



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บุพปััจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ธัญกรณั์ จันทรวิจิตร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วัน เดือน ปี..... 4 FEB 2013..... ปีการศึกษา 2553

เลขทะเบียน..... 244221..... เลขเรียกหนังสือ ๖๓

3๗๕๕๑๓

๖4๕๑๖

2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**THE ANTECEDENT OF THE RAJABHAT UNIVERSTY
MANAGEMENT EFFECTIVENESS IN BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION**

THANYAKORN CHANTARAWICHIT

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for
the degree of Doctor Educational for Locality Development**


2010

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องคุณฉันทินพนธ์
ชื่อนักศึกษา

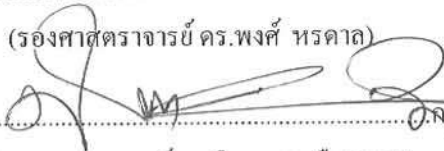
บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร
นางฉันทินพนธ์ จันทรวิจิตร

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณฉันทินพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ ทรดา)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิถก บุญเรืองรอด)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณฉันทินพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

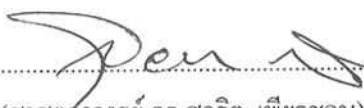
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)



.....ประธาน โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล วุฒิสาน)

คณะกรรมการสอบคุณฉันทินพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุจริต เพ็ชรชอบ)



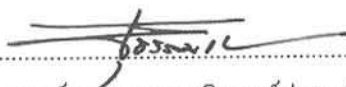
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทิมทรัพย์)



.....กรรมการ

(ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนรินทร์)



.....กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล)

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง	บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย	ฉันทกรณ์ จันทรวิจิตร
สาขาวิชา	การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. พงศ์ หรดาล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ดิลก บุญเรืองรอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรายุทธ์ เศรษฐขจร
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาระดับของบุพปัจจัยและพัฒนาแบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์อิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา แบบ ภาวะผู้นำ และการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นแนวทางหลักใน การศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเป็นการตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์การวิจัย และเทคนิคการสร้างสมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มข้าราชการและ พนักงานราชการระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้

ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และนวัตกรรม เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.82, 3.82 และ 3.81 ตามลำดับ ผลการ วิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบความกลมกลืน ได้แก่ $\chi^2 = 148.18$, $df=105$, $p\text{-value}=0.00355$; $RMSEA=0.0364$; $RMR=0.0050$; $CFI=1.00$; $AGFI=0.93$; $GFI=0.95$ และค่า $CN=336.04$; $Smallest Standardized Residual=-3.01$; $Largest Standardized Residual=2.67$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

มาตรฐาน ดังนี้ 1) แบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการที่ระดับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ระดับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม ที่ระดับ -0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ระดับ 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) แบบภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ที่ระดับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านการจัดการ ที่ระดับ 0.43 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) แบบภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อการจัดสภาพแวดล้อมผ่านการจัดการที่ระดับ 0.88 และส่งผลทางอ้อมผ่านการจัดการ ที่ระดับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Title	The Antecedent of the Rajabhat University Management Effectiveness in Bangkok Metropolitan Administration
Author	Thanyakorn Chantarawichit
Program	Education for Locality Development
Major Advisor	Associate Professor Dr. Pong Horadan
Co-advisor	Associate Professor Dr. Dilok Boonroungrod Assistant Professor Dr. Sarayuth Sethakhajorn
Academic Year	2010

Abstract

The aim of this research was to investigate the antecedent and development of relational structure model of antecedent influence in management, innovation and technology of educational, leadership, and environmental management through quantitative method, survey research, and Structural Equation Model, (SEM) by LISREL Program. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire from 357 Government officers and employees ranking as administrators and instructors.

The findings revealed that administrative effectiveness was found at high level with the highest mean score followed by leadership, environmental management, management, and innovation and technology of educational. After structural equation model analysis, the model was consistent to empirical data based on Goodness-of-fit test $\chi^2 = 148.18$, $df=105$, $p\text{-value}=0.00355$; $RMSEA=0.0364$; $RMR=0.0050$; $CFI=1.00$; $AGFI=0.93$; $GFI=0.95$ and $CN=336.04$; $\text{Smallest Standardized Residual}=-3.01$; $\text{Largest Standardized Residual}=2.67$. The path analysis showed that 1) leadership caused indirect consequence to administrative effectiveness through innovation and technology of educational, environmental management, and management significantly at 0.85 2) innovation and technology of educational did not significantly correlated with administrative effectiveness 3) management caused direct consequence to administrative effectiveness significantly at 0.92 and did not significantly

correlated with indirect consequence to innovation and technology of educational and environmental management at -0.01 4) environmental management did not significantly correlated with direct consequence to administrative effectiveness at 0.09 5) leadership caused direct consequence to innovation and technology of educational significantly at 0.51 and did not significantly correlated with indirect consequence to management at 0.43 and 6) leadership caused direct consequence to management at 0.88 and indirect consequence at 0.12 significantly.

กิติกรรมประกาศ

คุณภีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. ดิลก บุญเรืองรอด รองศาสตราจารย์ ดร. พงศ์ ทรดาล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรายุทธ์ เศรษฐขจร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความกรุณาเมตตาตลอดเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุพล วุฒิสเสน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้โอกาสแก่ข้าพเจ้าได้เล่าเรียนและที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์วีระชัย คำธร คุณวรสร เนตรทิพย์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือและงานวิจัยให้สมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลุกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

ธันยกรณ์ จันทรวิจิตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมุติฐานการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
ประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	18
ประสิทธิผลขององค์กร.....	19
ประสิทธิผลกับบทบาทของมหาวิทยาลัย.....	20
ประสิทธิผลด้านการสอน.....	28
ประสิทธิผลด้านการวิจัย.....	30
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ.....	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การจัดการ.....	35
การวางแผนของมหาวิทยาลัย.....	36
การจัดการองค์กร.....	37
การอำนาจการ.....	45
การควบคุม.....	45
นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา.....	53
เครื่องเสียง.....	56
เครื่องฉาย.....	58
ศิลปกรรมการออกแบบกราฟิก และสิ่งพิมพ์.....	59
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT.....	68
สภาพแวดล้อม.....	69
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	69
สภาพแวดล้อมทางสังคม.....	70
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม.....	71
แบบภาวะผู้นำ.....	78
แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	79
แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน.....	81
แบบภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ.....	85
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ศึกษา.....	121
สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	122
ผลการวิเคราะห์ระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครธรรมเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำ.....	124
ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา.....	134
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง.....	137
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	138
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบ (Composite Reliability).....	147
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structure Model) ที่เป็น แบบจำลองตามสมมุติฐานการวิจัย.....	151
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structure Model) ทางเลือก ที่ทำการปรับโมเดล โดยยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (θ) ของตัวแปรสังเกตบางกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน.....	156
การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ทางเลือก.....	163
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	171
สรุปผลการวิจัย.....	174
การอภิปรายผลการวิจัย.....	176
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้.....	185
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	186

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก	200
ภาคผนวก ก หนังสือที่ออกจกมหาวิทยาลัย.....	200
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	205
ภาคผนวก ค เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	213
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	225

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา (INOVA) 140
4.14	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)..... 142
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการ (GEMANG)..... 144
4.16	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำ (LEADER)..... 145
4.17	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายใน..... 148
4.18	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายนอก..... 150
4.19	การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์สมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 153
4.20	ค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมุติฐาน..... 155
4.21	การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 157
4.22	ค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของแบบจำลองความสัมพันธ์ทางเลือกแสดงเป็นค่ามาตรฐาน (Standardize Solution) 160
4.23	การเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบจำลองสมมุติฐานกับแบบจำลองทางเลือกที่จะนำไปใช้ในการวิจัย..... 161

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	แสดงกรอบความคิดในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 17
4.1	แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร..... 140
4.2	แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา..... 142
4.3	แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม..... 143
4.4	แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการ..... 145
4.5	แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำ..... 146
4.6	แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายใน..... 148
4.7	แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก..... 150
4.8	แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานการวิจัยแสดงค่าอิทธิพล ด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution)..... 152
4.9	แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือก..... 157
4.10	ภาพประกอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกเพื่อความสะดวก ในการอ่านค่าสมการพยากรณ์เส้นทางความสัมพันธ์มาตรวัด..... 164

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ กำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์บีบบังคับเงื่อนไขต่างๆของสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้สังคมโลกตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันกันมากขึ้น ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง (ภารดี อนันต์นาวิ, 2548 : 8-9) การให้คุณค่าการพัฒนาประเทศนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของพลเมืองในประเทศเป็นสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญงอกงาม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือจำเป็นต้องมีการจัดระบบการวางแผน และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทสำคัญของสำนักงานการอุดมศึกษา ที่มีต่อการจัดการศึกษามีแผนยุทธศาสตร์ เน้นเรื่องการแก้ปัญหาอุดมศึกษา การผลิตบัณฑิต ไม่มีคุณภาพพร้อมกำชับให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งสำรวจด้วยว่า ณ ขณะนี้สังคมต้องการบัณฑิตสาขาใดบ้าง จำนวนเท่าไร เพื่อให้ผลิตตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน ไม่ใช่ต่างคนต่างผลิต ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ให้ดูบทบาทของตัวเอง ประการสำคัญปฏิรูปการเรียนการสอน ให้นักศึกษารู้จักคิดเป็น วิเคราะห์เป็น แผนยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีนโยบายพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต มีแผนการเรียนสอน 2 ภาษา และมีแผนเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้ใหญ่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานี้เนื่องมาจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพประชากร ให้มีความเจริญก้าวหน้าและทัดเทียมชาวโลก สำนักงานการอุดมศึกษามีการสนับสนุนทั้งทรัพยากรและวิชาการแก่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การที่มีส่วนเกี่ยวข้องนี้ จึงสามารถทำให้รัฐบาลสามารถนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายการศึกษาภาคอื่นๆได้มากขึ้น ดังนั้น จึงไม่มีข้อสงสัยประการใดในบทบาทความสำคัญของการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ และนับวันจะมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้น เพราะมีอิสระในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ปลอดภัยจากระบบการบริหารที่มีความสลับซับซ้อนทับถมมากขึ้น เช่น ระบบราชการ เป็นต้น ซึ่งใช้เวลามากในกิจกรรมแต่ละกิจกรรม นักการศึกษา

และนักบริหารหลายฝ่ายที่รับผิดชอบการจัดการศึกษายอมรับว่า การศึกษายังมีปัญหาอีกมากเช่นกัน ปัญหาที่สำคัญยังเป็นเรื่องคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บางแห่งที่มีอยู่ในระดับคุณภาพดีเยี่ยมเป็นที่นิยมของประชาชน มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศนั้นยังมีความต้องการการสนับสนุนทางด้านวิชาการเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลถึงความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยและคุณภาพนิสิตด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2545 : 1-2) ซึ่งต้องมุ่งไปที่การเรียนการสอน อย่างมีระบบต่อเนื่อง และจริงจัง ลักษณะการสอน มีการศึกษาในหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อที่นำมาเป็นแม่แบบในการปฏิรูปการศึกษาของไทย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลี ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา (เจ็จันท์ จงสถิต, 2541:85) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ประเทศต่างๆ เหล่านี้ดำเนินการ ปฏิรูปการศึกษา และพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเกิดจากภายในระบบการศึกษาเอง คือคุณภาพของครู หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ขึ้นมา เพื่อพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ให้การสนับสนุนทางด้านสื่อการเรียนการสอน แก่อาจารย์ผู้สอนภายในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี แต่ขณะนี้แหล่งเรียนรู้ที่เป็นศูนย์กลางวิชาการ และมีประสิทธิภาพเหมาะสมยังไม่มี มหาวิทยาลัยราชภัฏพยายามให้การสนับสนุนการบริการเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบฝ่ายงานเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะใช้งบประมาณไปจำนวนหนึ่งแล้วก็ตาม

แนวคิด TRENDS MODEL เป็นแนวคิดใหม่ในวงการการศึกษา ที่สอดคล้องกับการกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ที่กำหนดภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ “เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

สุพล วุฒิสาน (2546 : 9-10) ให้ความหมายของ TRENDS MODEL ว่าเป็นรูปแบบการปฏิบัติการทางวิชาการของ “สถาบันอุดมศึกษา” อนาคตจะต้องประกอบด้วย หน้าที่และกิจกรรมทางวิชาการสำคัญ 6 ประการ แตกต่างกันไปตามลักษณะจุดมุ่งหมายและปรัชญาของสถาบัน กล่าวคือ จะต้องปฏิบัติใน ขั้นที่ 1 การถ่ายทอดความรู้สากลแก่นักศึกษาทุกประเภท อันถือเป็นภารกิจพื้นฐานที่อาจารย์ สถานศึกษากระทำอยู่แล้ว (Transmitting of International Knowledge - T) ขั้นที่ 2 การพยายามเข้าใจท้องถิ่นบนฐานของวิชาการสากล โดยการศึกษาข้อมูลการวิจัย (Research/ Recovery of Data - R) ขั้นที่ 3 เมื่อได้ข้อมูลจากการสรุปและการวิจัย ต้องมีการตรวจสอบในท้องถิ่นหรือในสถานการณ์จริงเพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ (Experiment in Local Situation - E) ขั้นที่ 4 สรุปจาก 3 ขั้นตอนแรกให้เหมาะสมสำหรับเผยแพร่ในท้องถิ่น สิ่งนี้

ได้รับจะเป็นสิ่งใหม่ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น (Newly Appropriate Knowledge – N) ชั้นที่ 5 ชั้น การสอนหรือการเผยแพร่ให้นักศึกษา (Distribution of Knowledge for Development – D) ชั้นที่ 6 ชั้นการนำสู่สังคมสู่การพัฒนา (Service to Society – S) ในชั้นตอนทั้ง 6 ข้างต้นนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ที่เป็นสากลกับความรู้ท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดให้กับ นักศึกษาสามารถรับรู้และให้ความสำคัญกับทั้ง 2 สิ่งอย่างเท่าเทียมกัน และนำไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในภาคปฏิบัติจริงได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้นักศึกษาไม่สามารถปฏิเสธความรู้ส่วนใดส่วน หนึ่งข้างต้นได้ ความรู้ทั้ง 2 ส่วน มีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะนำมาใช้ เท่านั้น

ความรู้ที่เป็นสากล เป็นความรู้ที่มีการเรียนการสอนอยู่ทั่วไปในชั้นเรียนทุกระดับชั้น ตั้งแต่ ระดับอนุบาล ถึงปริญญา เป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสังคมมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และจักรวาล ซึ่งมีความ เกี่ยวพันกับชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่มนุษย์มีความรู้และเข้าใจใน สภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นอย่างดี ทำให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ และใช้ชีวิตที่ไม่ทำลาย สภาพแวดล้อมเหล่านั้น รวมทั้งพยายามหาวิธีการปกป้องและรักษาให้คงอยู่ตลอดไป การที่จะทำ ให้มนุษย์มีความรู้ และเข้าใจสิ่งดังกล่าวเหล่านี้อย่างทั่วถึงและตระหนักถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อมนุษย์ ในอนาคตนั้น แนวทางหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอที่ครอบคลุม เชื่อมโยงและเป็นระบบง่ายต่อการทำความเข้าใจ เช่น ในปัจจุบันเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ถือเป็น เทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะนักศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งภาพยนตร์สาร คดี เป็นต้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนำเสนอ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการเผยแพร่ที่หลากหลายได้สะดวก กว่าการใช้เทคโนโลยีแบบดั้งเดิม

ความรู้ท้องถิ่นเป็นความรู้ที่อยู่อยู่กับมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิด ได้แก่ สภาพสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วรรณกรรม นิทาน อาหารการกิน อาคารบ้านเรือน ความ เป็นอยู่ การใช้ชีวิต รวมทั้งประวัติศาสตร์ความเป็นมา ซึ่งการเรียนการสอนในสถานศึกษาทุกระดับของประเทศไทย ได้ละเลยส่วนนี้ และให้ความสำคัญกับความรู้ในส่วนแรกมากกว่า ดังนั้น การศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมาจึงเป็นการศึกษาที่ “ดื้อนคนเก่งออกจากชุมชน” คนที่เหลือยู่ใน ชุมชนส่วนหนึ่งเป็นคนที่ไปไหนไม่ได้ด้วยสภาพความยากจนด้านเงินทุน ทรัพย์สินที่ไม่ สามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้ อีกส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มคนที่ขาดความมุ่งมั่นในชีวิต ที่จะพัฒนา ตนเองให้พึ่งตนเองได้ ซึ่งคนที่เหลือยู่ในชุมชนเหล่านี้ส่วนหนึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงกับความรู้ สากลได้ ทำให้การพัฒนาชุมชนไม่สามารถเดินหน้า และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาใน ชุมชนได้ ดังที่เราจะเห็นได้ว่า ชุมชนในชนบทไทยจำนวนไม่น้อยต้องล่มสลายด้วยกระแสของการ พัฒนาที่เข้ามาสู่ชุมชน ตลอดระยะเวลา 40 กว่าปีที่ผ่านมา ภายได้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504) การที่ชุมชนไม่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เข้ามา ทำให้หลายชุมชนรับสิ่งเหล่านั้นอย่างไม่มี การพิจารณา ไตร่ตรอง และควบคุม ทำให้เกิดปัญหาของชุมชนตามมา สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นเป็นสาเหตุมาจากวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกละเลย ไม่ได้ให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา คนในท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถส่วนหนึ่งถูกผลักไสไปอยู่ข้างนอกชุมชนบ้านเกิดของตัวเอง ด้วยระบบการศึกษา ขณะเดียวกันคนที่อยู่ก็ไม่สามารถหาทางรักษาสิ่งที่เป็นท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ได้ นำไปสู่การพึ่งคนอื่นอย่างไม่สิ้นสุด

ดังนั้นการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ รวมทั้งการพยายามทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวม เผยแพร่องค์ความรู้ ที่เป็นเรื่องราวของท้องถิ่น ให้คนที่อยู่ในท้องถิ่นในรุ่นต่อ ๆ ไปได้รู้ และได้เข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับท้องถิ่นของตนเอง เพื่อจะได้ให้ความสำคัญและสืบทอดต่อไป ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้ สามารถทำให้ท้องถิ่นหลายแห่งดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง ท่ามกลางภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจอย่างรุนแรง โดยเฉพาะกรณีประเทศไทยที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2540 ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นเหล่านั้นใช้องค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของตนเอง และกระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน จนทำให้สามารถนำชุมชนหลุดพ้นจากห้วงเวลาดังกล่าวได้ จนเป็นแบบอย่างที่น่าสนใจของชุมชนอื่น ๆ ในเวลาต่อมา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำมารวบรวม จัดทำเป็นสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลที่เป็นระบบและเผยแพร่ต่อนักศึกษา และสาธารณชนทั้งภายในและต่างประเทศ ที่สามารถนำไปเรียนรู้ และปรับประยุกต์ใช้ตามความสามารถของแต่ละคน แต่ละพื้นที่ได้ ซึ่งจากการสำรวจการทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่าน website ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งทั่วประเทศข้างต้น จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏยังให้ความสำคัญกับความรู้ในส่วนนี้น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องทำเป็นภารกิจหลัก

การบริหารจัดการงานเทคโนโลยีการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแหล่งพัฒนาความสามารถของครูในด้านการสอนอาศัยหลักการของวิธีระบบ (Systematic Approach) ประสานกลมกลืนกันในลักษณะบูรณาการ เพื่อความเหมาะสมและ เพื่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่ประหยัดและคุ้มค่า (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2539 : 79) เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีการศึกษามาใช้เป็นเครื่องมือและเป็นสื่อกลางในการส่งเสริมปรับปรุงการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านบริการในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีผลงานตรงตามเป้าหมาย เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เทคโนโลยีการศึกษาจึงเปรียบเหมือนมีบทบาทเป็นมิติที่ 3 ทางการศึกษา เพิ่มจากมิติทางการบริการและวิชาการ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2526 : 36) ดังจะเห็นได้ว่าการจัดรูปแบบการบริหารงาน

สื่อการเรียนการสอนได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามปรัชญาการจัดระบบการศึกษา ทั้งนี้เพราะโครงการที่เกี่ยวข้องกับสื่อการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ผลจากการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดการจัดรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ที่เป็นการรวมบริการสื่อทุกประเภทและแยกบริการ (สุรชัย สิกขาบัณฑิต 2528 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด แหล่งวิชาการที่รวบรวมเอาปัจจัยต่าง ๆ ทางเทคโนโลยีการศึกษาประกอบด้วยบุคลากร สื่อ เครื่องมือ และการเทคนิค (วิธีการ) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ การให้บริการแก่อาจารย์ นิสิต นักศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และผู้สนใจทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ศูนย์สื่อการศึกษายังเป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยอันเป็นระบบรองรับกิจกรรมจากกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยประสานกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการ ฝึกอบรม สัมมนา นิเทศ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนการเผยแพร่แนวความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาให้แก่ครู บางโอกาสได้มีการนำภูมิปัญญาจากวิทยากรท้องถิ่นมาเพิ่มเติมประสบการณ์ตรงโดยเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการ และมีสื่อการเรียนการสอนอันพึงกระทำได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมทุกวิชาตามหลักสูตร สำหรับบริการให้แก่มหาวิทยาลัย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ อันพึงกระทำได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงนั่นเอง จึงสรุปได้ว่าประโยชน์ของการบริการเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบบริการสื่อการศึกษา คือ (1) ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีประสบการณ์จริงและถูกต้อง (2) ส่งเสริมให้เกิดการใช้รูปแบบการทำงานโดยการใช้ TRENDS MODEL (3) ส่งเสริมวิธีการให้ได้มาซึ่งแหล่งข้อมูลสารสนเทศ และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ทางการศึกษา (4) ส่งเสริมให้มีการบริการทางเทคโนโลยีการศึกษาชนิดบริการอยู่กับที่และบริการเคลื่อนที่ (5) สามารถสร้างเสริมระบบการทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีประสิทธิภาพได้

ความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จ เป็นความสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแสดงถึงการมีประสบการณ์ คุณวุฒิ ทักษะ ความสามารถและความรู้เป็นผู้มีคุณภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ , 2548 :2 ;Ston, 1998:129 ; Moorhrad & Giffin, 1998: 98) และจะต้องมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ

