (88.88%)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นตรงกันคือ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการที่ได้จากผลการศึกษา มีความเหมาะสมแล้วในทุกปัจจัย และได้นำเสนอแนวทางที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ สรุปได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

“...ทั้งนี้ผู้บริหารคณะจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มองไกล โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลักดันให้มีการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ผลักดันให้มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการบริหารธุรกิจให้กับผู้เรียน ควรมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตเป็นฐาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องผลักดันบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะสายวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการกระตุ้น จูงใจ และผลักดันให้อาจารย์ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เน้นแต่ในเนื้อหาวิชาการเพียงอย่างเดียว และต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ และความท้าทายให้กับบุคลากรในคณะให้สามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองสู่ความเป็นสากลให้มากขึ้น...”

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

“...แนวทางในการนำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันบุคลากรจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบท และความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นคณาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน ไม่ทำงานแบบตัวใครตัวมัน ต้องสามารถ

บูรณาการร่วมกันได้ การปรับเปลี่ยนให้เป็นวัฒนธรรมที่ได้จากผลการวิจัยจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา...”

ด้านสมรรถนะองค์กร

“...เนื่องจากปัจจุบันการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาทั้งรัฐ และเอกชนมีความเข้มข้นรุนแรง และคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจมีคู่แข่งจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน หรือสามารถสร้างผู้ประกอบการที่โดดเด่นและแตกต่างจากสถาบันอื่นให้ได้ ดังนั้นคณะจะต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะที่ชัดเจนที่สามารถสร้างความโดดเด่นให้บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความแตกต่างจากที่อื่น เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือว่าบุคลากรสายวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ยุทธศาสตร์ของคณะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 19 ยิ่งทำให้ต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนอาจมีหน่วยงานภายในที่มีความเป็นมืออาชีพที่ต้องคอยให้การสนับสนุนบุคลากรได้อย่างแท้จริง...”

ด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษา

“... องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษาวิจัยนี้ ทั้งในด้านผลลัพธ์ผู้เรียน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย การบริหารจัดการนั้น ล้วนมีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาได้ จึงถือได้ว่าทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้นนี้ สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นคณะวิทยาการจัดการ จะต้องมุ่งเน้นพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียนให้มีความโดดเด่น แตกต่างจากบัณฑิตจากสถาบันอื่น ๆ โดยบูรณาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะการวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการในรายวิชาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บัณฑิตมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่า วัฒนธรรมและความเป็นไทย และคณะต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สามารถเชื่อมโยงกับสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกันในการผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือพัฒนาสมรรถนะให้สามารถเป็นผู้ประกอบการได้ การพัฒนาประสิทธิผลด้านงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านบริหารธุรกิจและการจัดการเพิ่มเติม ควรมุ่งประเด็นการวิจัยและพัฒนาเรื่องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องของการผลิตหรือการดำเนินงาน การเพิ่มมูลค่า การลดต้นทุนการดำเนินงาน หรือการสร้างโอกาสใหม่ในการประกอบธุรกิจให้กับชุมชน ท้องถิ่นได้...”

(สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่1 วันที่ 17 ม.ค. 64, คนที่ 2 วันที่ 7 ม.ค. 64, คนที่ 3 วันที่ 23 ม.ค. 64, คนที่ 4 วันที่ 26 ม.ค. 64, คนที่ 5 วันที่ 5 ก.พ. 64, คนที่ 6 วันที่ 3 ก.พ. 64, คนที่ 7 วันที่ 16 ม.ค. 64, คนที่8 วันที่ 8 ม.ค. 64 และคนที่ 9 วันที่ 9 ม.ค. 64)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กรมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารคณะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนคณะไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยความสำเร็จพิจารณาได้จากคุณภาพของบัณฑิต การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น เพื่อให้ความสำเร็จเกิดขึ้น ผู้บริหารพึงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผน และขับเคลื่อนแผนจนเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคณะได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้นำทางวิชาการวางแผน ชี้แนะ จัดการ แนะนำ ประสานงานกับหน่วยงานภายใน และภายนอกเกี่ยวกับกิจกรรมทุกด้านได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการคัดสรร บริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการทรัพยากร งบประมาณในส่วนงาน ดังนั้นบทบาทที่ได้กล่าวมาของผู้บริหาร จากผลการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของคณนันท์ พฤทธสาโรช และคณะ (2558 : 103-116) เรื่องรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ (2562 : 551-565) เรื่องการพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานวิจัยของนภนต์กฤต สรรพอาสา และคณะ (2562 : 314-328) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และงานวิจัยของไพศาล ไกรรัตน์ และคณะ (2561 : 185-199) เรื่องตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตลอดจนงานวิจัยของ Mukhtar, Risnita & Prasetyo (2020 : 1-

17) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารระหว่างบุคคล ความขัดแย้งในองค์กรต่อประสิทธิผลองค์การในกครูในโรงเรียน ซึ่งต่างพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของค่านิยม แบบแผน และแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ วัฒนธรรมองค์กรแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของคณะวิทยาการจัดการตามบริบทของแต่ละแห่งด้วย วัฒนธรรมองค์กรในคณะวิทยาการจัดการทำให้เกิดการปรับตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานของคณะมุ่งตรงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อคณะด้วย ซึ่งบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของญานิศา บุญจิตร และคณะ. (2561 : 33-51) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562 : 551-565) เรื่องการพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยของนภนต์กฤต สรรพอาสา และคณะ (2562 : 314-328) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Heris (2014 : 250-256) เรื่องผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิผลองค์กรในมหาวิทยาลัยอิสลาม ประเทศอิหร่าน ตลอดจนงานวิจัยของ Bailey (2011 : 163) เรื่องผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิผลองค์กรในมหาวิทยาลัย ซึ่งต่างพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

3. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า สมรรถนะองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า สมรรถนะขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ของคณะ คุณภาพของบุคลากร กระบวนการภายใน โครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันต่อประสิทธิผลของคณะวิทยาการจัดการ ยุทธศาสตร์คณะเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญต่อประสิทธิผลของคณะ คุณภาพของบุคลากรในคณะซึ่งหมายรวมถึงสมรรถนะในตัวบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของคณะเกิดประสิทธิผลได้ กระบวนการภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในคณะที่ดำเนินงานด้วยประสิทธิผล โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสม และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสมรรถนะองค์กรสำคัญซึ่งจัดได้ว่าเป็นสมรรถนะพื้นฐานในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงาน เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรที่มีความพร้อมและทันสมัยก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของคณะ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี อินทา (2561 : 37-58) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหาร

งบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร งานวิจัยของวีรพงษ์ อุ่นมานนท์ และคณะ (2559 : 166-177) เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอุบล ทัศนโกวิท และคณะ (2558 : 146-157) เรื่ององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยผ่านการรับรู้ของครู ซึ่งต่างพบว่า สมรรถนะองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

4. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด รองลงมา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ ทั้งนี้ หากพิจารณาว่าสมรรถนะขององค์กร คือ คุณลักษณะที่ต้องการมีหรือเป็น เพื่อให้มีความสามารถตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการ หากพิจารณาจากบริบทของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเน้นในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรจากผลการศึกษาวิจัยนี้ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และส่งผลให้เกิดการผลักดัน และนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562 : 551-565) เรื่องการพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยของ Shet, Patil & Chandawarkar (2019 : 753-773) ที่ศึกษาผลสมรรถนะขององค์กรต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลองค์กร และ Potnur & Sahoo (2016 : 345-365) ที่ศึกษา การศึกษาเชิงประจักษ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะ และประสิทธิผลองค์กร ซึ่งพบว่า สมรรถนะองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด

5. ผลการศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ เป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มองไกล สร้างแรงบันดาลใจ และความท้าทายให้กับบุคลากรในคณะให้สามารถพัฒนาสมรรถนะตนเอง (Re skilling) สู่ความเป็นสากล และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ตอบสนองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการบริหารธุรกิจให้กับผู้เรียน พัฒนาสมรรถนะบัณฑิตเป็นฐานด้านวัฒนธรรมองค์กร คณาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน การปรับเปลี่ยนให้เป็นวัฒนธรรมที่ได้จากผลการวิจัยจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้านสมรรถนะองค์กร คณะจะต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะที่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Up skilling) พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะ

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 19 ต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียนให้มีความโดดเด่น สามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษา มีทักษะการวิจัย และบริการวิชาการในรายวิชาต่าง ๆ ได้ และพัฒนาสมรรถนะให้สามารถเป็นผู้ประกอบการได้ การพัฒนาประสิทธิผลด้านงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านบริหารธุรกิจ ควรมุ่งประเด็นการวิจัยและพัฒนาเรื่องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องของการผลิต หรือการดำเนินงาน การเพิ่มมูลค่า การลดต้นทุนการดำเนินงาน หรือการสร้างโอกาสใหม่ในการประกอบธุร กิจให้กับชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งสอดรับกับเป้าหมายสำคัญของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 พอสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยมีอิสระในการจัดการศึกษาให้เป็นอัตลักษณ์และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยและตามความถนัดของผู้เรียน ดังนั้นหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องต้องมีการสนับสนุน กำกับติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารจัดการทั้งด้านผู้บริหาร คณาจารย์ แลบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. การพัฒนาประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ด้วยการพัฒนาและยกระดับทักษะและความเป็นมืออาชีพ (Up skilling) ด้วยการปรับปรุงหลักสูตร โดยบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะนักการจัดการมืออาชีพ สร้างเสริมทักษะการแก้ปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยรูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้ปัญหาของชุมชนเป็นฐาน พัฒนาทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ด้วยการพัฒนากรอบสมรรถนะบัณฑิตที่พึงประสงค์ทุกสาขา เพื่อนำมากำหนดในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

2. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำอย่างจริงจัง และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง สามารถผลักดันบุคลากร ให้เปลี่ยนแปลงและสร้างค่านิยม โดยอาจร่วมกันพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารทั่วประเทศร่วมกัน ส่งเสริมประสบการณ์การบริหารการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศที่มีชื่อเสียง

3. ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนอย่างจริงจังพัฒนาทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนจากเดิม (Re skilling) เพื่อผลักดันบุคลากรให้ตระหนัก และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังต้องสามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรได้ เช่น การปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ที่เหมาะสมต่อการจัดการหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น

4. ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะองค์กรที่โดดเด่นและแตกต่าง โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะแห่งอนาคตให้กับบุคลากร ที่จะต้องตระหนัก และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนายกระดับทักษะ (Up skilling) ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาให้เป็นนักจัดการมืออาชีพ ตลอดจนมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ของคณะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตลอดจนการวัดผลสำเร็จอย่างจริงจัง

5. การพัฒนาประสิทธิผลด้านการวิจัยและนวัตกรรม ควรมุ่งประเด็นการวิจัย และพัฒนาเรื่องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการผลิต การดำเนินงาน การเพิ่มมูลค่า หรือเรื่องของการลดต้นทุนการดำเนินงาน รวมถึงการพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลงานใหม่ และส่งเสริมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ให้กับผู้ประกอบการชุมชน

6. ควรมีการวัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ที่สอดคล้องกับบริบทของคณะวิทยาการจัดการแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายใต้พันธกิจต่างๆ ที่ครอบคลุมพันธกิจของมหาวิทยาลัย แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ถึงแม้จะไม่สามารถใช้เกณฑ์กลางเดียวกันได้ทั้งหมดก็ตาม อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการวัดประสิทธิผลจากผลลัพธ์ผู้เรียน ทั้งในด้านสมรรถนะในการประกอบอาชีพได้ ภายใต้บริบทของสังคมและท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไปตามภูมิภาคต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านผลลัพธ์ผู้เรียน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย การบริหารจัดการคณะ โดยศึกษาเป็นกรณีศึกษา