สามารถที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูงอย่างรวดเร็ว ซึ่งนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน(Transactional, Exchange Leadership) เป็นผู้นำที่มีทรศณะกว้างไกล สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เป็นการจูงใจโดยการแลกเปลี่ยน (Bass, 1985; George & Jones, 1999 : 431-435; Ivancevich & Matteson, 1999: 451) และบรรยากาศองค์กรที่เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารองค์กรให้สำเร็จเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรที่มีต่ออิทธิพลการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ก็มีนโยบายชัดเจนที่จะส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้กับทุกประเภทและทุกระดับ เพื่อให้มีมาตรฐานและความก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่มุ่งเน้นอย่างเด่นชัดก็คือ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การให้ความช่วยเหลือด้านกระบวนการ วิจัยและพัฒนา ตลอดจนสนับสนุนองค์ประกอบอื่น ๆ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายได้อีกแนวทางหนึ่งคือ สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นวิธีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเข้ามาเสริมให้การจัดการเรียนการสอนได้คุณภาพยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏหากมีการบริหารเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการที่จะช่วยประสานงาน และจัดระบบการให้บริการภายในและระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีประสิทธิภาพได้ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะเป็นผลให้เกิดความประหยัดทรัพยากรการเรียนรู้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ร่วมกันได้กว้างขวางยิ่งขึ้น อันเป็นผลดีต่อส่วนรวมอย่างชัดเจนดีกว่าการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาไปอย่างโดดเดี่ยวหากการพัฒนาการศึกษา ได้มีการทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหาต่าง ๆ ก็จะมีผลรวดเร็วขึ้น และงานด้านวิชาการก็จะมีผลแข็งแกร่งตามมา เป็นการใช้ทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณค่าแท้จริง การที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น มีปัญหาโดยเฉพาะขาดความชัดเจนในแง่ความร่วมมือในการปฏิบัติ ศิริชัย อิศระโชติ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า อุปสรรคและปัญหาของการบริการเทคโนโลยีการศึกษาที่หน่วยงานระดับบริการให้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ขาดงบประมาณ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ บาง

แห่งไม่ให้การสนับสนุนงานบริการเทคโนโลยีการศึกษา นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2531 : 4) ยังพบว่า มีการบริการเทคโนโลยีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังมีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น ส่วนมากกิจกรรมการบริการดังกล่าวจึงยึดเอาสภาพความพร้อมของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงทำให้การบริการเทคโนโลยีการศึกษาเฉพาะภายในส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่ค่อยตอบสนองต่อผู้รับบริการได้แท้จริง ไม่มีการศึกษาวิจัยถึงผลและปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริการเทคโนโลยีการศึกษา และพัฒนารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏขาดความชัดเจนในเรื่องนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับบัพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดการเทคโนโลยีการศึกษา แบบภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยตรงของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบกับขณะนี้การบริหารงานเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอุปสรรคสืบเนื่องมาจากการขาดความใส่ใจอย่างจริงจังในระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพราะมีการแข่งขันในเชิงธุรกิจสูง ประกอบกับระเบียบของทางราชการไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร กิจกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีการศึกษาในระดับนี้จึงดำเนินการด้วยความยากลำบาก แต่แนวทางหนึ่งที่น่าจะสนับสนุนด้านการเรียนการสอนให้พัฒนาได้มาตรฐานก็คือ การวิจัยเพื่อศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านแบบภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีการศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับระดับการเรียนของนักศึกษาโดยตรง เพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีโอกาสได้พัฒนาตนเองตามต้องการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาระดับบัพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์อิทธิพลของบัพปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน ด้านการจัดการ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ที่เป็นสากลในห้องเรียน และหรือการถ่ายทอดเทคโนโลยีการวิจัยสู่ท้องถิ่น (2) ด้านการวิจัย การตรวจสอบเทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน โดยการศึกษาวิจัยค้นคว้า (3) ด้านการบริการวิชาการ การเผยแพร่เทคโนโลยีที่เหมาะสมในห้องเรียน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งมุ่งที่จะศึกษา 1) กลุ่มปัจจัยลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งบริหาร 2) กลุ่มปัจจัยความสามารถด้านการจัดการ ได้แก่ ความสามารถ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์กร (3) ด้านการควบคุม 3) กลุ่มปัจจัยนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ (1) การจัดการ

เกี่ยวกับเครื่องเสียง (2) การจัดการเกี่ยวกับเครื่องฉาย (3) การจัดการเกี่ยวกับการออกแบบ ศิลปะ กราฟิก และสิ่งพิมพ์ (4) การจัดการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ICT 4) กลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม 5) กลุ่มปัจจัยความสามารถในการเป็นแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (3) แบบภาวะผู้นำแบบเป็นผู้ให้บริการ และนอกจากนี้ยังมุ่งที่จะ ศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ พร้อมทั้งศึกษาว่ากลุ่มปัจจัยต่าง ๆ นั้นเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญอย่างไร และอิทธิพลการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยทางตรงและทางอ้อมของประสิทธิผลการ บริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครอย่างไร เป็นต้น

คำถามการวิจัย

1. สภาพบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏใน กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับใด
2. อิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การ จัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ
- 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์อิทธิพลของบุพปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ

สมมุติฐานการวิจัย

- 1) การจัดการส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม
- 2) นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 3) การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรง ต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 4) แบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านตัวแปรการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยได้นำเทคนิคการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยนำเทคนิคการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model) เป็นวิธีการหลักเพื่อใช้ในการแสวงหาความองค์ความรู้เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยข้างต้น โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้อย่างชัดเจนในลักษณะของตัวแปรที่จะทำการศึกษา โดยแยกเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังนี้

ตัวแปรแฝงภายใน ที่ทำการศึกษาประกอบด้วย

- 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) วัดด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสอน (teach) การวิจัย (resca) และการบริการวิชาการ (acase)
- 2) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) วัดด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เครื่องเสียง (audio) เครื่องฉาย (projec) กราฟิก สิ่งพิมพ์ (graph) และ คอมพิวเตอร์ ICT (compu)
- 3) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) วัดด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physi) สภาพแวดล้อมทางสังคม (socia) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu)

4) การจัดการทั่วไป (GEMENG) วัดด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน (plani) การจัดองค์กร (organ) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (contr) การอำนวยการ (direc)

ตัวแปรแฝงภายนอก ที่ทำการศึกษาประกอบด้วย

1) แบบภาวะผู้นำ (LEADER) วัดด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tranf) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(excha) ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (servi)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้มุ่งทำการศึกษากับอาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาทำดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม 2551 ถึง เดือนตุลาคม 2552

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ทำการศึกษานี้ เป็นหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ คณาจารย์ และหรือพนักงานอาจารย์ระดับบริหารและปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประชากรโดยประมาณจำนวน 1,187 คน ทั้งชายและหญิง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling Random) ด้วยอาศัยเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) (วิจัยสังคม อินทร์จันทร์ 2552 : 87) คิดเป็นประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษานี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ทั้งชายและหญิง

5. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หรือตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต

กลุ่มตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มตัวแปรแฝงภายในที่ 1 คือ การจัดการ และตัวแปรสังเกต ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการควบคุม

กลุ่มตัวแปรแฝงภายในที่ 2 คือ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา และตัวแปรสังเกต ได้แก่ 1) การจัดการเกี่ยวกับเครื่องเสียง 2) การจัดการเกี่ยวกับเครื่องฉาย 3) การจัดการเกี่ยวกับการออกแบบ ศิลปะ กราฟิก และสิ่งพิมพ์ 4) การจัดการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ICT

กลุ่มตัวแปรแฝงภายในที่ 3 คือการจัดสภาพแวดล้อม และตัวแปรสังเกต ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

กลุ่มตัวแปรแฝงภายนอกที่ 4 คือแบบภาวะผู้นำ และตัวแปรสังเกต ได้แก่ 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) แบบภาวะผู้นำแบบเป็นผู้ให้บริการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) หรือตัวแปรแฝงภายใน ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรสังเกต

ตัวแปรแฝงภายใน คือประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ด้านการจัดการเทคโนโลยีการศึกษา สภาพแวดล้อม และตัวแปรแฝงภายนอก แบบภาวะผู้นำ 3 ด้าน คือ ตัวแปรสังเกตได้แก่ (1) ด้านการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ที่เป็นสากลในท้องถิ่น และหรือการถ่ายทอดเทคโนโลยีการวิจัยสู่ท้องถิ่น (2) ด้านการวิจัย ได้แก่ การตรวจสอบเทคโนโลยีการศึกษาในท้องถิ่นโดยการศึกษาวิจัยค้นคว้า (3) ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ การเผยแพร่เทคโนโลยีที่เหมาะสมในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุพปัจจัย หมายถึง สิ่งจำเป็นเริ่มต้นที่เป็นเส้นทางหลักที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือด้านการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามปกติของพฤติกรรม ของบุคคลภายในสังคมในมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดทำการสอนในระดับอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจรัญเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่างๆ ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2551 – 2552

ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารจัดการที่ถูกต้องในหลักวิชาการการบริหาร เพื่อความเป็นเลิศของการบริหารจัดการที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในการนำไปปรับปรุงตนเองอย่างมีคุณธรรมของอาจารย์ บุคลากร และของผู้เรียนและความสามารถพัฒนางานวิจัย รวมทั้งการความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนประกอบไปด้วยด้านหลัก 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ที่เป็นสากลในท้องถิ่น และหรือการถ่ายทอดเทคโนโลยีการวิจัยสู่ท้องถิ่น (2) ด้านการวิจัย ได้แก่ การตรวจสอบเทคโนโลยีการศึกษาในท้องถิ่นโดยการศึกษาค้นคว้าวิจัย (3) ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ การเผยแพร่เทคโนโลยีที่เหมาะสมในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านการสอน หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข่าวสารสาระเนื้อหาที่เป็นสากลให้นักศึกษา นักเรียน ผู้สนใจอื่นๆ ในท้องถิ่น และหรือการถ่ายทอดผลการวิจัยสู่ท้องถิ่น อันประกอบด้วยความถูกต้องความชัดเจนของหลักวิชาในการสอนประโยชน์ของวิชาการในการนำไปใช้ในปรับปรุงตนเอง คุณธรรมในการทำงานของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

ด้านการวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้า ศึกษาปัญหา หรือข้อขัดข้องเพื่อแก้ปัญหาข้อสงสัย การตรวจสอบข้อมูลทางการศึกษา การพัฒนา การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในท้องถิ่น โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยอันประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพการส่งเสริมทุน คุณภาพ ปริมาณของงานวิจัยและอำนวยความสะดวกด้าน เวลาสถานที่ สร้างบรรยากาศในการทำวิจัย

ด้านการบริการวิชาการ หมายถึง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอันประกอบด้วย การมีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ในทางที่ดีที่สร้างประโยชน์แก่ชุมชนใกล้เคียงสถาบัน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชน จากการใช้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

การจัดการ หมายถึง ความสามารถในการจัดการทั่วไปที่เป็นการให้บริการตามความต้องการขององค์กร บุคลากรและชุมชนอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมขององค์กรด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนางาน และการปรับปรุงรูปแบบการทำงานประกอบไปด้วยด้านหลักดังนี้ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์กร (3) ด้านการควบคุม (4) ด้านการอำนาจการ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผน หมายถึงการวางแผนงาน งบประมาณ การจัดโครงการในการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการบริหาร การทำงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินตามโครงการอย่างครอบคลุม

ด้านการจัดองค์กร หมายถึงการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร ความเหมาะสมของศักยภาพของบุคลากร การจัดอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านการสอนอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ มีความชัดเจนในข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร มีคุณภาพในการประสานงาน มีคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร และมีปริมาณของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร

ด้านการควบคุม หมายถึงการติดตาม การดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน การสอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การเตรียมการก่อนดำเนินการใด ๆ มีการตรวจสอบความพร้อมอยู่เสมอ มีการแจ้งเวลาเตือน เวลาเริ่ม และเวลาสิ้นสุดการดำเนินงาน มีการประเมินความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ มีการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินทุกครั้ง

ด้านการอำนาจการ หมายถึงการจัดการที่ถูกต้องในการตัดสินใจ หรือมีความทันเวลาในการตัดสินใจ มีคุณภาพในการสื่อสาร มีคุณภาพในการประชาสัมพันธ์ มีคุณภาพในการประสานงาน มีคุณภาพในการอำนวยความสะดวก และมีการบำรุงขวัญในการทำงาน มีการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ สนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา

นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เกี่ยวกับทักษะงานนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งการให้บริการด้านเครื่องมืออุปกรณ์ 1) ด้านเครื่องเสียง 2) เครื่องฉาย 3) ด้านการออกแบบ ศิลปะ สิ่งพิมพ์ ประเภทต่างๆรวมทั้งการให้บริการ 4) เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และระบบสารสนเทศ(ICT) ประกอบด้วยด้านหลัก ดังนี้ การจัดการเกี่ยวกับการจัดการองค์กร บุคลากร การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนา การจัดการ

เกี่ยวกับทรัพยากรการเรียนและการจัดการเกี่ยวกับผู้เรียน ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และมีองค์ประกอบดังนี้

เครื่องเสียง หมายถึงอุปกรณ์ขยายเสียง กระจายสัญญาณเสียงได้แก่เครื่องเล่นเทป และซีดี เครื่องเล่นแผ่นเสียงเครื่องขยายเสียง ลำโพง ไมค์โครโฟน วิทยุกระจายเสียง ฯ

เครื่องฉาย หมายถึงเครื่องอุปกรณ์ที่ใช้ในการฉายภาพให้ปรากฏบนจอรับภาพ ได้แก่ฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพทึบแสง เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นซีดีและวีซีดี ฯ

ด้านการออกแบบ ศิลปะ สิ่งพิมพ์ หมายถึงสิ่งที่เป็นศิลปะ สิ่งสร้างสรรค์ขึ้นเป็นศิลปะ รวมทั้งการสร้างสรรค้งานศิลปะของมนุษย์ที่แสดงออกเป็นรูปแบบต่างๆที่ใช้เป็นองค์ประกอบ ในการสร้างสื่อการสอน

เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และระบบสารสนเทศ(ICT) หมายถึงการเข้าถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ต่างๆ ใน โลกเข้าด้วยกัน ภายใต้กฎเกณฑ์การต่อเชื่อม (Protocol) อย่างเดียวกันที่เรียกว่า TCP/IP อินเทอร์เน็ตเป็นปรากฏการณ์ของคำว่า "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ที่เป็นรูปธรรม โลกทั้งโลกสามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้ ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ใด ในทางการศึกษา อินเทอร์เน็ตเป็นการเปิดกว้างของ การให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้อย่างไม่เคยมีมาก่อน และเป็นการเปิดโอกาสที่ทำให้เกิดความเท่าเทียม

สภาพแวดล้อม หมายถึงการจัดการสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความเหมาะสมทางกายภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่เพียงพอทั้งทางด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์มีสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรระดับต่างที่มีรูปแบบทางวัฒนธรรมที่ดี อันประกอบไปด้วยด้านหลักดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ที่จะเป็นส่วนสนับสนุนให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมมีความเหมาะสมของขนาดของพื้นที่ มีการจัดการอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีการแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ และเป็นเอกเทศ มีพื้นที่สำหรับอาจารย์ นักศึกษาใช้บริการตนเอง มีพื้นที่ส่วนให้บริการต่างๆ

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึงสภาพของมหาวิทยาลัยมีภาวะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-ผู้บริหาร ระหว่าง ผู้บริหาร-คณาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหาร-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง ผู้บริหาร-นักศึกษา ระหว่าง คณาจารย์-คณาจารย์ ระหว่าง คณาจารย์-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง คณาจารย์-

นักศึกษา ระหว่าง เจ้าหน้าที่-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง เจ้าหน้าที่-นักศึกษา และระหว่าง นักศึกษา-นักศึกษา

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึงค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย มีวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามภายในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัยของบุคลากรในองค์กร มีค่านิยมร่วมตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีการแบ่งปันระหว่างกันภายในองค์กร มีการประสานงานที่ดี มีการใช้ปัญญาในการตัดสินใจปัญหา มีการยอมรับในการเท่าเทียมกันของบุคคล

แบบภาวะผู้นำ หมายถึงระดับของศักยภาพหรือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างกระบวนการ วิธีการ หรือใช้อำนาจอิทธิพลที่ดีในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) ภาวะผู้นำแบบเป็นผู้ให้บริการ มีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้นำมีภาวะในการ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย กระตุ้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดคบทลงโทษ รางวัล และทิศทางการทำงานร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับตำแหน่งงาน มีความสามารถในการเปลี่ยนบทบาทได้ตามความเหมาะสม

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึงผู้นำมีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ มีความคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล มีวิธีการจูงใจในการบอกงาน มีวิธีการเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีวิธีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีรูปแบบในการเป็นตัวอย่างที่ดี และมีวิธีการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำแบบเป็นผู้ให้บริการ หมายถึงผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นเหมือนโค้ชและหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์คือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความมุ่งมั่นใฝ่ดี ที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

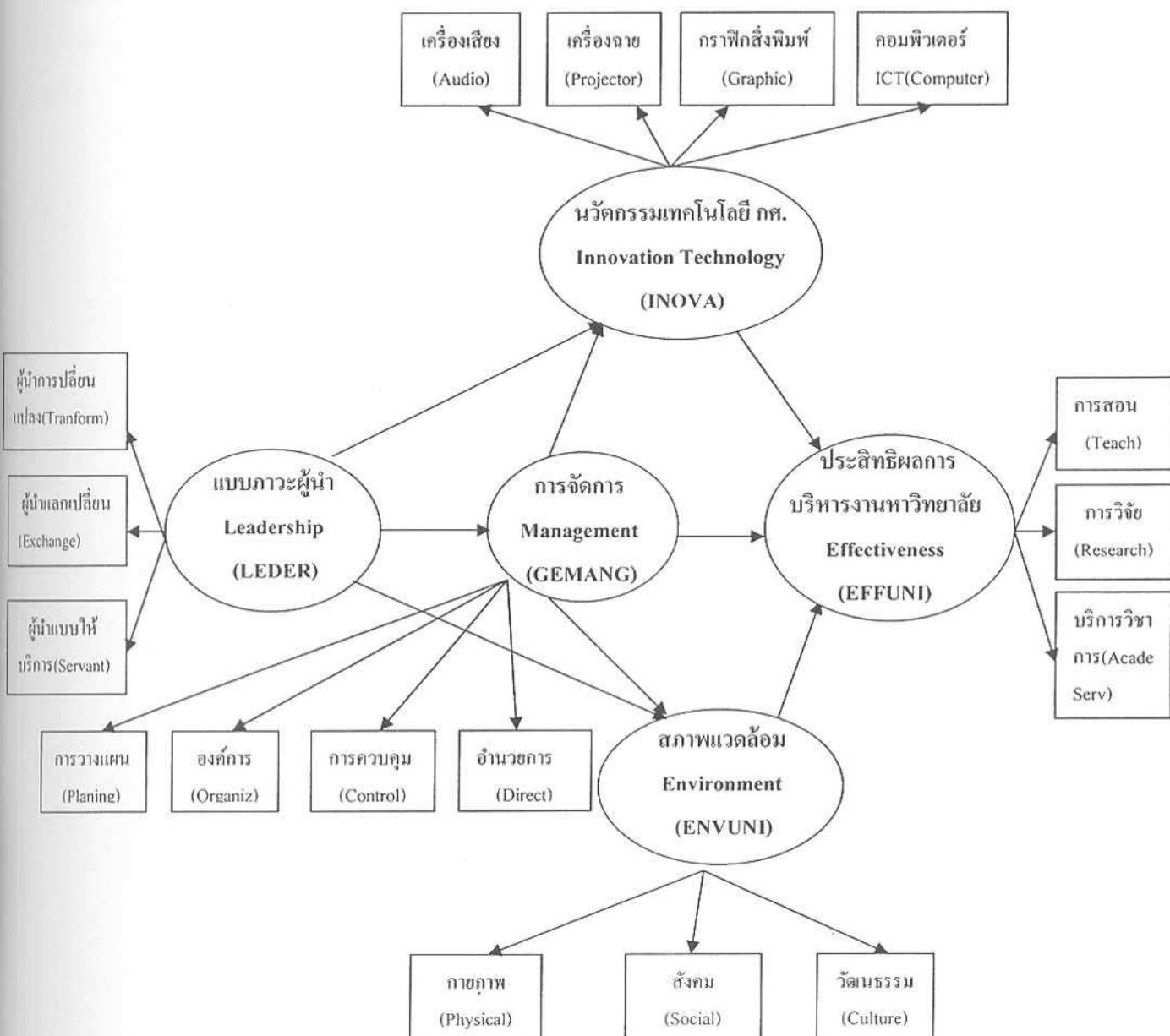
1. ได้ทราบถึงสภาพที่เป็นจริงของแบบภาวะผู้นำ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา และสภาพแวดล้อม และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2. นำผลของการศึกษาที่พบไปสู่การพัฒนา การเสริมสร้าง ปรับปรุงกำหนดพัฒนารูปแบบการบริหารงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่ได้เหมาะสมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

3. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักการศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจ ต้องการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาต่อขุดต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดแบบส (Bass,1991) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำมี 3 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเป็นผู้ให้บริการ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ผู้ตามที่มีทัศนคติความเชื่ออยู่ในระดับวุฒิภาวะที่สูงขึ้น อาจเป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จากเดิมที่ผู้นำใช้แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมาเป็นระยะเวลาอันสืบเนื่องกันมา รวมทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ใช้แนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) สภาพแวดล้อม ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม คาดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิทยาลัยราชภัฏ และจากการประมวล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของ ว่าที่ วินัย ศรีกนก (2526); ชูชาติ แสงประทีบทอง (2530); ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2543) พบว่า องค์กรประกอบนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการเกี่ยวกับเครื่องเสียง 2) การจัดการเกี่ยวกับเครื่องฉาย 3) การจัดการเกี่ยวกับงานศิลปะ การออกแบบกราฟิก สิ่งพิมพ์และ 4) การจัดการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์, ICT จึงคาดว่ามีผลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบความคิดในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จากการประมวล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการประมวลเอกสารตามลำดับมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. การจัดการ
3. นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา
4. สภาพแวดล้อม
5. แบบภาวะผู้นำ
6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษามหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปมีรายละเอียดดังนี้

คำว่า ประสิทธิภาพ นั้นมีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายและได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพคล้ายกันว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของประสิทธิภาพ มีนักวิชาการอธิบายและให้ความหมายเอาไว้ดังนี้ เช่น เอ็ดจีโอนี (Etzioni; 1964 : 8) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ระดับของการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การตามที่เป็นจริง บาร์นาร์ด (Barnard; 1966 : 82) กล่าวว่าองค์การใดจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการปฏิบัติงานจริงของผู้ปฏิบัติตรงตามบทบาท หน้าที่ที่องค์การได้กำหนดไว้ และ เฮอร์เชย์และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard; 1972 : 94) เห็นว่าประสิทธิภาพผู้นำจะเกี่ยวข้อง และครอบคลุมไปถึงความสำเร็จของกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งด้วย

เรดดิน (Reddin; 1970 : 277) เห็นว่าประสิทธิผลนี้พิจารณาได้ 3 ระดับ คือ (1) ประสิทธิภาพระดับองค์การ(Corporate) จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทนกำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์การ ผลิตภาพความยืดหยุ่น ตำแหน่งในทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความสัมพันธ์

กับส่วนราชการ (2) ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน (Departmental) เป็นเรื่องที่หน่วยงานในระดับย่อยขององค์กรสามารถทำผลประ โยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรใหญ่ในภาพรวมได้ (3) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Managerial) จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำรงตำแหน่งในทางบริหารของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวข้างต้น เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดแล้วสามารถจำแนกออกได้เป็น ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) และประสิทธิผลของแบบภาวะผู้นำ (Leader Effectiveness)

ประสิทธิผลขององค์กร ได้มีผู้ศึกษา และให้นิยามประสิทธิผลของการไว้หลายมิติ หลายท่าน คือ บาร์นาร์ด (Barnard; 1966:20) และ ลอว์เลสส์ (Law-less, 1979:32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือ หมายถึง ระดับการบรรลุความสำเร็จขององค์กร จอร์จโกพอลอสและทันเนนบาว์ม (Georgopoulos and Tannenbaum; 1957:534) ซีชอร์ และยัคท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1967:393) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรนี้จะเน้นถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เป็นสำคัญ นั่นคือ เป็นการเน้นในเรื่องหน้าที่มากกว่าโครงสร้าง

สคีน (Schein, 1970 :118) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายรวมถึงสมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป ส่วน สตีร์ส (Steers, 1977:1) มองประสิทธิผลขององค์กรในหลายมิติ เช่น ในมิติของนักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิภาพขององค์กร คือผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน ในมิติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพหมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ ในมิติของนักวิทยาศาสตร์ การวิจัยประสิทธิผล หมายถึง จำนวนของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์กรแต่ในมิติของนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพหมายถึง คุณภาพชีวิต (1) ประสิทธิภาพขององค์กรกับผู้นำ การที่องค์กรจะเกิดประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใดนั้นตัวผู้นำขององค์กรนั้น ๆ จะมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรที่เกิดขึ้นซึ่งสตีร์ส (Steers, 1977 : 1) ได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะเกิดจากการมีการบริหารที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากความสามารถในการจัดองค์กรและการใช้ทรัพยากรที่หามาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และในการที่จะดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวนี้ได้ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเป็นสำคัญ (Argyris; 1964:118) (2) องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กร จากการ ศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น แคพลอว์ (Caplow, 1964:119-124) ฟรีดแลนเดอร์และพิกเกิล (Friedlander and Pickle, 1968 : 289-304) มาโฮนีย์และวิทเชล (Mahoney and Weitzel, 1969:357-365) เบนสัน (Benson, 1977:3-16) กิบสัน ไอแวนชวิช และคอนเนลลี

(Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1982:31-32) บีเดีย (Bedian, 1984:145) อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold and Felman, 1986:10) และฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1987:394-409) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ 8 ประการดังต่อไปนี้ (1) ผลกำไร (Profitability) วัดได้จากผลกำไรที่เกิดขึ้นทั้งหมด (2) การเจริญเติบโต (Growth) วัดได้จากกำไรหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตหรือบริการที่เพิ่มขึ้น การเจริญเติบโตในทางด้านกายภาพ (3) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) พิจารณาได้จากความหมายขององค์การในการแสวงหาให้ได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน ทุน วัตถุดิบ คน และความคิดใหม่ ๆ (4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ได้แก่ความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปของผู้ผลิต ผู้บริโภค คู่แข่งขัน และลูกจ้าง เป็นต้น (5) นวัตกรรม (Innovation) เป็นความสามารถขององค์การที่จะผลิตสินค้า บริการ เทคโนโลยี และระบบการบริหารใหม่ ๆ (6) ผลผลิต (Productivity) พิจารณาจากประสิทธิภาพขององค์การในการสร้างสรรค์ ผลผลิต และบริการให้ได้มูลค่าสูงสุด แต่มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (7) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Client Satisfaction) วัดได้จากระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่ได้รับสินค้า หรือบริการไปจากองค์การ (8) ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง (Employee Satisfaction Commitment) พิจารณาจากระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อองค์การ

ประสิทธิผลกับบทบาทของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องมีหน้าที่สำคัญ คือ (1) ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่เป็นนักคิด เป็นผู้มีความรู้ปัญญาลึกซึ้ง กว้างขวาง มีคุณธรรม มีความอดทน และมีความกล้าหาญในทางที่เหมาะสม มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน (2) ด้านการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องของมหาวิทยาลัยของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเพื่อบริหารสังคม การประสานงานกับหน่วยงานอื่นรวมทั้งมีการเผยแพร่ และใช้ผลของงานวิจัยตลอดจนการสนับสนุนงานวิจัยของนิสิต นักศึกษา และอาจารย์ (3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพของคณาจารย์ และการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ออกไปปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นการระดมสรรพกำลัง เพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสฝึกฝนความมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (สุภรณ์ศรีพหล, 2536:14-15) นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (2528:10-11) ได้กล่าวว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เป็นสากลนั้น มีจุดมุ่งหมายอยู่ 3 ประการ คือ (1) มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างสรรค์จรโลงความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ (Advancement for Knowledge and Academic Excellence) (2) ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่า มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการชั้นสูง ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษย์

(3) ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม ภายในขอบเขตของจุดมุ่งหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยกระทำหน้าที่หลัก 4 ประการ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2533:8-11 : วิจิตร ศรีสอ้าน 2534: 5-9) คือ (1) การสอนวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังของสังคม (2) การวิจัยค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ (3) บริการทางวิชาการแก่สังคม (4) ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีตั้งนั้นประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในแผนการศึกษา และหรือตามแนวนโยบายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษา อีกทั้งแนวนโยบายการจัดการศึกษา ในการศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนด การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา 6 ด้านคือ (1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นสากลในท้องถิ่น (2) ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีการวิจัยสู่ท้องถิ่น (3) ด้านการตรวจสอบเทคโนโลยีการศึกษาในท้องถิ่น (4) ด้านการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เหมาะสมในท้องถิ่น (5) ด้านการให้บริการเทคโนโลยีการศึกษาในท้องถิ่น (6) ด้านการบริหารเทคโนโลยีการศึกษาในท้องถิ่น จากแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถสรุปประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านการสอน 2) ประสิทธิภาพด้านการวิจัย และ 3) ประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ

เงื่อนไขที่กำหนดให้ "ก้าวกระโดด" จาก "สถาบัน" เป็นมหาวิทยาลัย คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ "ร่าง" พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถานศึกษาอุดมศึกษาทั้งนี้หากรวมถึงบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการแข่งขันทำให้ปฏิเสธไม่ได้ว่า"มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง"จะต้องพยายามอย่างรวดเร็วอย่างมั่นคงในลักษณะ "ก้าวกระโดด"เหมาะสมกับแนวทางของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง ยุคปัจจุบันที่บังทิสทางว่า "มิติใหม่ทางการศึกษา นำหน้าด้วยคุณภาพ ประกันความสำเร็จ"

การเข้าสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 เร่งเร้าการพัฒนาความพร้อมของมหาวิทยาลัยทั้ง 1) ด้านนิพนธ์โดยการศึกษาพิจารณาระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้ มีการเตรียมความพร้อม 2) ด้านบุคลากร โดยการประชุม ศึกษา ดูงาน สรุปแนวการปฏิบัติและการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบันในบริบทดังกล่าว 3) ด้านการจัดองค์กร โดยลักษณะการกระจายอำนาจ การดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าว ข้อสรุปต่าง ๆ แม้จะเป็นปัจจุบันแต่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทใหม่ที่เปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต (Dynamics) ซึ่งทุกประเด็นท้าทายความสามารถ

ของบุคคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดย ทุกคน ทุกส่วนงานต่าง
 กระฉับกระเฉงต่อภาวะต่าง ๆ

หลักการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในทางปฏิบัติ

จุดมุ่งหมาย (Purpose-P) หลักการ (Principle-P) การมีส่วนร่วม (Participation-P) ส่งผล
 ต่อการสร้างระบบงานและองค์กร (Organization-O) รองรับ หรือ PPPO "สถาบันอุดมศึกษา
 ท้องถิ่น" เป็นจุดมุ่งหมายของการดำเนินการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปฏิรูป
 การศึกษา แบ่งเป็น 9 หมวด ซึ่งทุกหมวดจะชี้นำการปฏิบัติ ปฏิรูปของทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะ
 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กล่าวคือ 1) มหาวิทยาลัยจะปฏิรูปตนเอง 2) โอกาสทางการศึกษาแก่
 ประชาชน 3) ระบบการศึกษาในแนวปฏิรูป 4) แนวการจัดการศึกษา 5) การบริหารและการจัด
 การศึกษาใน พ.ร.บ.การศึกษา 6) มาตรฐานและการประกันคุณภาพ 7) คุณภาพของครู คณาจารย์
 และบุคลากรทางการศึกษา 8) ความมีอิสระในการหา และใช้เงิน 9) สิ่งอำนวยความสะดวกในการ
 สอน การศึกษา การบริหาร ขบวนการเหนี่ยวนำให้ความเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นมี
 ความชัดเจน

การกระทำให้สู่การปฏิบัติ หรือ Delivery System เป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติในทุก
 ระดับของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ทั้งนี้ "คุณภาพ" เป็นสิ่งที่เน้นผลจาก
 การปฏิบัติเข้าใจอย่างง่ายดังระบบปฏิบัติการในเรื่อง ปฏิบัติการสร้างความพร้อม คู่แนวทาง พ.ร.บ.
 ใหม่และการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม องค์กรเพื่อรองรับเป้าหมาย หลักการ และการมี
 ส่วนร่วม (PPPO-model)

จากจุดมุ่งหมายและหลักการ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของมวลสมาชิกของประชาคม องค์กร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงควรมีลักษณะองค์กรในเชิงปฏิบัติ ดังนี้ 1) การใช้ข้อมูลท้องถิ่นแปลนนโยบาย
 ส่วนกลาง ไปสู่ปฏิบัติการท้องถิ่นอาจจะลำดับกลุ่มประเทศ ภาค ส่วนของภาค จังหวัด กลุ่มอำเภอ
 ตำบลหมู่บ้าน ชุมชน 2) การกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ (Systematical Decentralization) 3) การ
 ร่วมปฏิบัติงาน (Cooperation for Development)

จุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีการประชุมปฏิบัติ
 การเตรียมพร้อมหลักการ ขบวนการเหนี่ยวนำในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความชัดเจนของมหาวิท
 าลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปได้ ดังนี้

ประการที่ 1 มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สถาบันราชภัฏ มีเจตนารมณ์มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันหมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนในท้องถิ่น และสร้างองค์ความรู้ ที่นำไปสู่การเสริมสร้างท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนคุณภาพ และชุมชนสมานฉันท์ และส่งเสริมการพัฒนา ประเทศให้มั่นคง ยั่งยืน โดยดำเนินพันธกิจบนหลักการดังนี้ (1) พัฒนาคมนในท้องถิ่น ให้มี คุณลักษณะที่เอื้ออาทรต่อการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการ การเรียน การสอนกับการวิจัย และให้ประสานสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่น (2) พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสนองตอบการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่นนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เป็นประโยชน์อย่าง แท้จริงต่อไป (3) ปฏิบัติพันธกิจของสถาบันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนอย่างบูรณาการ และ มีการประสานความร่วมมือตามแนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเน้น แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และเครือข่ายการเรียนรู้ชุมชน (4) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และข้อมูล ของชุมชน เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (5) พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ตอบสนองชุมชนท้องถิ่น มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของ สถาบัน

ประการที่ 2 พัฒนาสถาบันสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อปวงชน พร้อมไปกับการเป็น สถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหลายก็มุ่งพัฒนาสู่การเป็น สถาบันอุดมศึกษาของปวงชน โดยจัดการศึกษา ดำเนินภารกิจเพื่อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ใน สังคม ท้องถิ่น มุ่งให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีโอกาสเข้าถึงการอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน ด้วยการจัดการศึกษาในระบบ รูปแบบ ทางเลือกที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ประการที่ 3 มุ่งพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา สร้างความเชี่ยวชาญและความเป็น ทิศทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศชาติ บนพื้นฐานภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และความเข้มแข็ง ทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำทางวิชาการ ในเรื่องที่เป็นความ ต้องการ เป็นความจำเป็นต่อการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่น โดยนำรากฐานภูมิปัญญาไทย และ ศักยภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นฐานการพัฒนาต่อยอด และผสมผสานกับองค์ความรู้สากล เพื่อ สร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

ประการที่ 4 เร่งปรับเปลี่ยนสถานภาพของสถาบันสู่การเป็นนิติบุคคล และเตรียมความพร้อมเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีเป้าหมายปรับสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย เป็นนิติบุคคล ที่เป็นราชการในสายการบังคับบัญชาของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และจะพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีความพร้อมในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดเป้าหมายไว้ในช่วงปลายแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 ถึงช่วงต้นแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 10

ประการที่ 5 มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี มีทักษะกระบวนการการเรียนรู้ ผูกพันกับท้องถิ่น และมีสำนึกไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตของสถาบันไว้คล้ายคลึงกัน โดยส่วนใหญ่มุ่งสร้างบัณฑิต มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ มีความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ มีคุณธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความผูกพันกับท้องถิ่น และมีความสำนึกในความเป็นไทย

นอกจากคุณลักษณะข้างต้น ยังมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สถาบันบางส่วนมุ่งหวังปลูกฝังในตัวบัณฑิต เช่น คุณสมบัติของผู้ประกอบการ การพึ่งตนเองได้ มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวได้ มีความมานะ พยายาม และมีบุคลิกภาพตรงตามวิชา เป็นต้น

ประการที่ 6 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมและการบูรณาการ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาสถาบันที่สำคัญ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 ไว้รวมกัน 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ และรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นกลุ่มต่าง ๆ ได้รับบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบัน (2) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ แสวงหาพันธมิตรทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง คุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และการดำเนินการภารกิจทุกด้านตลอดจนเพื่อพัฒนา และขยายขอบข่ายการใช้บริการ ให้สนองตอบความต้องการของประชาชนท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ (3) เน้นให้ท้องถิ่น ชุมชน ร่วมมีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และดำเนินการภารกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นกลไกในการกำหนด ทิศทางการดำเนินการภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา อาจารย์ พัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาสถาบัน ไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ

ดำเนินกิจการของสถาบัน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมใจ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันต่อไป (4) พัฒนามหาวิทยาลัย โดยใช้หลักบูรณาการดังนี้ 1) บูรณาการศาสตร์สากลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย พัฒนาสู่องค์ความรู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการแก้ปัญหา พัฒนาสถาบันและท้องถิ่น 2) บูรณาการดำเนินพันธกิจทุกด้านให้เอื้อต่อกัน และมุ่งสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยร่วมกัน 3) บูรณาการระบบการบริหารจัดการ ให้บูรณาการใช้ทรัพยากรของสถาบัน ทั้งบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย สู่เป้าหมาย ภายใต้งานการณและข้อจำกัด (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2546 : 120)

เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ

เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ 8 ด้าน ดังนี้ (1) การเข้าถึง (Accessibility) การอุดมศึกษาของประชาชน (2) การบริหารจัดการ (Management) (3) คุณภาพ (Quality) (4) ความสอดคล้อง (Relevance) (5) การจัดการศึกษา (6) การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น (7) ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) (8) ระบบงบประมาณ (Budgeting) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) การเข้าถึง (Accessibility) การอุดมศึกษาของประชาชน

ด้วยความมุ่งสร้าง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีระบบ รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา และการรับนักศึกษาที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ประชาชนที่ต้องการบริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้เข้าถึงการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต อย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความสามารถ การเตรียมตัวพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะเรียน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ และฐานะทางสังคมหรือเศรษฐกิจ หรือเพศ หรือศาสนา ภาษา และความบกพร่องทางร่างกาย และไม่ใช้เวลา สถานที่ และระยะทาง เป็นข้อจำกัดในการจัดบริการทางการศึกษา

(2) การบริหารจัดการ (Management)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคล และหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และระบบบริหารจัดการสถาบันจะต้องมี 1) การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ 2) มีการกระจายความรับผิดชอบ พร้อมมีการตรวจสอบคุณภาพ ความสำเร็จตามเป้าหมาย 3) มีการวางแผน และการจัดการที่มุ่งอนาคต 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาบันและมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร บุคคล ชุมชน สามารถประสานให้เกิดการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาร่วมกัน 5) คณะผู้บริหารมีความสามารถสูง และมีจิตสำนึกของผู้ประกอบการ 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสัมพันธ์กับงานและต่อเนื่อง จริงจัง 7) มีความเป็นอิสระทางวิชาการ และมีระบบมาตรการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจแก่ผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในเชิงความแข็งแกร่งทางวิชาการ ความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อสังคม

(3) คุณภาพ (Quality)

มหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพ มีการกำหนดพฤติกรรมตัวชี้วัดมาตรฐานขั้นต่ำ และมีการตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอในสิ่งต่อไปนี้ (1) คุณภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทในสถาบัน (2) คุณภาพของหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (3) คุณภาพของผู้เรียน ทั้งด้านพื้นฐาน ความพร้อมก่อนเรียน พฤติกรรมระหว่างเรียน และสมรรถภาพ คุณลักษณะเมื่อสำเร็จการศึกษา (4) คุณภาพของผลงานและการจัดบริการทั้งการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานทางวิชาการ (6) คุณภาพของการบริหารจัดการ (7) คุณภาพของระบบการประกันคุณภาพ

ทั้งนี้มาตรฐานคุณภาพของผลผลิตที่กำหนด ไม่ได้เน้นการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ต่อเพียงด้านเดียว หากแต่ให้ความสำคัญกับความสามารในการให้บริการมหาชนที่มุ่งไปสู่การแก้ปัญหา การพัฒนา และการชี้นำอนาคตที่ดีกว่าแก่บุคคลท้องถิ่น และสังคม

(4) ความสอดคล้อง (Relevance)

สิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคุมไปกับการสร้างความเป็นเลิศ (Excellence) ทางวิชาการเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ การดำเนินการภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องดำเนินการให้สอดคล้อง (Relevance) ตรงกับโลกของงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัญหาและความต้องการของสังคมและท้องถิ่นในระยะยาว และวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียน ได้รับรู้ เข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่สังคมท้องถิ่นเผชิญอยู่ ได้เข้าไปเรียนรู้จากสถานการณ์จริงของท้องถิ่นสังคม

(5) การจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ จัดการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) มุ่งให้การศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูง ในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการผลิตที่สอดคล้องกับการเพิ่มมูลค่าทรัพยากร และหรือ ผลผลิตภายในประเทศ 2) ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนที่จะทำหน้าที่ดำรงรักษาพัฒนาศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณะที่ทรงคุณค่าของไทย 3) ให้บริการการศึกษาเพื่อพัฒนาประชากรกลุ่มต่าง ๆ วัยต่าง ๆ อาชีพต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว สามารถดำรงตน สร้างสรรค์งาน ประกอบสัมมาชีพ และพึ่งพาตนเอง 4) สร้างเสริมความตระหนักในปัญหาและบทบาทการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นของผู้เรียน ตลอดจนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างพลเมืองดีของสังคม

(6) การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มุ่งศึกษาวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ อีกทั้งสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้ และนอกจากนี้ ชุมชนในท้องถิ่นเกิดกระบวนการการเรียนรู้ในการร่วมเรียนรู้ พัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ

(7) ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มุ่งสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษานานาชาติที่อยู่ในภูมิภาค และที่มีแนวทาง ภารกิจ และหรืออุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เพื่อการพัฒนาวิชาการ เพิ่มพูนศักยภาพ ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสู่มาตรฐานสากล ตลอดจนเสริมสร้างสัมพันธอันจะส่งผลให้เกิด “วัฒนธรรมสันติ” ในภูมิภาค

(8) ระบบงบประมาณ (Budgeting)

การได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐอย่างเหมาะสม การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การพึ่งพาตนเอง และการให้ผู้รับประโยชน์จากบริการของสถาบันร่วมรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเป้าหมายการปฏิรูประบบงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมี 1) แผนกลยุทธ์ ที่แสดงเป้าหมาย ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน (Performance based) ที่ชัดเจน เพื่อขอรับการสนับสนุน งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จากภาครัฐ ตลอดจนการสนับสนุนจากภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น และมหาชนที่มาใช้บริการการศึกษาจากสถาบัน 2) การจัดหารายได้จากทรัพย์สิน และกิจการของสถาบันที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา 3) การใช้จ่ายงบประมาณตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ มีการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านอาคารสถานที่ และมีการประสานให้กับสถานประกอบการ องค์กรสถาบันอื่นในท้องถิ่นเพื่อร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการกิจที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน 4) มีกองทุนพัฒนาสถาบัน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของสถาบัน อันจะเป็นการช่วยพยุงค่าเล่าเรียนให้คงอยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการยังสามารถจ่ายได้ 5) มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ; 2546 : 120)

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับ 1) เป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ 4) เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น คาดว่าเป็นอีกส่วนหนึ่งเช่นกันที่จะความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานในครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการศึกษารั้งนี้มุ่งที่จะศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 ประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการสอน ประสิทธิภาพด้านการวิจัย และ ประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ ซึ่งมีผู้วิจัยกำหนดหัวข้อในการประมวลเอกสาร โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพด้านการสอน

การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอนนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการที่สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ไปสู่มาตรฐานในระดับสากล

ความหมายของประสิทธิภาพด้านการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดและการบริการความรู้สากลแก่นักศึกษาทุกประเภท อันถือเป็นภารกิจพื้นฐานที่ดำเนินการอยู่ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้การถ่ายทอดความรู้สากลแก่นักศึกษาก็คือ อาจารย์สอนนักศึกษาด้วยความรู้สากล (ความรู้สากลคือความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองสอนซึ่งเป็นความรู้ที่ผู้เรียนในสาขานั้นควรทราบ และเป็นความรู้ที่ทันสมัย) ซึ่งเป็นภารกิจพื้นฐานที่อาจารย์ได้กระทำอยู่แล้ว

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนไว้ดังนี้

Carroll (1963 : 723-733) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการสอน ว่า หมายถึง การจัดลำดับของส่วนประกอบของเนื้อหา การอธิบายและการเสนอบทเรียนให้เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้เรียน

Good (1973 : 589) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการสอน ว่าหมายถึง การใช้แผน การสอน หรือวิธีสอนซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

Bloom (1976 : 127) กล่าวว่า คุณภาพการสอนเป็นเรื่องของการให้ตัวชี้แนะแก่นักเรียน ซึ่งเป็นการให้ผู้เรียนทราบว่า สิ่งที่เรียนคืออะไร ผู้เรียนควรทำอย่างไรบ้าง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียน มีการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ

รัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2538 : 84) กล่าวว่า คุณภาพการสอน คือการสอนที่รู้จุดมุ่งหมายของการสอน และสอนตามหลักการสอน แล้วทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน ทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะของการสอน

จันทน์ น้อยศรีดา (2543 : 13) ได้สรุปความหมายของคุณภาพการสอน ว่าหมายถึง การสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม การเสริมแรงจากครู การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการให้ผู้เรียนรู้ผลว่าตนเองทำถูกต้องหรือไม่และแก้ไขข้อบกพร่อง

วินิจ เกตุขำ (2532 : 117-118) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอน ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยการกระทำ (2) ส่งเสริมให้นักเรียนทำเป็นหมู่ (3) มีการตอบสนองความต้องการ (4) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวิชา (5) มีการใช้อุปกรณ์การสอน (6) ควรจัดให้มีกิจกรรมประกอบบทเรียน (7) มีการส่งเสริมให้ใช้ความคิด (8) มีการส่งเสริมความคิดริเริ่ม (9) มีการใช้การจูงใจ (10) มีการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย (11) มีการวัดผลการเรียนการสอน (12) มีการเร้าความสนใจก่อนทำการสอนเสมอ (13) ครูต้องมีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี (14) ครูสอนวิชาที่มีรากฐานมาจากความสนใจของนักเรียน (15) ครูควรสอนให้นักเรียนใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า (16) มีการแนะนำให้นักเรียนได้คิดแก้ปัญหา และ (17) มีการเปลี่ยนแปลงการสอนอยู่เสมอ

สุจินต์ วิสวธีรานนท์ (2536 : 5-13) กล่าวถึงการสอนที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ (1) การรู้จักผู้เรียน เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเหมาะสม ผู้สอนควรทำความรู้จักผู้เรียนเกี่ยวกับความต้องการ ความสามารถทางสติปัญญา ความสนใจ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) การวางแผน ในการวางแผนการสอนที่ดี ครูควรมีความเข้าใจระบบการเรียนการสอนว่าประกอบด้วยการศึกษาเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวินิจฉัยภูมิหลังของผู้เรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล ซึ่งการวางแผนการสอนเป็นการเตรียมการสอนตามขั้นตอนของระบบการเรียนการสอน จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (3) เทคนิคในการดำเนินการสอน การดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเทคนิค ทักษะและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม รู้จักใช้จิตวิทยาการเรียนการสอน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ประกอบกับการนำแผนการสอนมาใช้อย่างเหมาะสม (4) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของการเรียนการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์สอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (5) คุณลักษณะที่ดีของครู เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า ครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ขึ้นในตัวผู้เรียน ดังนั้น บุคลิกภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ของครูที่แสดงออกมาในขณะที่ทำหน้าที่สอน หรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกในการสอนจึงมีส่วนช่วยส่งเสริม หรืออุดหนุนการเรียนรู้ของเด็ก

สรุปประสิทธิผลด้านการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดและการบริการความรู้สากลแก่นักศึกษาทุกประเภท อันถือเป็นภารกิจพื้นฐานที่ดำเนินการอยู่ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้การถ่ายทอดความรู้สากลแก่นักศึกษากล่าวคือ อาจารย์สอนนักศึกษาด้วยความรู้สากล (ความรู้สากลคือ ความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองสอนซึ่งเป็นความรู้ที่ผู้เรียนในสาขานั้นควรทราบ และเป็นความรู้ที่ทันสมัย) ซึ่งเป็นภารกิจพื้นฐานที่อาจารย์ได้กระทำอยู่แล้ว

1.2 ประสิทธิภาพด้านการวิจัย

การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการวิจัย ถือเป็นภารกิจหลักของคณาจารย์ผู้สอน การศึกษาวิจัยค้นคว้า นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งคณาจารย์จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาวิจัย และนอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้นจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ 1) มหาวิทยาลัยต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไกตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็ง โดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพมีประโยชน์ สอนองยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

ความหมายของประสิทธิภาพด้านการวิจัย ได้แก่ การศึกษาวิจัย ตรวจสอบท้องถิ่นหรือในสถานการณ์จริงเพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ ทั้งนี้ เมื่อได้ข้อมูลจากการสรุปและการวิจัยแล้ว ต้องมีการตรวจสอบในท้องถิ่นหรือในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ กล่าวคือ อาจารย์เอาข้อมูลที่ได้อ้อมมาตรวจสอบ หรือทดลองในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ ทั้งนี้ได้ทำความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏบนฐานของวิชาการสากล โดยการศึกษาข้อมูลการวิจัยสู่ท้องถิ่น ทั้งนี้ การพยายามเข้าใจท้องถิ่นโดยการวิจัย หรือการศึกษาข้อมูลใหม่ในท้องถิ่น กล่าวคือ อาจารย์หาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการสอน โดยทำการวิจัย การหาข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เช่น หากสอนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็ทำวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาจขอทุนได้จากทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวถึงเรื่องที่ควรพิจารณาด้านการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ระบบบริหารงานวิจัย และการจัดการสิ่งสนับสนุน ได้แก่ (1) การจัดระบบบริหารงานวิจัยซึ่งสามารถเชื่อมโยงภารกิจด้านการวิจัยกับภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การบริการ

วิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีลักษณะบูรณาการสอดคล้องไปในทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายโดยรวมของสถาบันขณะเดียวกันก็เป็นระบบงานที่ปราศจากความซ้ำซ้อนและมีขั้นตอนที่เหมาะสมกับระดับการตัดสินใจ (2) การจัดหาทรัพยากรและหรือจัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ทั้งทรัพยากรการเงิน แหล่งค้นคว้า ห้องปฏิบัติการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทรัพยากรการเงิน หมายถึง ทุนสนับสนุนการวิจัยโดยเฉพาะสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยหรือห้องปฏิบัติการการวิจัย เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยที่ลุ่มลึกและผลิตผลงานระดับสากลอย่างต่อเนื่อง งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยรูปแบบต่าง ๆ งบประมาณสนับสนุนนักศึกษาบัณฑิตศึกษา เป็นต้นในด้านแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ นอกจากหนังสือวารสารทั้ง hard-copy และ on-line แล้ว ยังหมายรวมถึงการสนับสนุนการจัดประชุมวิชาการการสนับสนุน visiting professor การสนับสนุนการไปร่วมทำงานวิจัยนอกสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น สำหรับความหมายของห้องปฏิบัติการจะหมายรวมถึงศูนย์เครื่องมือระดับสูงที่จำเป็นที่หลายหน่วยงานสามารถใช้ร่วมกันได้ และ (3) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลข่าวสารอย่างน้อย 5 ด้านต่อไปนี้ ข้อมูลด้านแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ข้อมูลด้านงานวิจัยของสถาบัน ข้อมูลด้านแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและการสนับสนุนของสถาบัน ข้อมูลด้านการส่งเสริมของสถาบัน ในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์รวมถึงการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร การซื้อขายทรัพย์สินทางปัญญาและข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติอื่น ๆ ของสถาบันเกี่ยวกับการวิจัย

ประการที่ 2 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการวิจัย ได้แก่ (1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย เริ่มจากวิเคราะห์กำลังคน วางแผนกำลังคน กำหนดกฎเกณฑ์/แนวทางส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยและการรับเข้าบุคคล (ทั้งคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษาบัณฑิตศึกษา) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับจุดเน้นด้านการวิจัยของสถาบัน (2) การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยผ่านกระบวนการที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มบุคคล กรณีนักวิจัยรุ่นใหม่อาจเริ่มจากการฝึกอบรม การทำงานวิจัยภายใต้การแนะนำหรือการร่วมทีมวิจัยกับนักวิจัยอาวุโส การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การช่วยคุณวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษากรณีนักวิจัยทั่วไป การมีโอกาสทำงานวิจัยในห้องปฏิบัติการวิจัย หรือร่วมทีมวิจัยชั้นนำนอกสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นอย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือการส่งเสริมการทำงานวิจัยเป็นทีมที่ประกอบด้วยนักวิจัยอาวุโส นักวิจัยระดับกลาง นักวิจัยหรือนักศึกษาหลังปริญญาเอก และนักศึกษาบัณฑิตศึกษา/ผู้ช่วยวิจัย เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยอย่างลุ่มลึกและต่อเนื่องนอกจากการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยแล้วควรจัดระบบควบคุมให้นักวิจัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยโดยเคร่งครัด (3) การ

สร้างแรงจูงใจให้นักวิจัย อาทิ การยกย่อง การให้ผลตอบแทน และหรือรางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น การจัดบรรยากาศในสถาบันให้เหมาะสมกับการค้นคว้าวิจัยการสร้างบรรยากาศของการแข่งขันเพื่อสร้างผลงานวิจัย ประการที่ 3 กลไกส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการวิจัย ได้แก่ การวางแผนทางสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกโดยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย การจัดหาข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มเป้าหมาย การประชุมกลุ่มตัวอย่าง (focus group) กับกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ การติดต่อสร้างสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การใช้ข้อมูลป้อนกลับ (feed back) จากความร่วมมือที่มีอยู่เดิมวัตถุประสงค์ของความร่วมมือดังกล่าวควรมีทั้งการร่วมทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตลอดจนการร่วมใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะอุปกรณ์เครื่องมือที่มีราคาสูงหรืออุปกรณ์เฉพาะด้าน

สรุปประสิทธิผลด้านการวิจัย ได้แก่ การศึกษาวิจัย ตรวจสอบท้องถิ่นหรือในสถานการณ์จริงเพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ ทั้งนี้ เมื่อได้ข้อมูลจากการสรุปและการวิจัยแล้ว ต้องมีการตรวจสอบในท้องถิ่นหรือในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ กล่าวคือ อาจารย์หาข้อมูลที่ได้นิยามมาตรวจสอบ หรือทดลองในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนเผยแพร่ ทั้งนี้ ได้ทำความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏบนฐานของวิชาการสากล โดยการศึกษาข้อมูลการวิจัยสู่ท้องถิ่น ทั้งนี้ การพยายามเข้าใจท้องถิ่น โดยการวิจัย หรือการศึกษาข้อมูลใหม่ในท้องถิ่น กล่าวคือ อาจารย์หาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการสอน โดยทำการวิจัย การหาข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เช่น หากสอนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็ทำวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาจขอทุนได้จากทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.3 ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ

การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอีกภารกิจหลักหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่ต้องมีหน้าที่ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการให้บริการวิชาการแก่สังคม นับได้ว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งเป็นบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสังคม ทั้งนี้การบริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญการให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรสาธารณะชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบัน เป็น

แหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรมจัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือ เพิ่มพูนความรู้และประโยชน์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการวิชาการด้วย (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา)

ความหมายของประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ การเผยแพร่การบริหารเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ ความเหมาะสมสำหรับการเผยแพร่ในท้องถิ่นนั้น สิ่งที่ได้รับจะเป็นสิ่งใหม่ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น กล่าวคือ อาจารย์สรุปความรู้ วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ความรู้ที่ได้ให้เหมาะสมสำหรับเผยแพร่ท้องถิ่น ซึ่งทำให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับท้องถิ่น ทั้งนี้การให้บริการหรือการให้ความรู้แก่นักศึกษาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้การเผยแพร่ให้นักศึกษา อาจารย์เผยแพร่ความรู้ใหม่ที่ได้ให้นักศึกษา คือ นำไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งนักศึกษาก็จะได้เรียนความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในสถานการณ์จริงของท้องถิ่น และนอกจากนี้ได้ยังได้นำสิ่งที่ค้นพบสู่การพัฒนาท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นการนำสิ่งที่ค้นพบ (องค์ความรู้ใหม่ จาก Research and Teaching สู่การพัฒนาท้องถิ่น เช่น อาจารย์นำความรู้ใหม่ที่ได้มาเขียนเป็นบทความ งานวิจัย เผยแพร่ด้วยการตีพิมพ์ ขึ้น Website และถ้าหากแปลองค์ความรู้ที่ได้ใหม่เป็นภาษาต่างประเทศ อาจมีผู้นำไปใช้ เผยแพร่ หรืออ้างอิงต่อไป ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความรู้ท้องถิ่นสู่สากล

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวถึงการบริการวิชาการแก่สังคมไว้ 4 ประการ คือ ประการที่ 1 นโยบาย แผนการดำเนินงานและการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำนโยบาย แผนกลยุทธ์และแผนดำเนินงานของการบริการทางวิชาการแก่สังคม (2) มีคณะกรรมการและหรือหน่วยงานเพื่อบริการทางวิชาการ คณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินการให้บริการทางวิชาการตามแผนดำเนินงานที่กำหนด ประการที่ 2 ระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการ ได้แก่ (1) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรให้ชัดเจน โดยเฉพาะคณาจารย์ ทั้งภาระงานด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ โดยมีระบบการเทียบเคียงทดแทนระหว่างงานด้านต่าง ๆ (2) มีหลักเกณฑ์และระเบียบในการให้บริการทางวิชาการ (3) สร้างระบบจูงใจให้อาจารย์สนใจให้บริการทางวิชาการตามความถนัด (4) จัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์เพื่อสามารถให้บริการทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ให้บริการทางวิชาการ โดย

สถาบันจัดหาโครงการบริการทางวิชาการให้ (6) จัดระบบให้อาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการให้บริการทางวิชาการเป็นพี่เลี้ยงถ่ายทอดชักจูงอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์เข้าร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ประการที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานการบริการวิชาการ ได้แก่ (1) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการบริการทางวิชาการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สูงขึ้นในการบริการทางวิชาการ (2) มีการประเมินผลดำเนินงานในการบริการทางวิชาการเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานและเป้าหมายของสถาบัน (3) นำผลการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการบริการทางวิชาการ ประการที่ 4 บูรณาการระหว่างการบริการทางวิชาการกับการเรียนการสอนการวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ (1) มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่วิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมบริการทางวิชาการว่าสัมพันธ์กับการเรียน การสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างไร และจัดทำแผนการบูรณาการการบริการทางวิชาการกับการเรียน การสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) ประเมินสัมฤทธิ์ผลของการบริการทางวิชาการที่มีต่อการเรียน การสอนการวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3) นำผลการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงความเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างการบริการทางวิชาการกับภารกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน เป็นต้น

สรุปประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ การเผยแพร่การบริหารเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ ความเหมาะสมสำหรับการเผยแพร่ในท้องถิ่นนั้น สิ่งที่ได้รับจะเป็นสิ่งใหม่ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น กล่าวคือ อาจารย์สรุปความรู้วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ความรู้ที่ได้ให้เหมาะสมสำหรับเผยแพร่ท้องถิ่น ซึ่งทำให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับท้องถิ่น ทั้งนี้การให้บริการหรือการให้ความรู้แก่นักศึกษาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้การเผยแพร่ให้นักศึกษา อาจารย์เผยแพร่ความรู้ใหม่ที่ได้ให้นักศึกษา คือ นำไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งนักศึกษาก็จะได้เรียนความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในสถานการณ์จริงของท้องถิ่น และนอกจากนี้ได้ยังได้นำสิ่งที่ค้นพบสู่การพัฒนาท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นการนำสิ่งที่ค้นพบ (องค์ความรู้ใหม่ จาก Research and Teaching สู่การพัฒนาท้องถิ่น เช่น อาจารย์นำความรู้ใหม่ที่ได้มาเขียนเป็นบทความ งานวิจัย เผยแพร่ด้วยการตีพิมพ์ ขึ้น Website และถ้าหากแปลงองค์ความรู้ที่ได้ใหม่เป็นภาษาต่างประเทศ อาจมีผู้นำไปใช้ เผยแพร่ หรืออ้างอิงต่อไป ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความรู้ท้องถิ่นสู่สากล

การจัดการ

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับการจัดการทั่วไป ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) องค์กร (3) การอำนาจการ (4) การควบคุม ในแต่ละตัวแปรผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวางแผน

การวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนั้นเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางของพัฒนามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคตตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ

ความหมายการวางแผนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคมอย่างชัดเจนอีกทั้งมีความเอื้อและข้อจำกัดจากภายนอก การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ มีการวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งของตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของมหาวิทยาลัยในระยะยาวโดยมีการจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการสอน ด้านการบริหาร ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการเทคโนโลยี ด้านงานอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการที่จะทำให้การทำงานบรรลุตามแผน

การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต ทั้งนี้การวางแผนปฏิบัติงาน ได้แก่ การแปลงนโยบายออกมาเป็นแผน (Plan) หรือเป็นการเตรียมการตัดสินใจในปัจจุบัน เพื่อกระทำการในอนาคต โดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเป็นการแปลงนโยบายซึ่งเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เพื่อตอบคำถามดังนี้ อะไร (What : ชื่อของแผน) และอย่างไร (Why : วัตถุประสงค์ของแผน) ใคร (Who : ผู้รับผิดชอบแผน) เมื่อไร (When : ระยะเวลาของแผน) และอย่างไร (How : วิธีการดำเนินการงานและที่มาของงบประมาณ) จากคำนิยามของแผนดังกล่าวทำให้เห็นว่าแผนจะต้องมีวัตถุประสงค์ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบที่แน่นอน มีระยะเวลาในการดำเนินงาน รวมทั้งมีวิธีการปฏิบัติและงบประมาณในการดำเนินงานด้วย สำหรับแผนงาน (Program) หมายถึง เป็นส่วนย่อยของแผน โดยแผนหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยแผนงานตั้งแต่ 2 แผนงานขึ้นไป แต่ละแผนงานอาจมีวัตถุประสงค์สุดท้ายของแต่ละแผนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

มีการงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวางแผนมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยในเรื่องแผนงาน/โครงการรองรับนโยบายพบว่าส่วนใหญ่รองรับนโยบายที่รัฐบาลแถลงต่อสภาพและรัฐบาลส่วนใหญ่ใช้แผนพัฒนาฯ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น ด้านงบประมาณรองรับแผนงาน/โครงการ พบว่า ข้อจำกัดในด้านงบประมาณทำให้ผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ มีความล่าช้าหรือไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดสรรงบประมาณมุ่งไปที่เศรษฐกิจมากกว่าสังคมในช่วงพัฒนาฯ เป็นต้น

2.2 องค์กร

การจัดการองค์กร นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ถ้าหากมีการจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการองค์ได้แก่ มหาวิทยาลัย ถ้ามีการจัดการมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมแล้วนั้น นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

ความหมาย การจัดการองค์กร ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านการสอนอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ มีการจัดอัตรากำลังด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ มีความชัดเจนในข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร มีคุณภาพในการประสานงาน มีคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร และมีปริมาณของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร

องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านแคพลอว์ (Caplow, 1964 : 119-124) ฟรีดแลนเดอร์และพิกเกิล (Friedlander and Pickle, 1968 : 289-304) มาโฮนีย์และวิทเชล (Mahoney and Weitzel, 1969 : 357-365) เบนสัน (Benson, 1977 : 3-16) กิบสัน ไอแวนชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1982 : 31-32) บีเดียน (Bedian, 1984 : 145) อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold and Felman, 1986 : 10) และฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1987 : 394-409) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ 8 ประการดังต่อไปนี้ (1) ผลกำไร (Profitability) วัดได้จากผลกำไรที่เกิดขึ้นทั้งหมด (2) การเจริญเติบโต (Growth) วัดได้จากกำไรหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตหรือบริการที่เพิ่มขึ้น การเจริญเติบโตในทางด้านกายภาพ (3) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) พิจารณาได้จากความหมายขององค์กรในการแสวงหาให้ได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน ทุน วัสดุ คน และความคิดใหม่ ๆ (4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปในรูปของผู้ผลิต

ผู้บริโภครู้ คู่แข่งขัน และลูกค้าเป็นต้น (5) นวัตกรรม (Innovation) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะผลิตสินค้า บริการ เทคโนโลยี และระบบการบริหารใหม่ ๆ (6) ผลผลิต (Productivity) พิจารณาจากประสิทธิภาพขององค์กรในการสร้างสรรค์ ผลผลิต และบริการให้ได้มูลค่าสูงสุด แต่มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (7) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Client Satisfaction) วัดได้จากระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่ได้รับสินค้า หรือบริการไปจากองค์กร (8) ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า (Employee Satisfaction Commitment) พิจารณาจากระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กร เป็นการออกแบบโครงสร้างองค์กรทั้งนี้เพื่อให้การจัดกลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว และได้รับผลตามเป้าหมายขององค์กร การออกแบบองค์กรนั้น เปรียบเสมือนการวางแผนเพื่อการจัดการในอนาคต แต่จะเป็นการวางแผนที่เน้นหนักด้านการจัดโครงสร้าง ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การจัดโครงสร้างองค์กร เช่น บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 37) กล่าวถึง โครงสร้างขององค์กรที่เป็นทางการ ว่า โครงสร้างคือ ระบบการจัดการจัดตั้ง มีรูปลักษณะและภาพลักษณ์เป็นอย่างไร มีกิจกรรมและองค์ประกอบที่สำคัญอย่างไร และโครงสร้างแบบรูปลักษณะกับองค์กรซ้อนภาพแตกต่างกันอย่างไร ใครได้ประโยชน์ เสียประโยชน์ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่ง ฮิค (G. Hicks ,1973 : 34) ได้กล่าวถึงองค์กรที่เป็นทางการว่า จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างของกิจกรรมที่อธิบายไว้อย่างชัดเจน และอธิบายความสัมพันธ์ขององค์กรนี้โดยใช้แผนผังและมีคำอธิบายลักษณะงาน

ตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน และ เดลีย์ (Dale,1967:9) อธิบายว่า กระบวนการจัดองค์กรในรูปของระเบียบวิธีปฏิบัติที่มี 3 ขั้นตอน คือ (1) การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร องค์กรทุกองค์การถูกสร้างขึ้นมาจากความมุ่งหมายต่าง ๆ โรงพยาบาลถูกสร้างขึ้นมาเพื่อการรักษาพยาบาล ธุรกิจถูกสร้างขึ้นมาเพื่อการขายสินค้าและบริการ ความมุ่งหมายแต่ละอย่างมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า สามารถทำให้เกิดความสำเร็จในแนวทางต่าง ๆ กัน ดังนั้นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร งานขององค์กรโดยส่วนรวมต้องถูกกำหนดขึ้นมา เช่น ก่อนที่ผู้จัดการของโรงพยาบาลสามารถให้ความช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลได้นั้น พวกเขาต้องจัดซื้ออุปกรณ์ การว่าจ้างแพทย์และเจ้าหน้าที่ และการจัดตั้งแผนกงานต่าง ๆ ขึ้นมา (2) การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียว องค์กรถูกสร้างขึ้นมาจากงานที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายไม่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียว ดังนั้น งานขององค์กรจะถูกแบ่งให้กับสมาชิกขององค์กร

อย่างเหมาะสม “ความเหมาะสม” ในที่นี้หมายความว่า ประการแรก คนจะไม่ได้รับการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับเขา และประการที่สอง คนจะไม่ปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากหรือน้อยจนเกินไป ปริมาณงานที่มากจนเกินไปจะทำให้ทำงานไม่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จอย่างถูกต้องหรือทันเวลา ในขณะที่ปริมาณงานน้อยจนเกินไป ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพ และค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น (3) การกำหนดกลไก ของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคคลและแผนกงานต่าง ๆ จะปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะอย่าง ความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกขององค์การได้ ในมหาวิทยาลัยคณะต่าง ๆ อาจจะแข่งขันกันในงานประมาณที่มีอยู่จำกัด และทั้งนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2548 : 15-16) กล่าวว่า การจัดองค์การนับว่ามีความสำคัญยิ่งที่ช่วยให้ องค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่นประสบผลสำเร็จ ซึ่งองค์การเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลโดยมี จุดมุ่งหมายร่วมกัน ถ้ากล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึง งานที่องค์การทำได้อาศัยคนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป และโดยธรรมชาติของคนนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อบุคคลมารวมตัวกันทำงานย่อมประสบ ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) งานนี้ควรเป็นของใครก็ได้ไม่ใช่ฉัน ปัญหาการเถียงกันทำงาน (2) ฉัน ควรทำงานนี้ เพราะฉันเก่งกว่าใคร ๆ ..ปัญหาการอวดตัวว่าเหนือคนอื่น (3) เธอจะทำงานนี้ได้ อย่างไม่ไร ในเมื่อฉันทำอยู่แล้ว ปัญหาความซ้ำซ้อนหรือการก้าวก่าย (4) แผนกนั้นมิงานนิดเดียวแผน กฉันงานมากจนทำไม่ไหว ปัญหาการแบ่งงาน (5) ฉันไม่รู้ควรฟังคำสั่งใครกันแน่ มีเจ้านายหลายคน อย่างนี้ ปัญหาการบังคับบัญชา จากปัญหาเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์มีความคิดว่าตนเองเก่ง เหนือคนอื่น และบางครั้งอาจเนื่องมาจากการคิดอยากจะช่วยทำงานนั้นให้สำเร็จลุกล่วงไปอย่างรวดเร็ว ก็เป็นได้ ฉะนั้นการที่จะขจัดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว จำเป็นต้องมีการกำหนดระเบียบของ องค์การ หน้าที่ของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ระบบความสัมพันธ์ระหว่างงานประเภทต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อ เป็นกรอบและทิศทางให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ ดังนั้น การจัดองค์การอย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับลักษณะขององค์การย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (1) ทำให้การบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ทำให้งานทุกอย่างในองค์การดำเนินไปด้วยความสำเร็จด้วยดี (3) ทำให้ ประหยัดและคุ้มค่าเพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้า (4) ทำให้องค์การสามารถ พัฒนาและเจริญเติบโตต่อไป (5) ทำให้สมาชิกเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน (6) ทำให้สมาชิกใน องค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550 : 142) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นกิจกรรมทางการจัดการ ลำดับที่ 2 ต่อจากการวางแผน เมื่อผู้บริหารวางแผนโดยกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องพิจารณาทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่ระบุในกระบวนการจัดองค์การ อันประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 4 ประการ ได้แก่ การออกแบบงาน การออกแบบโครงสร้างองค์การ การจัดแบ่งอำนาจ หน้าที่ และการประสานงาน

การออกแบบงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับสมาชิกขององค์กรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยปกติแล้วองค์กรจะเริ่มค้นออกแบบงานด้วยการกำหนดเนื้องานตามความชำนาญเฉพาะด้าน จากนั้นจึงอาจมีการหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มคุณค่างานแล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีเนื้องานที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบ โครงสร้างองค์กรเป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่องค์กรธุรกิจโดยทั่วไปมีลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กร 4 รูปแบบ ได้แก่ โครงสร้างตามหน้าที่ธุรกิจ โครงสร้างตามการตลาด โครงสร้างแบบผสม และโครงสร้างเชิงซ้อน โครงสร้างองค์กรแบบต่าง ๆ มีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน การเลือกใช้โครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ประโยชน์ทางการตลาด และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่จะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกขององค์กรรับทราบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้บริหารแต่ละคนมีขอบเขตการบริหารที่เหมาะสมและสามารถมอบหมายงานตลอดจนกระจายอำนาจได้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรนั้น ๆ

การจัดองค์กรชั้นตอนสุดท้ายคือ การประสานงาน ซึ่งต้องมีการกำหนดผู้ประสานงาน บทบาทและความรับผิดชอบของผู้ประสานงาน ตลอดจนกฎและระเบียบที่จำเป็นให้ชัดเจน

ด้าฟท์ (Daft ,1998 : 65-68) กล่าวถึง มิติด้าน โครงสร้างขององค์กร พิจารณาสำคัญได้ 8 มิติย่อยในการออกแบบของค์การ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้ (1) ความเป็นทางการ (Formalization) เป็นลักษณะการออกแบบของค์การที่พิจารณาในเชิงปริมาณ และกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ระบบเอกสาร กฎ ระเบียบ การพรรณนางาน ข้อบังคับ และนโยบาย เอกสารที่กล่าวถึงข้างต้นเน้นหนักไปที่การอธิบายพฤติกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ลักษณะเป็นทางการ หรือความมีแบบแผนขององค์กรขนาดใหญ่ จะมีความเป็นระบบมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก (2) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เป็นการแบ่งงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ออกเป็นระบบย่อย ๆ ถ้าองค์กรใดเน้นการแบ่งงานตามความชำนาญ จะพบว่าบุคลากรขององค์กรจะทำกิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ ไม่สลับซับซ้อนถ้าองค์กรไม่จัดโครงสร้างตามความชำนาญเฉพาะทางแล้ว บุคลากรขององค์กรจะทำงานได้เกือบทุกอย่าง (3) ความเป็นมาตรฐาน (Standardization) เป็นขอบเขตแก่การกระทำกิจกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สำหรับองค์กรที่มีความเป็นมาตรฐานสูงมาก ๆ เช่น McDonald เราจะพบว่า มีการกำหนดรายละเอียดในการทำงานอย่างเด่นชัด และงานที่คล้ายคลึงกันจะมีวิธีการปฏิบัติเหมือนกันในทุก ๆ แห่งของบริษัทที่ตั้งอยู่ในโลก (4) ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ (Hierarchy of Authority) เป็นการกำหนดว่า ใครจะ

รายงานผลการปฏิบัติงานต่อใครและกำหนดช่วงการควบคุมให้บริหารแต่ละคน ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่พิจารณาได้จากสายงานตามแผนภูมิโครงสร้างขององค์กร และเป็นการสะท้อนให้เห็นโครงสร้างในการสั่งการและการใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา (5) ความสลับซับซ้อน (Complexity) เป็นการวิเคราะห์ขนาดของระบบย่อย หรือกิจกรรมขององค์กร โดยจะวัดใน 3 มิติด้วยกัน คือการวัดมิติในแนวนอน การวัดมิติในแนวตั้ง และการวัดมิติในด้านการกระจายตามพื้นที่ (6) การรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างการบังคับบัญชาในด้านการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) เป็นการออกแบบโครงสร้างขององค์กร โดยที่พิจารณาจากการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาและการผ่านการศึกษาอบรมของบุคลากรความเป็นวิชาชีพของบุคลากรจะกำหนดเกณฑ์ไว้สูงมาก เช่น กำหนดว่าพนักงานจะต้องผ่านการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาานเท่าใด จึงจะเข้าการดำรงตำแหน่งได้ และจะวัดออกมาโดยกำหนดเป็นค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการศึกษาในแต่ละสาขาวิชาชีพ เช่น ในวิชาชีพทางการแพทย์จะต้องมีระยะเวลาในการศึกษาดังแต่ระดับต่ำสุด จนสำเร็จวิชาชีพนานถึง 20 ปี (8) อัตราส่วนของบุคลากร (Personnel Ratios) เป็นการวิเคราะห์สัดส่วนของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ หรือในแผนกหรือในฝ่ายขององค์กร และได้เสนอให้พิจารณาโครงสร้างขององค์กร 2 ประการ คือ (1) โครงสร้างที่เป็นทางการ ได้แก่ เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์กรที่มีการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรออกเป็นฝ่าย ๆ หรือแผนกที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการจัดกลไกการบริหารที่บุคคลภายนอก หรือภายในองค์กรสามารถตรวจสอบและสัมผัสได้ ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างขององค์กรที่เป็นทางการ แบ่งออกเป็นประเภทย่อย ๆ คือ การจัดโครงสร้างตามหน้าที่ การจัดโครงสร้างตามผลิตภัณฑ์ การจัดโครงสร้างตามลูกค้า และการจัดโครงสร้างตามพื้นที่ (2) โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและทางจิตวิทยา เราจะพบว่าโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นส่วนที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณขององค์กร สมาชิกจะเข้าร่วมกิจกรรมตามปทัสสถาน ค่านิยมและความสัมพันธ์ในทางสังคม บุคคลภายนอกไม่สามารถเข้าใจกลไกแห่งโครงสร้างได้ดีเท่ากับสมาชิกขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 116-124) กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานองค์กร (Foundations of organization structure) การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ และอาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์กร สามารถก่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรม โครงสร้างองค์กรเป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการเป็นกลุ่มหรือความร่วมมือ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ซึ่ง

ประกอบด้วย (1) ความเชี่ยวชาญในงาน (Work specialization) (2) การจัดแผนงาน (Departmentalization) (3) สายการบังคับบัญชา (Chain of command) (4) ขนาดการควบคุม (Span of control) (5) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) (6) การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formalization)

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547 : 87-88) อธิบายถึง หลักการจัดโครงสร้างองค์การ ว่า ในการจัดโครงสร้างองค์การนั้น หมายถึง การวางแผนในการที่จะแบ่งกลุ่มงาน โดยพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบ รวมทั้งการประสานงานระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ที่ได้แบ่งในตอนต้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งหมดนี้จะอยู่ที่จะทำอย่างไรถึงจะเหมาะสมกับแต่ละกิจการ อย่างไรก็ตามก็ดีหลักการในการจัดโครงสร้างองค์การควรประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) พิจารณางานต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีในองค์การ โดยรวมกันเป็นกลุ่มงานกล่าวคือ งานที่มีลักษณะคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน (2) จัดแบ่งความรับผิดชอบโดยระวางการซื้อซ้อของงาน หรืองานบางงานไม่มีผู้รับผิดชอบ หรือความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (3) พิจารณาสายการบังคับบัญชาของงานในแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีผลให้สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงสู่ระดับล่างมีหลายขั้นตอน (tall organization) หรือมีผลให้สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงสู่ระดับต่ำมีขั้นตอนที่สั้น (flat organization) (4) กำหนดกระบวนการสื่อสารซึ่งจะเกิดทั้งจากระดับสูงมายังระดับต่ำเป็นการกำหนดกระบวนการในการสั่งการ หรือจากระดับต่ำขึ้นไปยังระดับสูงเป็นการกำหนดกระบวนการรายงานผลซึ่งจะส่งผลต่อไปยังกระบวนการในการควบคุมหรือการสื่อสารในระดับเดียวกัน ซึ่งจะเป็กระบวนการในการประสานงาน (5) พิจารณาอำนาจหน้าที่ (authority) สำหรับแต่ละตำแหน่ง และพิจารณาระดับ การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม อำนาจจะหมายถึงอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้นอย่างเป็นทางการ การกระจายอำนาจลงมายังระดับล่างอย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงไม่ต้องทำงานระดับล่าง และทำให้พนักงานระดับล่างได้พัฒนาตนเอง

เสนาะ ดิยาว (2544:158,161) ได้อธิบายถึง การจัดองค์การที่มีขนาดพอเหมาะว่า สิ่งสำคัญที่สุดของลักษณะองค์การก็คือ ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีลักษณะไปในทางองค์การที่เป็นระบบราชการ (bureaucratic organization) มากขึ้นและเป็นไปแบบยึดหยุ่น (organic organization) น้อยลง องค์การขนาดใหญ่ก็จะทำให้งานมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพราะองค์การขนาดใหญ่การเพิ่มความเชี่ยวชาญมากขึ้นแต่เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนกันความสลับซับซ้อนของความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้นทำให้การควบคุมยากมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องเพิ่มระดับชั้นของการบังคับบัญชามากขึ้นเพื่อให้การควบคุมได้ทั่วถึง ระบบงานจะนำไปสู่การสร้างกฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานและงานเอกสาร (paper work)

มากขึ้น ซึ่งทำให้องค์การกลายเป็นระบบราชการ ขนาดขององค์กรก่อให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน ความยุ่งยากในการทำงานนำไปสู่การควบคุมที่เพิ่มขึ้น องค์กรจึงใช้ระบบราชการในการควบคุมซึ่งในแนวคิดทางการบริหารเห็นว่า ระบบราชการทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมแต่ลดความสามารถในการพัฒนาและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

องค์กรขนาดใหญ่ นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาถือว่า องค์กรยังมีขนาดใหญ่ยิ่งก็ยิ่งเป็นการแข่งขันระดับโลกก็ยิ่งได้เปรียบเพราะสามารถสนองความต้องการของลูกค้าได้เต็มที่ อุตสาหกรรมอเมริกันจะเน้นการผลิตจำนวนมากเพื่อให้ประหยัดต้นทุน เช่น บริษัท IBM บริษัท GM หรือบริษัท Sears ต่างประสบความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา ยังเป็นที่เชื่อถือกันอีกต่อไปว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่จะยังคงได้เปรียบในการแข่งขัน ดังจะเห็นได้ว่าบริษัทข้ามชาติหลายบริษัทที่มีเงินทุนมากกว่าประเทศขนาดกลางเสียอีก และบริษัทจะยังคงรวมตัวกันต่อไปอีกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะขนาดขององค์กรทำให้เกิดความได้เปรียบทางด้านต้นทุนต่ำหรือขนาดการผลิตที่ประหยัด (economy of scale) นั่นคือต้นทุนการผลิตต่อหน่วยต่ำสุดคนจากนั้นยังสร้างความได้เปรียบทางด้านค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่ำ อำนาจการซื้อสูงและหาแหล่งเงินทุนง่ายขนาดยังก่อให้เกิดขอบเขตที่ประหยัด (economy of scope) หมายความว่า วัตถุประสงค์และกระบวนการผลิตที่บริษัทใช้และมีอยู่สามารถนำไปใช้ผลิตสินค้าอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกัน บริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีเงินจำนวนมากจึงได้เปรียบสูงสุดในการเข้าไปทำธุรกิจในต่างประเทศและในตลาดโลก

แต่องค์กรขนาดใหญ่มักก่อให้เกิดความยากลำบากในการบริหาร ความสัมพันธ์กับลูกค้าก็ไม่ดีและแม้แต่ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรด้วยกัน ระบบงานก็เป็นไปอย่างระบบราชการทำให้ตอบสนองอย่างล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นอุปสรรคในการปรับตัว ที่ระบุว่าจะก่อให้เกิดการผลิตที่ประหยัดก็ไม่จริงเสมอไป เพราะด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ทำให้บริษัทขนาดเล็กประหยัดต้นทุนได้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ระบบตลาดเฉพาะตัว (Niche market) ทำให้บริษัทขนาดเล็กขยายตลาดได้ดีกว่าในบางตลาด

องค์กรขนาดเล็ก ลูกค้าที่ต้องการสินค้ามีคุณภาพสูงและหลากหลาย การผลิตสินค้าตามใจลูกค้าและการให้บริการที่ดีบริษัทขนาดใหญ่ไม่อาจทำได้อย่างคล่องตัว อาจนำไปสู่การไม่ประหยัดเพราะมีขนาดใหญ่ หรือค่าใช้จ่ายสูงเพราะระบบงานของบริษัทขนาดใหญ่ที่ปรับตัวยากอาจมีผลทำให้บริษัทขนาดเล็กและเพริยวลมกลายเป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพ บริษัทขนาดเล็กเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองตลาดได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า เพราะมีขนาดเล็กจึงระมัดระวังตัวอาจทำให้ระบบงานบริหารรวดเร็ว และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าและดีกว่าบริษัทขนาดใหญ่

การจัดองค์การที่มีขนาดพอเหมาะก็โดยการลดขนาดลง (downsizing) เพื่อให้สามารถปรับตัวได้เร็ว การลดขนาดลงได้แก่การจำกัดตำแหน่งและงานอย่างมีแผน วิธีที่ใช้ก็คือการจำกัดหน้าทำงานให้น้อยลง การลดระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและการลดหน่วยงานลง ส่วนการลดขนาดลงให้เหมาะสม (rightsizing) คือ การทำให้องค์การอยู่ในขนาดที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทั้งสองอย่างเป็นการจัดองค์การให้มีขนาดพอเหมาะ ปัจจุบันทุกบริษัทขนาดใหญ่ก็ทำ downsizing ด้วยกันทั้งนั้น เช่น บริษัทไอบีเอ็ม ซิตีคอร์พ เอทีแอนด์ที โกลด์ ภูเก็ต เอ็กซ์ซอน ทิอาร์ดับเบิลยู จีเอ็ม และไมโครซอฟท์ เป็นต้น สำหรับบริษัท ไมโครซอฟท์ ได้ใช้วิธี n-minus-one สำหรับควบคุมการเจริญเติบโต เช่น หากหน่วยงานต้องการคนทำงานเพิ่ม 7 คน ก็จะรับเข้าทำงานเพียง 6 คน เป็นต้น

การจัดองค์การที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ว่า นอกเหนือไปจากการจัดองค์การให้มีขนาดพอเหมาะแล้ว องค์การที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกก็มีความสำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ความสำคัญก็คือ องค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม องค์การจะต้องพยายามลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมให้น้อยลง และองค์การจะต้องเลือกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมภายนอกที่จะกล่าวถึงในที่นี้ให้รวมเฉพาะ 2 อย่าง คือ ข้อมูลและลูกค้า

การจัดองค์การที่ตอบสนองต่อการบริหารข้อมูล สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่ยุ่ยากซับซ้อนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่แน่นอน ข้อมูลจำนวนมากจากภายนอกมาสู่องค์การและจากองค์การไปยังภายนอกทำให้องค์การต้องติดตาม แสวงหา ประมวลผล ตรวจสอบ และตอบสนองอย่างเหมาะสม องค์การอาจเลือกการจัดองค์การ 2 แบบ คือ การลดความต้องการทางข้อมูลให้น้อยลงกับการเพิ่มความสามารถในการแสวงหา และประมวลผลข้อมูลให้มากขึ้น

ฝ่ายบริหารสามารถลดความต้องการทางข้อมูลได้ 2 วิธี คือ การเลือกเฉพาะข้อมูลที่สำคัญกับการให้แต่ละหน่วยงานทำงานได้ทุกอย่างในตัวเอง การเลือกเฉพาะข้อมูลที่สำคัญเพื่อใช้ในการป้องกันหรือคุ้มครองตัวเอง เช่น การเก็บรักษาสินค้าคงเหลือให้มีจำนวนมากกว่าปกติจะทำให้้องค์การไม่ต้องแสวงหาข้อมูลทางด้านยอดขายว่าจะเพิ่มอย่างไร ไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ใช้ในการซื้อสินค้าเข้ามาใหม่ว่าจะใช้เวลานานเพียงใด หรือการมีจำนวนพนักงานสำรองไว้ในการทำงานล่วงเวลา เมื่อเกิดปัญหาที่จำเป็นต้องเร่งการผลิตที่มากกว่าปกติ ก็ทำให้องค์การไม่จำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลว่าระยะใดยอดขายจะสูงกว่าปกติ เป็นต้น

สรุปจากแนวคิดและการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การบริหารการพัฒนาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ลักษณะ โครงสร้างองค์กรของบริษัทในกลุ่มจัสมินฯ ส่วนใหญ่ยังไม่มีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติด้านต่าง ๆ จึง

อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรยังไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า การจัดการองค์ น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2.3 การอำนวยความสะดวก

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้บุคลากรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร

ความหมายการอำนวยความสะดวก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดการที่ถูกต้องในการตัดสินใจ หรือมีความทันเวลาในการตัดสินใจ มีคุณภาพในการสื่อสาร มีคุณภาพในการประชาสัมพันธ์ มีคุณภาพในการประสานงาน มีคุณภาพในการอำนวยความสะดวก และมีการบำรุงขวัญในการทำงาน มีการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ สนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การควบคุม

เมื่อมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย และได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างองค์การ วางพนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่างๆจะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น ผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และ เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้า หมายก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขบวนการติดตามประเมินผล เปรียบเทียบ และ แก้ไขนี้ก็คือขบวนการควบคุม

ความหมายการควบคุม ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการเตรียมการก่อนดำเนินการใด ๆ มีการตรวจสอบความพร้อมอยู่เสมอ มีการแจ้งเวลาเตือน เวลาเริ่ม และเวลาสิ้นสุดการดำเนินงาน มีการประเมินความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ มีการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินทุกครั้ง มีการปรับปรุงการทำงานให้ทันเวลาอยู่เสมอ มีการประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ และมีการประเมินผลผลกระทบของรอบงานที่ผ่านมา