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การ

ศึกษาวิจัยในอนาคตควรดำเนินการศึกษาให้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ประกอบด้วย นักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชนท้องถิ่น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกำหนดแนวทางกระบวนการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ

เอกสารอ้างอิง

คณนันท์ พฤทธสาโรช และคณะ. (2558) รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.*วารสารศึกษาศาสต์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* 17 (1), 103-116

คณะกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน *ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2562). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2562.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ญานิศา บุญจิตร และคณะ.(2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา.* 1 (2), 33-51.

ณิชนันทน์ ศิริไสยาสน์ และ โชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *Journal of Modern Learning Development.* 6 (1), 185-195.

นภนต์กฤต สรรพอาสา และคณะ. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.* 6 (1), 314-328.

พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์. (2548). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพศาล ไกรรัตน์ จิตติ และคณะ. (2561).ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารชุมชนวิจัย.* 12 (3), 185-199.

รัตนา กาญจนศิริสกุล และ กรเอก กาญจนาโภคิน. (2563). การจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานของนักศึกษาจบใหม่. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 3 (3), 548-562.

เริงรณ ล้อมลาย และ สุการต์พิชา ปิยะธรรมวรากุล. (2563). แนวคิดทางปรัชญาการศึกษาในบริบทของการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษา. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 3 (3), 357-366.

วรรณพา นามสีฐาน. (2555). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีรพงษ์ อุ่นมานนท์ และคณะ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.*วารสารชุมชนวิจัย.* 10 (3), 166-177.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว20 ปีพ.ศ.2561-2580.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2560). *การพัฒนาและเพิ่มกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่ประเทศไทยที่ยั่งยืน.* กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.

สุธี อินทา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 1 (1), 37-58.

อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development.* 5 (6), 364-373.

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ. (2562).การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.* 13 (2), 551-565.

อุบล ทัศนโกวิท และคณะ. (2558). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโดยผ่านการรับรู้ของครู. *วารสารสมาคมนักวิจัย.* 20 (1), 146-157.

Bailey, T.L. (2011). *Organizational Culture's Impact on the Effectiveness of Research Administration Units: A Multicase Study of Historically Black Doctoral Degree Granting Institutions*. Doctoral dissertation, The Florida State University.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values*. framework: Addison-Wesley Publishing.

Dabjan , N. (2020). Enriching the Hostel Customer Behavioral Study. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism.* 4 (1), 69-87

Daft, R.L. (2008). *The Leadership Experience*. 4th Edition, Thomson Corporation, Stamford.

Edgar H. Schein. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. (5nd ed.). Canada: John Wiley & Sons.

Heris,M.S.(2014). Effects of organizational culture on organizational effectiveness in Islamic Azad universities of northwest of Iran. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences.* 4 (3), 250-256.

John, K. Hemphill and Alvin E. Coons. (1957). *Leader Behavior Description*. Columbus: Personnel Research Board, Ohio University.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2011). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.

Mukhtar,M., Risnita,R., & Prasetyo,M.A.M. (2020). The influence of transformational leadership, interpersonal communication, and organizational conflict on organizational effectiveness. *International Journal of Educational Review*. 2 (1), 1-17.

Potnur,R.K.G. & Sahoo,C.K. (2016).HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development.* 40 (5), 345-365.

Pyo, N. H. L. (2020). The Application of Stimulus-Organism-Response (SOR) Theory for Studying Workforce Contributions in the Pineapple Factories in Chiang Rai. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*. 4 (2), 88-102.

Shet, S.V.,Patil,S.V. & Chandawarkar,M.R. (2019).Competency based superior performance and organizational effectiveness. I*nternational Journal of Productivity and Performance Management.* 68 (4), 753-773.

Snongtaweeporn, T.,et al. (2020). Total Quality Management in Modern Organizations by Using Participation and Teamwork. *Journal of Arts Management*. 4 (3), 818-829.