การควบคุมในองค์กร เป็นการติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็น ไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการควบคุมประกอบไปด้วยขั้นตอนการกำหนดขอบเขตและสิ่งที่ต้องการควบคุม การกำหนด มาตรฐาน เป้าหมาย การวัดผลการเปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน เป้าหมาย และปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ วิจารณ์

รพีพิศาล (2550 : 151) กล่าวถึงความสำคัญของของ การควบคุมว่า เป็นหน้าที่สุดท้ายของ กระบวนการจัดการ และถือว่าเป็นหน้าที่หนึ่งที่จะสรุปให้เห็นว่าเป้าหมายทั้งหลายขององค์การที่กำหนดไว้นั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักเพียงใด การควบคุมจึงเป็นหน้าที่สำคัญโดยมี กระบวนการเชื่อมโยงกับทุก ๆ หน้าที่ขององค์การ อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงานส่วนต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการริเริ่มแผนงานใหม่ ๆ อีกด้วย ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การควบคุมในองค์กร เช่น สโตเนอร์ (Stoner: 1986) กล่าวว่า การควบคุม คือ การพยายาม ทำให้เกิดความมั่นใจหรือแน่ใจว่างานที่กำลังดำเนินอยู่นั้น ได้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่องค์การต้องการ ส่วน อานาจ ธีระวิษ (2547:559) กล่าวว่า การควบคุม คือกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ในการกำกับ ติดตาม (Monitor) และวางระเบียบ (regulate) กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากร บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การควบคุมเป็นการวางระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้ผลงานอยู่ในกรอบที่ยอมรับได้เมื่อเทียบกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในแผน การควบคุมมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอยู่ในทิศทางที่เหมาะสม นอกจากนั้นการควบคุมยังช่วยสร้างกลไกเพื่อให้้องค์การ สามารถปรับตัว หากผลงานที่ต่ำกว่ากรอบที่ยอมรับได้ ซึ่งการควบคุมที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้ ้องค์การสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ลดความผิดพลาด เฝอชิดกับความ ซบซ้อนขององค์การ และการทำให้ต้นทุนต่ำสุด หน้าที่ของการควบคุมถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้จัดการ ต้องตระหนักและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้

และทั้งนี้ บรรยงค์ โดจินดา (2542:204) กล่าวว่า การควบคุมเป็นขั้นตอนสำคัญของหน้าที่ การบริหาร เพราะเป็นขั้นตอนสุดท้ายคุมท้ายกระบวนการทำงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg (1987:104) กล่าวถึง การควบคุม ว่าเป็นการเผชิญสถานการณ์แล้วสามารถจะจัดการ กับสถานการณ์นั้น ได้อย่างดี ทั้งใจและกาย ทั้งยังดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอนตามแผนและ นโยบายที่กำหนดไว้ ส่วน สาคร สุขศรีวงศ์ (2550:187) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตาม มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด องค์กรที่มีระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมี กระบวนการควบคุมที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่จำเป็นเริ่มตั้งแต่การกำหนดขอบเขตและสิ่ง ที่ต้องการควบคุม การกำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย การวัดผล การเปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน เป้าหมาย และหากผลที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่กำหนด จึงต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึง จัดเก็บข้อมูล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการควบคุมใน ขั้นตอนต่าง ๆ ต่อไป นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2544:318-323) กล่าวถึง ความสำคัญของการ ควบคุมว่า การควบคุม ได้แก่กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานและการแก้ไขเพื่อให้งานเป็นไป

ตามที่ต้องการ การวางแผนเป็นเสมือนกรอบการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนการควบคุมก็เป็นเสมือนข้อกำหนดการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามแผน แต่เพราะความยุ่งยากของการบริหารงานและ โครงสร้างองค์การในปัจจุบันจึงเป็นเรื่องยากที่จะใช้ทั้งการวางแผนและการควบคุมในเวลาเดียวกันได้ ในแง่ของการบริหารงานอาจใช้กลยุทธ์อย่างกว้าง ๆ 3 อย่าง ในการควบคุม คือ การควบคุมโดยยึดหลักราชการ (bureaucratic control) การควบคุมการตลาด (market control) และการควบคุมเป็นกลุ่ม (clean control)

การควบคุมโดยยึดหลักราชการ ก็คือ การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับและอำนาจบังคับบัญชาที่เป็นทางการเป็นแนวในการควบคุมซึ่งรวมถึงการใช้งบประมาณ รายงานทางสถิติหรือตัวเลข การประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมพฤติกรรมและผลการดำเนินงาน การควบคุมการตลาด ได้แก่ การใช้กลไกทางด้านราคาเป็นตัวกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ โดยเฉพาะกิจกรรมหรือรายการทางด้านเศรษฐกิจ โดยการจัดให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การเป็นศูนย์กำไร (Profit center) หรือเป็นหน่วยงานที่ให้บริการและขายสินค้าซึ่งกันและกัน ผู้บริหารที่รับผิดชอบหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานโดยคำนึงถึงกำไรหรือขาดทุนเป็นสำคัญ เสมือนการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานด้วยกันภายในองค์การเป็นการขายสินค้าและการให้บริการซึ่งกันและกันซึ่งมีทั้งค่าใช้จ่ายและรายได้ระหว่างกัน

การควบคุมเป็นกลุ่ม ก็คือการทำให้นักงานทุกคนขององค์การร่วมกันในคุณค่าเดียวกัน มีความคาดหวังเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากทุกคนในองค์การมีค่านิยมเดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน และไว้วางใจกัน การควบคุมที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการก็ไม่จำเป็น ไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด ไม่มีใครสำคัญกว่าใคร ทุกคนมีความหมายเท่ากันหมด การทำงานจึงต้องให้ทุกคนมีอำนาจตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง การควบคุมต้องเริ่มจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นผู้นำ การจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

การควบคุมก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ (1) ทำให้งานต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันไม่ว่าจะเป็นงานของแต่ละคนหรืองานของแต่ละกลุ่มและรวมตลอดถึงงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกัน นอกจากนั้นงานตามแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของทั้งองค์การก็สอดคล้องกันอีกด้วย (2) ทำให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จสมบูรณ์ทั้งเป้าหมายหลักเป้าหมายรองเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพหรือด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุด (3) ทำให้วิธีการปฏิบัตินโยบายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปในแนวเดียวกันตลอดทั้งระบบ ในปัจจุบันการดำเนินการตามกฎเกณฑ์นับว่ามีความสำคัญไม่เพียงแต่มีความจำเป็นต่อการทำงานว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องเข้าทำงานตามตารางที่กำหนด ขณะเดียวกันการกำหนดกฎเกณฑ์จะต้องเหมาะสมกับสิทธิ

ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ชนอีกด้วย กล่าวคือจะต้องปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันและไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลอีกด้วย

ส่วนองค์การที่ไม่มีการควบคุมหรือใช้ระบบการควบคุมที่ไม่ถูกต้องจะก่อให้เกิดผลเสียต่อไปนี้ (1) มีความเชื่อผิด ๆ คือเชื่อว่าทุกอย่างที่องค์การดำเนินอยู่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเชื่อว่าองค์การจะไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดเลย (2) หลีกเลียงความผิดพลาด ๆ โดยการตำหนิ องค์การจะไม่ยอมรับตัวเองผิดพลาดแต่จะโทษสิ่งต่าง ๆ ภายนอกกว่าเป็นต้นเหตุของความผิดหรือตำหนิทุก ๆ อย่าง ยกเว้นตัวเอง (3) หลบหนีปัญหาต่าง ๆ ไม่ยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นหรือเมื่อเจอปัญหา ก็พยายามหลีกเลี่ยงจากปัญหานั้นแทนที่จะเผชิญกับปัญหาโดยตรง (4) มองแต่อดีต ไม่ว่าจะคนหรือผู้บริหาร องค์การใด ๆ ก็ตามที่ระบุว่าตัวเองเคยทำสำเร็จแล้วหรือพูดแต่เรื่องในอดีต หมายความว่าในปัจจุบันมีปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จ (5) ไม่ยอมรับความผิดพลาด หากมีคนมาบอกว่าองค์การหรือการบริหารงานกำลังมีปัญหาจะไม่ยอมเชื่อและหากพบว่าปัญหาเกิดขึ้นก็คิดเอาว่าปัญหาจะคลี่คลายไปเอง (6) เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ใช้จ่ายเกินตัว และทำตัวไม่เหมาะสมกับฐานะ แทนที่จะรู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควร แต่กลับยกตัวเองเกินฐานะที่ควรจะเป็น (7) ทำตัวโดดเดี่ยว แม้จะมีคนรู้ว่าองค์การกำลังมีปัญหาคคนเหล่านั้นก็จะไม่บอกหรือแจ้งให้ผู้บริหารทราบว่าองค์การกำลังมีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว เพราะผู้บริหารทำตัวโดดเดี่ยวไปจากคนอื่น ๆ

กระบวนการในการควบคุม เมื่อกล่าวถึงกระบวนการควบคุมโดยทั่วไปใช้กลยุทธ์การควบคุมยึดหลักราชการ (Bureaucratic or formal control) คือ การกำหนดระบบการควบคุมไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้วัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้เพียงใด กระบวนการควบคุมนี้สามารถตรวจสอบได้ว่าเกิดการผิดพลาดหรือเกิดความแตกต่างระหว่างผลปฏิบัติจริงกับแผนงานขึ้นแล้วกระบวนการในการควบคุมแยกออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ (เสนาะ ตีเขาวี; 2544:319-323)

1) การกำหนดมาตรฐานที่ใช้วัด (establishing standard) ทุก ๆ องค์การจะมีวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นั้น แต่มาตรฐานเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวัดระดับของการทำงาน ระดับในการจูงใจของผลงานที่ทำได้จริง มาตรฐานอาจกำหนดเป็นกิจกรรมทางการเงิน กิจกรรมทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม จำนวนผลงาน ความถูกต้องตามกฎหมาย และอื่น ๆ เช่น การเพิ่มส่วนทางการตลาดอีก 10 % การลดต้นทุนลง 20 % จะต้องตอบคำถามให้ลูกค้าทราบภายใน 24 ชั่วโมง อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไม่น้อยกว่า 15 % หรือจะต้องผลิตสินค้าให้ได้ปีละ 20,000 หน่วย เป็นต้น

มาตรฐานโดยทั่วไปแยกเป็น 2 ประเภท คือ มาตรฐานผลผลิต (Output standard) กับ มาตรฐานปัจจัยที่ใช้ในการผลิต (Input standard) มาตรฐานผลผลิตวัดด้วยปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และเวลาที่ใช้รวมถึงอัตราส่วนของข้อเสียหรือความผิดพลาด (error rate) จำนวนเงินที่ใช้แตกต่างกันไปจากงบประมาณจำนวนหน่วยที่ผลิตและขนาดของบริการที่ให้ในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนมาตรฐานปัจจัยที่ใช้ในการผลิตวัดด้วยความพยายามที่ให้กับงาน (Work effort) การวัดด้วยมาตรฐานปัจจัยที่ใช้ในการผลิตมักจะใช้เมื่อการวัดมาตรฐานผลผลิตที่เกิดจริง ยุ่งยาก หรือเสียค่าใช้จ่ายสูง เช่น การวัดระดับพนักงานปฏิบัติตามกฎข้อบังคับการทำงาน ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การเข้าทำงานสม่ำเสมอและตรงเวลา เป็นต้น

มาตรฐานทั้ง 2 ประเภทข้างต้นอาจกำหนดขึ้นมาโดยการเปรียบเทียบมาตรฐานในอดีต (historical standard) การเปรียบเทียบมาตรฐานประเภทเดียวกัน (comparative standard) และมาตรฐานทางวิศวกรรม (engineered standard) มาตรฐานในอดีตเป็นการเปรียบเทียบผลงานกับตัวเองในอดีตอันแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การเปรียบเทียบมาตรฐานประเภทเดียวกันได้แก่ การใช้มาตรฐานของอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นมาตรฐานหลักในการเปรียบเทียบกับผลงานของบริษัท ส่วนมาตรฐานทางวิศวกรรมได้แก่ มาตรฐานที่วิศวกรทำขึ้น โดยการศึกษาการเคลื่อนไหว และเวลาในการทำงานที่ทำงานนั้นเสร็จ

2) การวัดผลงานที่ทำได้จริง (measuring actual performance) ได้แก่ การวัดผลงานที่เกิดจริงเป็นหน่วยผลิตที่ได้จริงหรือความพยายามที่ให้กับงานจริง หน่วยวัดที่ใช้จะต้องเป็นอย่างเดียวกันกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา อนึ่งผลงานทำได้จริงอาจเป็นผลงานของแต่ละคนหรือของแต่ละกลุ่มก็ได้ เช่น วัดจำนวนหน่วยที่ผลิต จำนวนวันที่ขาดงาน จำนวนเพิ่ม จำนวนตัวอย่างที่ได้ และจำนวนรายได้ที่เกิดขึ้น โดยปกติ ผลงานเหล่านี้ได้มาจากรายงานที่เขียน รายงานด้วยวาจา การสังเกต และสถิติตัวเลขของงานที่ทำ เป็นต้น ทั้งสี่วิธีอาจก่อให้เกิดทั้งข้อดีและข้อเสีย

3) การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐาน (comparing actual performance with standard) การเปรียบเทียบในขั้นนี้เพื่อหาความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐาน หากความแตกต่างเกิดขึ้นน้อยหรือไม่มีนัยสำคัญก็ยอมรับได้ แต่หากความแตกต่างเกิดขึ้นมากและมีนัยสำคัญก็จะต้องมีการวิเคราะห์และต้องเอาใจใส่ให้มาก ในการเปรียบเทียบอาจใช้หลักข้อยกเว้น (principle of exception) ที่ว่าผู้บริหารต้องสนใจอย่างใกล้ชิดกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นอย่างสำคัญ (Significant deviation) เท่านั้นซึ่งอยู่นอกเหนือความคาดหมาย ผู้บริหารจะไม่สนใจผลการปฏิบัติงานที่ใกล้กับมาตรฐานหรือเท่ากับมาตรฐานเพราะเป็นไปตามที่คาดหมายไว้แล้ว ซึ่งวิธีนี้จะช่วยประหยัดเวลาของผู้บริหารได้มากที่ไม่ต้องควบคุมทุกรายการ

4) การแก้ไขให้ถูกต้อง (taking corrective action) ได้แก่ การดำเนินงานทางด้านการบริหารซึ่งเมื่อพบความแตกต่างระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานเพื่อปรับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่ต้องการอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารอาจเลือกดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 อย่างคือ ไม่ดำเนินการใด ๆ เลย แก้ไขการกระทำให้ถูกต้องและแก้ไขมาตรฐานซึ่งวิธีไม่ทำอะไรเลยนั้นเป็นเรื่องเป็นไปได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเลือก 2 วิธีหลัง

ประเภทของการควบคุม ปกติระบบการควบคุมขององค์กรไม่ได้เกิดขึ้นเองเหมือนระบบร่างกายมนุษย์หรือสัตว์ที่การควบคุมทำงานโดยอัตโนมัติ แต่องค์กรฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดระบบการควบคุมขึ้นมาซึ่งจะทำงานได้ผลเพียงใด ย่อมแล้วแต่ประเภทของการควบคุมที่กำหนดขึ้นมา ประเภทของการควบคุมแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

การควบคุมก่อนดำเนินงาน (feed for word control) หรือเรียกอีกอย่างว่า preliminary control ได้แก่ การควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่าทิศทางหรือแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรเหมาะสมก่อนเริ่มดำเนินงานจริงเท่ากับเป็นการมองปัญหาล่วงหน้าก่อนปกติการควบคุมก่อนดำเนินงานกำหนดขึ้นเพื่อคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นและป้องกันล่วงหน้าไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น หากเปรียบเทียบการทำงานของช่างไม้ที่ใช้วันนี้จะยึดหลักว่าวัด 2 ครั้งตัดครั้งเดียว (measure twice cut once) ซึ่งหมายความว่าก่อนที่นายช่างจะตัดหรือจะเลื่อนไม้เขาจะต้องวัดให้ถูกต้องก่อนที่จะตัด มิฉะนั้นไม้จะเสียหากตัดผิด ดังนั้นการวางแผนจึงมีความสัมพันธ์กันมาก เพราะการวางแผนเป็นการถามว่าเราจะไปที่ไหนและเราจะไปให้ถึงได้อย่างไร แต่การควบคุมก่อนดำเนินงานเป็นการถามว่าเราจะทำอะไรล่วงหน้าเพื่อทำให้แผนของเราสำเร็จ

ทั้งนี้การควบคุมก่อนดำเนินงานต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องภายในระยะเวลาที่เหมาะสม หากข้อมูลที่ไมพร้อมการควบคุมวิธีนี้อาจไม่สำเร็จและจะต้องอาศัยการควบคุม 2 ประเภทหลัง อย่างไรก็ตาม การควบคุมก่อนการดำเนินงานเป็นการมุ่งที่การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าโดยการควบคุมที่ Work input หรือปัจจัยในการผลิตซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิต เช่น ตัวอย่างเมื่อบริษัทแมคโดนัลด์เปิดร้านอาหารร้านแรกในกรุงมอสโคว์ บริษัทส่งผู้เชี่ยวชาญควบคุมคุณภาพเข้าไปในรัสเซียก่อนเพื่อสอนให้เกษตรกรเรียนรู้เทคนิคการปลูกมันฝรั่งที่มีคุณภาพสูงและเทคนิคการปิ้งขนมปังที่ถูกวิธีเพื่อให้ได้ขนมปังที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบริษัทแมคโดนัลด์ให้ความสำคัญทางคุณภาพของอาหารมากโดยไม่คำนึงว่าร้านอาหารนั้นอยู่ในประเทศไหน คุณภาพจะต้องดีเหมือนกันทั่วโลก นอกจากนี้ การควบคุมแผนการบินของสายการบินทุกแห่งก็ใช้วิธีการควบคุมก่อนดำเนินงานทั้งสิ้น

การควบคุมระหว่างดำเนินงาน (concurrent control) ได้แก่ การควบคุมที่ใช้ในขณะที่ดำเนินงานอยู่เพื่อให้กิจกรรมทุกอย่างเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดและแก้ไขก่อนที่การเสียหายจะ

เกิดขึ้นจนแก้ไขไม่ได้ หรือเสียค่าใช้จ่ายสูง วิธีการที่ใช้ในการควบคุมคือการกำกับดูแลโดยตรง (Direct supervision) เมื่อผู้บริหารเห็นการกระทำของผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้ว่าควรแก้ไขหรือไม่อย่างไร ก่อนที่จะเกิดความผิดพลาด แม้ว่างานจะชักช้าหรือเสียเวลาผู้บริหารก็ต้องยอมแต่ต้องให้เสียเวลาน้อยที่สุด การควบคุมประเภทนี้จะต้องอาศัยเทคนิคและเครื่องมือก็จะคัดหรือเอาสิ่งเหล่านั้นออกก่อนหรือแจ้งให้ทราบว่าจะเกิดการผิดพลาดอะไรขึ้น

การควบคุมระหว่างดำเนินงานอาจเรียกอีกชื่อว่า steering control ซึ่งเป็นการตรวจสอบระหว่างกิจกรรมกำลังดำเนินอยู่เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดขณะทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าเราจะปรับปรุงสิ่งที่เรากำลังกระทำอยู่ให้มีคุณภาพดีขึ้นอย่างไรก่อนที่งานเสร็จ ซึ่งทำให้หลีกเลี่ยงปัญหาความเสียหายและการกระทำผิดเพื่อให้คุณภาพของสินค้าและบริการเป็นที่ยอมรับ การควบคุมประเภทนี้บริษัทแมคโดนัลด์ได้ใช้ในการปรุงอาหาร เช่น การหั่นหรือทำให้มันฝรั่งเป็นชิ้น ๆ มีขนาดเท่ากัน ไม่หนาเกินไป หรือบางเกินไป จนเมื่อนำไปทอดแล้วไม่กรอบ พนักงานทุกคนได้รับการอบรมให้รู้เทคนิคในการทำงานและแก้ไขในจุดที่ทำงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งมีคู่มือรายละเอียดในการทำงาน ขณะเดียวกันอุปกรณ์ในการหั่นมันฝรั่งจะต้องสะอาดคม และตั้งอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง

การควบคุมการผลิตเป็นการควบคุมระหว่างดำเนินงานที่ต้องจัดให้ปัจจัยการผลิตทุกอย่างอยู่ในสภาพพร้อมที่ต้องผลิตให้ได้ทั้งปริมาณ คุณภาพ และในเวลาที่กำหนดทุกอย่าง วัตถุดิบทุกอย่างต้องพร้อมเมื่อต้องการใช้และหากเครื่องจักรเสียก็ต้องแก้ไขให้ใช้ได้ทันทีโดยไม่เสียเวลา ที่สำคัญผู้บริหารต้องจัดงบประมาณให้เพียงพอ จัดให้มีอุปกรณ์การผลิตที่เหมาะสม จัดระบบการตรวจสอบความผิดพลาดตลอดเวลาความเร็วของการทำงานของเครื่องจักรต้องอยู่ในระดับที่กำหนด และอุปกรณ์ที่ใช้วัดมาตรฐานอยู่ในสภาพใช้ได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการควบคุมกระบวนการผลิต (Work throughput) ไม่ให้เกิดความผิดพลาดนั่นเอง

การควบคุมหลังดำเนินงาน (feedback control) ได้แก่ การควบคุมเมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งดำเนินการวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานที่เสร็จสิ้นนั้นถูกต้องเพียงใด และรวมถึงการแก้ไขให้ถูกต้องด้วย จึงเรียกอีกอย่างว่า post action control ซึ่งเป็นการเน้นที่ผลงาน (Work output) หลังจากงานเสร็จแล้วมักจะถามว่าเราทำงานเป็นอย่างไรหรือเราทำดีแล้วหรือยัง เหมือนกับเจ้าของภัตตาคารจะถามลูกค้าที่รับประทานอาหารเสร็จแล้วว่า อาหารเป็นอย่างไร เมื่อผู้บริหารโครงการทำโครงการเสร็จก็จะถามว่างบประมาณของโครงการเรียบร้อยดีหรือไม่ เป็นต้น

ระยะเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของการควบคุมหลังดำเนินงานกล่าวคือ ระยะเวลาล่าช้าหรือห่างกันมากระหว่างงานทำเสร็จกับการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลงาน เช่น กว่าจะ

รวบรวมเงินงบประมาณ ที่ใช้ไปจริงก็ใช้เวลาเกือบปีหลังจากงานเสร็จ เมื่อพบว่าเกิดการผิดพลาดก็แก้ไขไม่ทันหรือป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกได้ทันเวลา เป็นลักษณะวัฏหายแล้วล้อมคอก แต่ในหลายกรณีการควบคุมหลังดำเนินงานเป็นเพียงประเภทการควบคุมการผันแปร (Variable type of control) เช่น งบการเงินซึ่งเป็นการควบคุมหลังดำเนินงานเมื่อแสดงว่ายอดขาดลดลงผลก็คือ ป้องกันไม่ได้ เพราะยอดขาดได้ลดลงแล้ว ผู้บริหารสามารถทำได้ก็เพียงพยายามที่จะหาเหตุผลว่าทำไมยอดขาดจึงลดลง

เมื่อเปรียบเทียบการควบคุมทั้ง 3 ประเภทจะเห็นลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก การควบคุมก่อนดำเนินงานเน้นที่ปัจจัยการผลิต (input) การควบคุมระหว่างดำเนินงานเน้นที่กระบวนการผลิต (transformation process) และการควบคุมหลังดำเนินงานเน้นที่ผลผลิต (output) ประการที่สอง การควบคุมทั้ง 3 ประเภท เป็นรูปแบบของการจูงใจที่เกิดอย่างต่อเนื่องกันกล่าวคือ การควบคุมก่อนการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่เกิดก่อนที่กำหนดว่า ผู้ปฏิบัติงานควรประพฤติตัวอย่างใด การควบคุมระหว่างดำเนินงานเป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นและการควบคุมหลังดำเนินงานเป็นการประเมินผลของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ดำเนินการแก้ไขและกำหนดการให้ผลตอบแทนและการลงโทษ (reward and punishment) ที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงาน

สรุปจากแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการควบคุมในองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น การควบคุมงบประมาณ ช่วยในการลดความเสี่ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า การควบคุมในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย (1) เครื่องเสียง ได้แก่ เครื่องเล่นเทปและซีดี เครื่องเล่นแผ่นเสียงเครื่องขยายเสียง ลำโพง วิทยุกระจายเสียง ฯ (2) เครื่องฉาย ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพทึบแสง เครื่องฉายโปรเจ็กเตอร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นซีดีและวีซีดี ฯ (3) ศิลปกรรม การออกแบบ งานกราฟิก สิ่งพิมพ์ ได้แก่ เอกสาร ตำรา นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับโปสเตอร์ แผ่นปลิวและอื่นๆ (4) คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT ฯ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอการประมวลเอกสารตามหัวข้อตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้



นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุค โลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการ การศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่จะช่วยให้การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมศึกษามากมายหลายอย่าง ซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแล้ว และประเภทที่กำลังเผยแพร่ เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต [Internet] เหล่านี้ เป็นต้น (วารสารออนไลน์ บรรณปัญญา.htm)

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การสอน โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้วีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ(Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น ความเจริญในด้านต่างๆ ที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าทดลองประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ โดยอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เมื่อศึกษาค้นพบและทดลองใช้ได้ผลแล้ว ก็นำออกเผยแพร่ใช้ในกิจการด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพในกิจการต่างๆ เหล่านั้น และวิชาการที่ว่าด้วยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในกิจการด้านต่างๆ จึงเรียกกันว่า "วิทยาศาสตร์ประยุกต์" หรือนิยมเรียกกันทั่วไปว่า "เทคโนโลยี "

ความหมายของเทคโนโลยี หมายถึงการใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการแก้ปัญหา ผู้ที่นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เรียกว่านักเทคโนโลยี (Technologist) ตามรูปศัพท์ เทคโนโลยี (วิธีการ) + โลยี (วิทยา) หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา ครอบคลุมระบบการนำวิธีการ มาปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ สภาพเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติได้ให้คำจำกัดความของ **เทคโนโลยีทางการศึกษา** ว่าเป็นการพัฒนาและประยุกต์ระบบเทคนิคและอุปกรณ์ ให้สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น ดร.เปรี๊อง กุมุท ได้กล่าวถึงความหมายของ**เทคโนโลยีการศึกษา**ว่า เป็นการขยายขอบข่ายของการใช้สื่อการสอน ให้กว้างขวางขึ้นทั้งในด้านบุคคล วัสดุเครื่องมือ สถานที่ และกิจกรรมต่างๆในกระบวนก Edgar Dale กล่าวว่ เทคโนโลยีทางการศึกษา ไม่ใช่เครื่องมือ แต่เป็นแผนการหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุผลตามแผนการ

นอกจากนี้**เทคโนโลยีทางการศึกษา** เป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับ โสตทัศนศึกษา ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากโสตทัศนศึกษาหมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตาหูฟัง ดังนั้นอุปกรณ์ในสมัยก่อนมักเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ด้านการฟังและการดูเป็นหลัก จึงใช้คำว่าโสตทัศนอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งอาจจะพิจารณาจาก ความคิดรวบยอดของเทคโนโลยีได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดรวบยอดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ ตามความคิดรวบยอดนี้ เทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึง การประยุกต์วิทยาศาสตร์กายภาพ ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ ฯลฯ มาใช้สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ การใช้เครื่องมือเหล่านี้ มักคำนึงถึงเฉพาะการควบคุมให้เครื่องทำงาน มักไม่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเลือกสื่อให้ตรงกับเนื้อหาวิชา

ความหมายของ**เทคโนโลยีทางการศึกษา** ตามความคิดรวบยอดนี้ ทำให้บทบาทของเทคโนโลยีทางการศึกษาแคบลงไป คือมีเพียงวัสดุ และอุปกรณ์เท่านั้น ไม่รวมวิธีการ หรือปฏิบัติการสัมพันธ์อื่น ๆ เข้าไปด้วย ซึ่งตามความหมายนี้ก็คือ "โสตทัศนศึกษา" นั่นเอง

2. ความคิดรวบยอดทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการนำวิธีการทางจิตวิทยา มานุษยวิทยา กระบวนการกลุ่ม ภาษา การสื่อความหมาย การบริหาร เครื่องยนต์กลไก การรับรู้มาใช้ควบคู่กับผลิตภัณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อให้ผู้เรียน เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมิใช่เพียงการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น แต่รวมถึงวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าไปด้วย มิใช่วัสดุ หรืออุปกรณ์ การเรียนการสอน แต่เพียงอย่างเดียว

1. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ มิได้หมายถึงแต่เพียงตำรา ครู และอุปกรณ์การสอน ที่โรงเรียนมีอยู่เท่านั้น แนวคิดทางเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องการให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนจากแหล่งความรู้ที่กว้างขวางออกไปอีก แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ เช่น

1.1 คน คนเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งได้แก่ ครู และวิทยากรอื่น ซึ่งอยู่นอกโรงเรียน เช่น เกษตรกร ตำรวจ บุรุษ ไปรษณีย์ เป็นต้น

1.2 วัสดุและเครื่องมือ ได้แก่ โสตทัศนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องวิดีโอเทป ของจริงของจำลองสิ่งพิมพ์ รวมไปถึงการใช้สื่อมวลชนต่างๆ

1.3 เทคนิค-วิธีการ แต่เดิมนั้นการเรียนการสอนส่วนมาก ใช้วิธีให้ครูเป็นคนบอกเนื้อหา แก่ผู้เรียนปัจจุบันนั้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ได้มากที่สุด ครูเป็นเพียง ผู้วางแผนแนะแนวทางเท่านั้น

1.4 สถานที่ อันได้แก่ โรงเรียน ห้องปฏิบัติการทดลอง โรงฝึกงาน ไร่ นา ฟาร์ม ที่ทำการรัฐบาล ภูเขา แม่น้ำ ทะเล หรือสถานที่ใด ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียน ได้

2. การเน้นการเรียนรู้แบบเอกัตบุคคล ถึงแม้นักเรียนจะล้นชั้น และกระจัดกระจาย ยากแก่การจัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้พยายามคิด หาวิธีนำเอาระบบการเรียนรู้แบบตัวต่อตัวมาใช้ แต่แทนที่จะใช้ครูสอนนักเรียนทีละคน เขาก็คิดแบบเรียน โปรแกรม' ซึ่งทำหน้าที่สอน ซึ่งเหมือนกับครูมาสอน นักเรียนจะเรียนด้วยตนเอง จากแบบเรียนด้วยตนเองในรูปแบบเรียนเป็นเล่ม หรือเครื่องสอนหรือสื่อประสมหลายๆ อย่าง จะเรียนช้าหรือเร็วก็ได้ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

3. การใช้วิธีวิเคราะห์ระบบในการศึกษา การใช้วิธีระบบ ในการปฏิบัติหรือแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ ที่เชื่อถือได้ว่าจะสามารถแก้ปัญหา หรือช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากกระบวนการของวิธีระบบ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของงานหรือของระบบ อย่างมีเหตุผล หาทางให้ส่วนต่าง ๆ ของระบบทำงาน ประสานสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาเครื่องมือ-วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา วัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา หรือการเรียนการสอนปัจจุบันจะต้องมีการพัฒนา ให้มีศักยภาพ หรือขีดความสามารถในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้นไปอีก

3.1 เครื่องเสียง

การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้อุปกรณ์เครื่องเสียงเพื่อใช้สอนหรือ

จัดการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน สามารถจัดการให้เหมาะสมได้ก็จะส่งผลต่อการบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้

ความหมายเครื่องเสียงได้แก่ เครื่องเล่นเทปและซีดี เครื่องเล่นแผ่นเสียงเครื่องขยายเสียง ลำโพง วิทยุกระจายเสียง ฯ ได้แก่ มีจำนวน ผู้ให้บริการเพียงพอ ผู้ให้บริการมีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการควบคุมระบบเสียง มีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ของบุคลากร มีความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ มีวัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย ครบทุกประเภทและเพียงพอ มีการบริการติดตั้ง-ควบคุมมีการบริการการให้ยืม-คืนเครื่องเสียง มีการตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน-ห้องประชุม และมีพื้นที่เหมาะสมกับขนาดของ อุปกรณ์ เทคโนโลยีพื้นฐานที่ยังคงความสำคัญต่อผู้ฟังจำนวนมากอย่างต่อเนื่องเสมอมา เนื่องจาก เป็นสื่อมวลชนที่สามารถที่สามารถเข้าถึงผู้ฟังได้มากที่สุด เป็นวิทยุกระจายเสียง ที่สะดวกและ รวดเร็ว มีขอบข่ายการกระจายเสียงทั้งการส่งและการรับกว้างขวางและลงทุนน้อย จากการสำรวจ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี 2543 พบว่า คริวเรอโน ไทยมีเครื่องรับวิทยุถึงร้อยละ 75 ของ คริวเรอโน ไทยทั่วประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ยืนยันได้ว่า สื่อวิทยุกระจายเสียงสามารถใช้เป็น เครื่องมือส่งเสริมความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ฟังในลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิต นอกจากการให้ข่าวสารและความบันเทิง(ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา , 2545 : 70)

เครื่องเสียงประเภทหนึ่งคือวิทยุเพื่อการศึกษา สามารถนำมาใช้ในรูปแบบต่างๆ คือ (กิตานันท์ มะลิตอง,2543: 43-44)

1. การสอนโดยตรง เป็นการใช้วิทยุเพื่อเป็นสื่อสอน โดยตรงในบางวิชาหรือบางตอนของ บทเรียน รายการวิทยุที่ใช้สอนจึงเป็นการเสนอตามเนื้อหาบทเรียนในหลักสูตร การใช้บทเรียนทาง วิทยุเพื่อการสอนโดยตรงนี้ อาจใช้ได้สถานในที่ขาดแคลนครูหรือครูผู้สอนอาจจะไม่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเพียงพอที่ได้จึงต้องใช้รายการวิทยุสอนแทน การสอนโดยใช้วิทยุสามารถ กระทำได้ดังนี้

1.1 ใช้เป็นเครื่องมือในการสอน โดยผู้สอนจะวางแผนการสอนโดยนำรายการวิทยุ เข้าไว้ในกระบวนการสอนด้วยหรือการใช้วิทยุเป็นสื่อเข้ามามีบทบาทเพื่อการสอนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แทนผู้สอนโดยตรงในห้องเรียน ผู้สอนจะต้องศึกษาจากตารางการออกอากาศที่กำหนดไว้ เพื่อนำ รายการนั้นมาสอนให้ตรงกับเวลาสอนของตน ด้วยเหตุนี้ในบางครั้งการใช้วิทยุในการสอนจึงทำ ให้มีข้อขัดข้องในเรื่องของเวลาการออกอากาศของบทเรียนนั้นอาจจะไม่ตรงกับเวลาที่สอนได้

1.2 ใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ เป็นการบันทึกเสียงรายการวิทยุที่ใช้สอนบทเรียน ต่างๆไว้ในเทปเสียง แล้วรวบรวมไว้ในห้องสมุดเพื่อให้ผู้เรียนสามารถขอยืมออกไปเปิดฟังและ ศึกษาด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้หรืออาจใช้เพื่อเป็นการทบทวนบทเรียนและสอนเป็นกลุ่มย่อย

1.3 ใช้เป็นสื่อหลักในการศึกษาตามหลักสูตร ด้วยการสอนแก่ผู้เรียนในระบบ การศึกษาทางไกลโดยการให้ผู้เรียนฟังรายการวิทยุเป็นหลัก แล้วศึกษาเพิ่มเติมจากสื่ออื่นๆ เช่น สื่อ สิ่งพิมพ์หรือการพบกลุ่ม เพื่อเสริมความรู้จากบทเรียนตามที่ได้ฟังมา

1.4 ใช้เป็นสื่อเสริมในการศึกษาระบบเปิด ด้วยการใส่รายการวิทยุเป็นสื่อเสริม ประเภทหนึ่งในระบบการศึกษาทางไกลโดยใช้ร่วมกับสื่ออื่นๆเช่น โทรทัศน์หรือสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.5 ใช้เป็นอุปกรณ์ในการฝึกอบรม เป็นการใส่รายการวิทยุหรือเทปบันทึกเสียง รายการนั้นๆ เพื่อเป็นการสอนหรือฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน

2. การเพิ่มคุณค่าในการสอน เป็นการใส่รายการวิทยุเพื่อปรุงแต่งและเสริมคุณค่าของการ สอนในบางวิชาให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น โดยการเสนอรายการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรบทเรียนนั้นให้ ผู้เรียนฟังให้มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนนั้นแตกฉานยิ่งขึ้น เช่น การสอนภาษาต่างประเทศโดย การพูดจากเจ้าของภาษา การบรรเลงดนตรี เป็นต้น

3.2 เครื่องฉาย

เทคโนโลยีการศึกษาที่มีอุปกรณ์ที่ เป็นประเภทเครื่องฉายหลายอย่าง ที่จะช่วยให้ กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนการ บริหารที่ให้มีประสิทธิผลสูงสุด ตามประมวลเอกสารดังนี้

ความหมายเครื่องฉาย ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉาย สไลด์ เครื่องฉายภาพทึบแสง เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นซีดีและวีซีดี ฯ มีจำนวนผู้ให้บริการที่เพียงพอและรวดเร็ว มีทักษะการแก้ปัญหาการ ควบคุมเฉพาะหน้า มีความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ มีวัสดุอุปกรณ์ครบทุก ประเภทและเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพของอุปกรณ์ มีการบริการ การ ให้ยืม-คืนเครื่องเสียง มีการตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน-ห้องประชุม และมีพื้นที่ เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์

โทรทัศน์เป็นสื่อเครื่องฉายอย่างหนึ่งในประเทศไทยสามารถจำแนกได้ตามโครงสร้าง พื้นฐานในการออกอากาศรายการที่ส่งไปยังเครื่องรับโทรทัศน์ได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2546 : 153)

1. โทรทัศน์ประเภทสาธารณะรับได้โดยตรง (Free TV) แบ่งเป็น 2 ระบบ คือ

สถานีโทรทัศน์ที่ใช้คลื่นความถี่ย่านสูงมากหรือ VHF (Very High Frequency) มี 5 สถานี คือ สถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 อสมท. สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 สถานีโทรทัศน์

กองทัพบกช่อง 7 สถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 ของกรมประชาสัมพันธ์และสถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 9 ขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อสมท.) วิทยุโทรทัศน์ที่ใช้คลื่นความถี่ย่านสูงมากหรือ UHF (Ultra High Frequency) จำนวน 1 สถานี คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์ ITV (Independent Television)

2. โทรทัศน์ประเภทบอกรับสมาชิก (Pay TV) มีการให้บริการเป็น 3 ระบบ คือ

การใช้ช่องสัญญาณดาวเทียมในระบบ DTH (Direct to Home) มีการดำเนินการออกอากาศด้วยระบบนี้อยู่ 3 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท United Broadcasting Corporation Plc(UBC) สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (ไกลกังวล) และสถานีวิทยุเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (Educstional Television หรือ ETV) การใช้สายนำสัญญาณและสายใยแก้วนำแสง (Optical fiber) ได้แก่ สถานีวิทยุโทรทัศน์ UBC ซึ่งให้บริการ Cable TV เป็นหลักในเขตกรุงเทพมหานครและสถานี Cable TV ในต่างจังหวัด การให้บริการโดยใช้คลื่นวิทยุหรือคลื่นความถี่ระบบ MMDS (Multichannel Multipoint Distribution System) ได้แก่ ไทยโทรทัศน์ (ITV) ซึ่งให้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

นภคกุล วรธนาคม (2542 : 24) ได้กล่าวถึงโทรทัศน์ในด้านของการให้ประโยชน์ทางการศึกษา ได้ดังนี้ 1. โทรทัศน์ช่วยให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตน โดยสามารถนำข่าวสารและเรื่องราวซึ่งมีทั้งภาพและเสียงไปสู่ผู้ชมได้ 2. โทรทัศน์ช่วยในการอบรมสั่งสอนและฝึกนิสัยที่ดีให้แก่นักเรียนได้ หากครูหรือผู้ปกครองรู้จักเลือกรายการที่ดีมีประโยชน์มาให้นักเรียนชม 3. โทรทัศน์ช่วยเสริมบทเรียนและการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าโทรทัศน์มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา รายการโทรทัศน์ต่างๆ แม้มีได้ออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อการเรียนการสอนโดยตรงแต่ก็สามารถนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้หากผู้สอนรู้จักเลือกรายการที่ดีมีประโยชน์ก็สามารถช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้

3.3 ศิลปกรรม การออกแบบ กราฟิก และสิ่งพิมพ์

ความหมายศิลปกรรม การออกแบบ งานกราฟิก สิ่งพิมพ์ ได้แก่ เอกสาร ตำรา นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โปสเตอร์ แผ่นปลิวและอื่นๆ มีผู้ให้บริการมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการออกแบบเพียงพอ มีทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการนำเสนอ มีผู้ให้บริการมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานออกแบบ มีโปรแกรมสำเร็จรูปครบทุกประเภทระบบการผลิตที่ทันสมัย มีวัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ มีประสิทธิภาพของ

อุปกรณ์ เช่นรวดเร็ว มีการออกแบบกราฟิกที่สวยงามเหมาะสมกับงาน มีการแนะนำเทคนิควิธีการใช้โปรแกรมการออกแบบอย่างง่าย มีผลงานเสร็จสิ้นตรงตามกำหนดเวลา มีการบริการให้ยืม-คืนอย่างทั่วถึง มีพื้นที่ปฏิบัติงานออกแบบกราฟิกที่เหมาะสม

ความหมายของการศึกษา-ศิลปกรรม

การศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรม(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 : 1141)

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ที่นั้นเกิดกับบุคคล และสังคม ถ้าเรารู้ว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น การเรียนรู้ ก็คือการเรียนรู้ของคนในสังคมนั้นเอง (ดร.รุ่ง แก้วแดง : การบรรยายเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา "การสร้างสรรค์ศึกษา" กรณีของประเทศไทย ณ โรงแรม เลอ รอยด์ เมริเดียน วันพุธที่ 16 มกราคม 2545)

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ให้ความหมาย การศึกษาไว้ตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าต้องการจะให้การศึกษาที่มีความหมายว่า แปลงเด็กให้เป็นหนุ่มอันผึ่งผายและเป็นพลเมืองดี และมีให้น้ำหนักของหลักสูตร และแบบระเบียบบคชยบุคคลลักษณะของเขา และข้าพเจ้าต้องการให้การศึกษาเป็นสิ่งเพลิดเพลินสำหรับเด็ก เพื่อว่าในภายหน้าเขาเหล่านั้นจะได้หวนไปรำลึกถึงชีวิตที่ได้ผ่านเข้ามาเมื่ออยู่ในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสนุก ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้เอาโรงเรียนของข้าพเจ้าไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งมีจุดประสงค์ต่างกัน ข้าพเจ้าก็คงจะได้สร้างโรงเรียนเข้ามาเย้นกลับ หาใช่โรงเรียนกินนอนไม่” (พระราชหัตถเลขา พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ถึงเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี ดันฉบับเป็นภาษาอังกฤษ ม.จ.วิเศษศักดิ์ ชยางกูร ทรงแปล , ชัยอนันต์ สมุทวณิช : 2541)

ทรงสนะของนักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา พอที่จะสรุปได้ว่า การศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฝึกฝน อบรม เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่นั้นเกิดกับบุคคล และสังคม ถ้าเรารู้ว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น การเรียนรู้ ก็คือการเรียนรู้ของคนในสังคมนั้นเอง อันจะช่วยส่งเสริมให้คนในสังคมเป็นพลเมืองดี เป็นต้น

ศิลปกรรม หมายถึง สิ่งที่เป็นศิลปะ สิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นเป็นศิลปะ เช่น งานประติมากรรม งานสถาปัตยกรรมจัดเป็นศิลปกรรม. (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 : 1101) ศิลปกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์งานศิลปะของมนุษย์ที่แสดงออกเป็นรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 สาขาใหญ่ๆคือ วิจิตรศิลป์ และศิลปะประยุกต์ (ประวัติศิลปะ , จีรพันธ์ สมประสงค์ : 7 - 8) ศิลปกรรม หมายถึง ผลงานศิลปะที่เกิดจากพลังความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่แสดงออกในรูปลักษณะต่างๆ ให้ปรากฏซึ่งสุนทรียภาพ ความประทับใจ หรือ ความสะเทือนอารมณ์ ตามอัจฉริยภาพ พุทธิปัญญา ประสบการณ์ รสนิยม และ

ทักษะของแต่ละคน เพื่อความพอใจ ความรื่นรมย์ ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี หรือความเชื่อทางศาสนา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากนาลันทาถึงมหาจุฬาฯ โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 2542 : 56 – 59)

ทรรศนะของนักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องทางศิลปกรรม พอที่จะสรุปได้ว่า ศิลปกรรมหมายถึงสิ่งที่เป็นศิลปะ สิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นเป็นศิลปะ รวมทั้งการสร้างสรรค์งานศิลปะของมนุษย์ที่แสดงออกเป็นรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 สาขาใหญ่ๆคือ วิจิตรศิลป์ และศิลปะประยุกต์ ศิลปกรรมคือ ศิลปะที่เกิดจากพลังความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ ให้ปรากฏซึ่งสุนทรียภาพ ความประทับใจ หรือ ความสะเทือนอารมณ์ เป็นต้น

การออกแบบกราฟิก (Graphic Design)

งานกราฟิกเป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทยิ่งต่อการออกแบบและกระบวนการผลิตสื่อ โดยเฉพาะสื่อที่ต้องการการสัมผัสรับรู้ด้วยตา (Visual Communication Design) ได้แก่ หนังสือ นิตยสารวารสาร แผ่นป้ายโฆษณา บรรจุภัณฑ์ แผ่นพับ แผ่นปลิว โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เว็บไซต์ ฯลฯ นักออกแบบจะใช้วิธีการทางศิลปะและ หลักการทางการออกแบบร่วมกันสร้างสรรค์รูปแบบสื่อเพื่อให้เกิดศักยภาพ สูงสุดในการที่จะเป็นตัวกลางของกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร นักออกแบบกราฟิกจะต้องค้นหา รวบรวมข้อมูลต่างๆ ขบคิดแนวทางและวางรูปแบบที่ดีที่สุดใอันที่จะทำให้สื่อ่นั้นสามารถดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ให้เกิดการรับรู้ยอมรับ และมีทัศนคติที่ดีต่อการตอบสนองสื่อที่มองเห็น (Visual Message)

วิธีการออกแบบ และวิธีแก้ปัญหาการออกแบบโดยการนำเอารูปภาพประกอบ (Illustration) ภาพถ่าย (Photography) สัญลักษณ์ (Symbol) รูปแบบและขนาดของตัวอักษร (Typography) มาจัดวางเพื่อให้เกิดการนำเสนอข้อมูลอย่างชัดเจน เกิดผลดีต่อกระบวนการ สื่อความหมาย และแสดงคุณค่าทางการออกแบบอย่างตรงไปตรงมา งานออกแบบกราฟิก จึงมีลักษณะเฉพาะซึ่งมีวิธีการและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างไปจากงานวิจิตรศิลป์ (Fine Arts) แต่ในบางกรณีผู้ออกแบบก็อาจจะสอดแทรกงานศิลปะแท้ๆ (Pure Arts) เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบกราฟิกเพื่อใช้สำหรับกระบวนการสื่อสาร การเรียนรู้ การตลาด การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งอาจรวมกันเรียกว่า เป็นงานประยุกต์ศิลป์ (Apply Arts) ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะเน้นหนักไปทางด้านธุรกิจ การพาณิชย์ ก็จะใช้เรียกว่าเป็นงานออกแบบพาณิชย์ศิลป์ (Commercial Arts) และถ้าเป็นการเน้นวัตถุประสงค์ในแง่ของการสร้างสรรค์สื่อเพื่อการสื่อความหมายก็จะ รวมเรียกว่าเป็นงานออกแบบทัศนสื่อสาร (Visual Communication Design)

ความหมายของการออกแบบกราฟิก (Definition of Graphic Design)

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “กราฟิก” ไว้อยู่หลายความหมายด้วยกัน ในสมัยโบราณ หมายความว่า ภาพลายเส้นหรือภาพที่เกิดจากการวัด จากการขีดเขียนที่แสดงด้วยตารางหรือแผนภาพ การวาดเขียนการระบายสี การสร้างงานศิลปะบนพื้นระนาบ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า งานกราฟิกหมายถึงกระบวนการออกแบบต่างๆ ในสิ่งที่เป็นวัสดุ 2 มิติ คือมีความกว้างและความยาวเท่านั้น เช่น งานออกแบบบ้านของสถาปนิกในการเขียนแบบ ตัวภาพและรายละเอียดบนแปลนบ้านเรียกว่าเป็นงานกราฟิกการเขียนภาพเหมือนจริงของจิตรกร การออกแบบภาพโฆษณาของนักออกแบบ การออกแบบฉลาก หรือสวดลายหรือภาพประกอบ หรือตัวอักษรที่ปรากฏบนฉลากสินค้า บนตัวสินค้าหรือบนภาชนะบรรจุสินค้า ฯลฯ เหล่านี้จัดว่าเป็นงานกราฟิกทั้งสิ้น

คำว่า การออกแบบ (Design) ก็มีความหมายเป็นหลายนัยเช่นกัน จากรายศัพท์ลาตินคำว่า Design ซึ่งมาจาก Designare หมายถึงกำหนดออกมา กะหรือขีดหมายไว้ เป้าหมายที่จะแสดงออก ซึ่งหมายถึงสิ่งที่อยู่ในอำนาจความคิด (Conscious) อันอาจเป็นโครงการ รูปแบบหรือแผนผังที่ศิลปินกำหนดขึ้นด้วยการจัดทำทางด้อยคำ เส้น สี รูปแบบ โครงสร้างและวัสดุต่างๆ โดยใช้หลักเกณฑ์ทางความงามหรือสุนทรียภาพ (Aesthetic Principle) ประดิษฐ์คิดสร้างสรรค์ขึ้นจากสิ่งที่ยากที่สุด ไปจนถึงสิ่งที่ยุงยากสลับซับซ้อนเต็มที่

บรรทัดฐานในการออกแบบ

1. การตอบสนองประโยชน์ใช้สอย (Function) เป็นข้อสำคัญมากในการออกแบบทั้งหมด ในงานออกแบบ กราฟิกนั้น ประโยชน์ใช้สอยมีอิทธิพลกับงานที่เราออกแบบ เช่น งานออกแบบหนังสือ ต้องอ่านง่าย ตัวหนังสือชัดเจนไม่วาง เกะกะ กัน ไปซะหมด หรืองานออกแบบเว็บไซต์ถึงจะสวยอย่างไร แต่ถ้าโหลดช้าทำให้ผู้ใช้งานต้องรอนาน ก็ไม่นับว่าเป็นงาน ออกแบบเว็บไซต์ที่ดี หรืองานออกแบบซีดีรอม ถ้าปุ่มที่มีไว้สำหรับกดไปยังส่วนต่าง ๆ ของเนื้อหานั้นวางเรียงอย่างกระจัดกระจาย ทุกครั้งที่ฝ่าใช้งานจะใช้ก็ต่อกวาดตามองหาอยู่ตลอดเวลา อย่างนี้ก็เรียกว่าเป็นการออกแบบที่ไม่สนอง ต่อประโยชน์ใช้สอย เป็นงานออกแบบไม่ดี ดังนั้นนักออกแบบจึงต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรก ในการออกแบบเสมอ

2. ความสวยงามพึงพอใจ (Aesthetic) ในงานที่มีประโยชน์ใช้สอยดีพอ ๆ กัน ความงามจะเป็นเกณฑ์ตัดสิน คุณค่าของงาน โดยเฉพาะงานออกแบบกราฟิก ซึ่งถือเป็นงานออกแบบที่มีประโยชน์ใช้สอยน้อยกว่างานออกแบบด้านอื่น อย่าง งานออกแบบผลิตภัณฑ์ งานออกแบบสถาปัตยกรรมต่าง ๆ ฯลฯ ความสวยงามจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีอิทธิพลในงาน ออกแบบกราฟิกอย่างมาก

3. การสื่อความหมาย (Meaning) เนื่องจากการศิลปะะนั้นจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อมันสื่อความหมายออกมาได้ งาน กราฟิกร์ก็คือนศิลปะเช่นกัน การสื่อความหมายจึงเป็นสิ่งที่นักออกแบบขาดเสียไม่ได้ในการออกแบบ ต่อให้งานที่ได้สวยงาม อย่างไรก็ตามแต่ไม่สามารถตอบโจทย์ของงานออกแบบ หรือสื่อสิ่งที่ผู้ออกแบบคิดเอาไว้ได้ งานกราฟิกนั้นก็จะมีคุณค่าลดน้อย ลงไป

การมองภาพเป็น : Be Graphic Eyes

เรื่องของกรมองภาพนั้นเป็นเรื่องที่ฝังอยู่ในสามัญสำนึก อยู่ในความรู้สึกหรือที่หลายคนมักเรียกกันว่าเซ็นส์ (Sense) ของเราอยู่แล้ว มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการรับรู้เรื่องความสวยงาม ถึงแม้จะไม่เหมือนกันทุกคน แต่ส่วนใหญ่ก็มีแนวโน้มที่เหมือนกันคล้ายกันกับพื้นฐานในศิลปะที่คิดตัวทุกคนมาตั้งแต่เกิดเพียงแต่ว่าใครจะมีมากหรือน้อย ใครจะได้รับการฝึกฝนมากกว่ากันหรือใครจะดึงออกมาใช้งานได้มากกว่ากัน ในฐานะผู้ออกแบบต้องก้าวข้ามพื้นฐานสามัญของมนุษย์นี้ออกมาเพราะการมองภาพสวยไม่สวยเพียงอย่างเดียวคงไม่พอ และไม่สามารถทำให้เราออกแบบงานกราฟิกที่ดีได้ การมองภาพที่สามารถสร้างให้เราเป็นนักออกแบบกราฟิกได้นั้นจะต้องเป็นการมองเข้าไปในแก่นของภาพ ซึ่งมีเรื่องหลัก อยู่ 2 เรื่องด้วยกัน คือ

1. มองเข้าไปในความหมายของภาพ (Meaning) ที่นัก ออกแบบต้องการสื่อ

2. มองลึกเข้าไปในรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ (Element) ที่อยู่ภายในภาพ รวมทั้งมีความเข้าใจและคิดวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ข้างต้น ให้เป็นแบบอย่างที่เกิดขึ้น

ในคลังสมองของเรา เพื่อนำกลับมาใช้ในการออกแบบในภายหลัง

ภาษาภาพ : Visual Language

มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อนเป็นกลุ่มสังคม ดังนั้นจึงแทบเป็นไปไม่ได้ที่มนุษย์จะหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมนุษย์จึงมีการ ใช้ภาษา เป็นเครื่องมือในการสื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างกันและกัน

ตัวภาษามีจุดสำคัญอยู่ที่การสื่อความหมายให้มีความเข้าใจตรงกัน เช่น เรามีภาษาพูดที่ใช้สื่อสารระหว่างกัน และเป็นภาษาที่เราเลือกใช้ได้ง่ายที่สุดแค่เปล่งเสียงออกมาเท่านั้น แต่ลองนึกภาพ ถ้าสมมติว่าเช้าวันหนึ่งเราตื่นขึ้นมากลางกรุงเม็กซิโกเราจะพูดกับใคร พูดกันอย่างไร ภาษาพูดจึงมีข้อจำกัด โดยเฉพาะข้อจำกัดในกลุ่มคนที่ใช้ภาษาพูดคนละภาษา (หลายคนอาจจะพูดว่าภาษาอังกฤษก็น่าจะเป็นสื่อกลางได้ แต่ก็ยังมีอีกหลายคนที่ไม่ส่ายหน้าปฏิเสธ) ภาษาพูดไม่สามารถทำให้คนสามารถเข้าใจได้ตรงกันทั่วโลก มนุษย์จึงใช้วิธีการสื่อสารระหว่างกันทางอื่นนั่นก็คือภาษาภาพ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีกว่า

การรับรู้ภาพ : Perception Image

การรับรู้ภาพเกิดจากการมองเห็นด้วยตาเป็นด่านแรก ผ่านการประมวลผลจากสมองและจิตใจ เป็นการรับรู้และทำความเข้าใจ มีความหมายของใครของมัน และการรับรู้ของแต่ละคนขึ้นอยู่กับการศึกษา การมองงานมาก ๆ การพยายามสร้างความ เข้าใจภาพเปรียบเทียบเหมือนเรายังฝึกพูด ฝึกฟัง ภาษาอังกฤษบ่อย ๆ ก็จะทำให้เก่งภาษาอังกฤษได้นั่นเองเราแบ่งภาพที่รับรู้ได้ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ ภาพที่เราเห็น (Visual Image) ภาพที่เราเห็นคือ ภาพที่ผ่านสายตาระทบ โสตประสาทของเรา ภาพที่เรานึกคิด (Conceptual Image) ภาพที่เรานึกคิดคือ ภาพที่ผ่านการมองเห็น ผ่านขบวนการประมวลผลจากสมองแล้วเลยนึกสร้างเป็นภาพอื่นตาม

สื่อสิ่งพิมพ์ (Print Media)

สื่อเพื่อการสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (House or Home Journal) เป็นหนังสือวารสารสิ่งพิมพ์ที่ใช้สื่อสัมพันธ์ในหน่วยงานให้รู้หรือเข้าใจและแจกจ่ายกันเฉพาะภายในหน่วยงาน สื่อสัมพันธ์ภายนอกหน่วยงาน (External Publication) เป็นวารสารสิ่งพิมพ์ที่ใช้เพื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงานจัดทำรูปเล่มประณีต ใช้ถ้อยคำ สำนวน ภาษาเป็นทางการระมัดระวังมากกว่าหนังสือสัมพันธ์ภายใน สื่อสัมพันธ์แบบผสม (Combination) เป็นการจัดทำสิ่งพิมพ์ สื่อสัมพันธ์ในลักษณะผสมให้อ่านได้ทั้งคนภายในและภายนอกหน่วยงานในเล่มเดียวกัน การเตรียมสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ (Preparation for Publication) ก่อนจะทำสิ่งพิมพ์ควรมีการวางแผนให้เรียบร้อย การวางแผนที่ดีต้องคำนึงถึงสิ่ง 3 ประการด้วยกัน คือ วัตถุประสงค์ (Purpose) ผู้อ่าน (Reader) และรูปแบบ (Format) ในขณะเดียวกันจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้ร่วมกัน 1. วัตถุประสงค์ (Purpose) ก่อนที่จะทำหนังสือควรที่จะวางวัตถุประสงค์อย่างรอบคอบ เขียนวัตถุประสงค์และให้ผู้อ่านมีอำนาจอนุมัติและทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 2. ผู้อ่าน (Reader) งานสำคัญอันดับแรกคือ ทำงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และงานนั้นจะเป็นจริงได้ต้องคำนึงถึงผู้อ่านเป็นหลัก ผู้อ่านจะเป็นผู้ตัดสินผลงาน ถ้าเขารู้สึกซาบซึ้งกับหนังสือก็ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าเขาไม่อ่านหนังสือเขาก็จะไม่ซาบซึ้ง ดังนั้น เราต้องตอบให้ได้ว่านิสัยในการอ่านหนังสือของเขาเป็นอย่างไร ตัวอย่างประเภทไหนที่จะดึงดูดความสนใจของเขา จะวางเค้าโครงเรื่องอย่างไรจึงจะเอาชนะใจเขาได้ควรจะเป็นส่วนไหนเป็นต้น 3. รูปแบบ (Format) มีสิ่งพิมพ์ที่ไม่คำนึงถึงผู้อ่าน แล้วก็ไม่มีใครที่จะวางรูปแบบ ควรกำหนดขนาดของหน้า จำนวนหน้า รูปภาพ มีการ์ตูนหรือไม่ และอื่น ๆ อีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยในการกำหนดรูปแบบ คือ หากูลสารที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน และกลุ่มผู้อ่านเดียวกัน ลองอ่านและวิเคราะห์และลองวางรูปแบบซึ่งในการวางรูปแบบนั้นควรคำนึงถึงงบประมาณและเนื้อหาที่จะให้

สื่อสิ่งพิมพ์มีลักษณะต่าง ๆ คือ

1.1 หนังสือพิมพ์ (Newspaper) หนังสือพิมพ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ เพราะหนังสือพิมพ์เป็นสื่อมวลชนที่สามารถเข้าถึงประชาชนจำนวนมาก และมีระยะเวลาที่กำหนดออกที่แน่นอนเป็นประจำสม่ำเสมอหนังสือพิมพ์ติดกับสื่อชนิดอื่น ๆ ตรงที่ว่าหนังสือพิมพ์นั้นอาจจะเป็นเครื่องเร่งเร้าก่อให้เกิดประชาคมติขึ้นในหมู่ประชาชนได้ และขณะเดียวกันก็จะสะท้อนประชาคมติของประชาชนสะท้อนออกมาให้เห็นอีกด้วย เราจึงสามารถกล่าวได้อย่างเต็มปากว่าหนังสือพิมพ์เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในวงการประชาสัมพันธ์หนังสือพิมพ์สามารถเสนอข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ หลายด้านปะปนผสมผสานกันไปในฉบับเดียวกัน มีทั้งข่าวสาร เรื่องราว ที่ประชาชนเฉพาะกลุ่มและประชาชนทั่วไปสนใจ เช่น ข่าวการเมือง อาชญากรรม เศรษฐกิจ สังคม กีฬา บันเทิง เป็นต้น หนังสือพิมพ์เป็นสื่อในการติดต่อ 2 ทาง (Two-Way Communication) เพราะเป็นสื่อในการถ่ายทอดความคิดเห็น นโยบายการดำเนินงานของกิจการ แล้วยังเป็นสื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของประชาชนที่มีต่อองค์กรด้วย เช่น การวิจารณ์การปฏิบัติงานหรือ นโยบายของรัฐบาล เพื่อองค์กรที่ถูกวิจารณ์จะได้ปรับปรุงนโยบายให้ดีขึ้น หรือรัฐบาลใช้หนังสือพิมพ์เป็นสื่อชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจ เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติให้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ หนังสือพิมพ์ยังเป็นสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยใช้เป็นสื่อแถลงนโยบาย ข้อคิดเห็นทางการเมืองเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ใช้ในการเผยแพร่วัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักของประเทศต่าง ๆ หรือแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ

ข้อดีของหนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่เสนอข่าวที่น่าสนใจสม่ำเสมอและรวดเร็ว จึงเป็นสื่อที่มวลชนยอมรับข่าวการเผยแพร่ มีความคงทนถาวรกว่าสื่อมวลชนประเภทอื่นเพราะเมื่อผู้อ่านไม่เข้าใจตอนใดก็ย้อนกลับมาอ่านทบทวนใหม่ได้ และเสนอเรื่องราวข่าวสารหลายประเภท มีทั้งเรื่องราวข่าวสารที่ประชาชนเฉพาะกลุ่ม และประชาชน.

ข้อจำกัดของหนังสือพิมพ์ ไม่สามารถเข้าถึงผู้อ่านที่อ่านหนังสือไม่ออกหรือผู้สูงอายุที่สายตาไม่ดี หนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ไม่มีสีสันสวยงาม ไม่มีสิ่งใดสะดุดตาผู้อ่านนอกจากภาพข่าว ซึ่งควรเป็นข้อความที่กะทัดรัดอ่านเข้าใจง่ายและสัมพันธ์กับเนื้อเรื่องของข่าว. มีอายุสั้นผู้อ่านอ่านครั้งเดียวแล้วจะทิ้งไปประชาชนไม่นิยมเก็บหนังสือพิมพ์ไว้เป็นเวลานาน มีช่วงอายุที่สั้นเมื่อคนอ่านเพียงครั้งเดียวแล้วก็จะผ่านไปเพราะข่าวต่างๆมีผ่านเข้ามาทุกวัน รวมทั้งผู้อ่านหนังสือพิมพ์จะอ่านเพียงบางเรื่องหรือบางคอลัมน์ที่เขาเกี่ยวข้องหรือสนใจเท่านั้น และไม่มีสีสันหรือภาพที่สวยงามสะดุดตาชวนอ่าน

นักประชาสัมพันธ์ ควรรู้จักผูกพันกับหนังสือพิมพ์ และถือว่า การหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของงานประชาสัมพันธ์ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติดังนี้ ต้องศึกษารวบรวมข้อมูล ต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการหนังสือพิมพ์ เช่น นโยบาย จุดมุ่งหมาย ความต้องการของ หนังสือพิมพ์แต่ละ ฉบับซึ่งแตกต่างกันไป และต้องศึกษานุคคลในวงการหนังสือพิมพ์เพื่อทำความรู้จักสร้าง ความสนิทสนมคุ้นเคย ต้องให้ข่าวหนังสือพิมพ์ เช่น ข่าวเกี่ยวกับนโยบาย ความมุ่งหมาย โครงการ ผลงาน และเหตุการณ์ เพื่อให้ หนังสือพิมพ์นำไปลงเผยแพร่ ทำให้ประชาชนผู้อ่านเกิดความสนใจ ความรู้ ความเข้าใจ และนิยมเลื่อมใสในสถาบัน ต้องอำนวยความสะดวกแก่นักข่าวหรือนักเขียน ที่มาติดต่อ ต้องผูกสัมพันธ์และสังสรรค์กับบรรดานักข่าวและนักเขียนให้ใกล้ชิดสนิทสนม ต้อง คอยตัดข่าวบทวิจารณ์และสารคดีที่หนังสือพิมพ์ต่างๆลงเพื่อติดตามวัดผลงาน และแพร่ข่าวให้ หนังสือพิมพ์ ตรวจสอบกระแสน่าดู ตรวจสอบข่าวและความคิดเห็นที่เป็นความเข้าใจผิด

1.2 วารสาร (Journal)

จัดทำเพื่อผู้อ่านเฉพาะกลุ่ม อาจเป็นภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ จัดทำเป็นรูปเล่ม มี ระยะเวลาออกที่แน่นอน และมีความต่อเนื่อง

ข้อดีของวารสาร รูปเล่มแข็งแรงและสวยงามสามารถเข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายได้ ตามความประสงค์เจาะจงหรือต้องการ มีผลทางด้านช่วยย้ำเตือนความทรงจำและประทับใจ เพราะ ออกติดต่อกันเป็นประจำและต่อเนื่องโดย สม่ำเสมอ มีเนื้อที่เพียงพอที่จะสื่อสารหรือชี้แจง รายละเอียดต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ และมีความยืดหยุ่นสูง เพราะอาจเปลี่ยนแปลงเนื้อหา รูปเล่มให้ เป็นไปตามความต้องการและงบประมาณของ องค์กรสถาบันได้ง่าย

ข้อจำกัดของวารสาร คุณภาพของวารสารมักไม่ค่อยดีและขาดคุณภาพ เพราะจัดทำ กันเองในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ งบประมาณเป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดทำ ขาดเล็กได้ง่าย หาก ผู้บริหารไม่เห็นด้วย หรือเมื่อไม่ได้รับงบประมาณ ผู้จัดทำไม่มีเวลาเพียงพอ เพราะต้องมียานภาระ อื่น ๆ ภายในองค์กรอีกมากมาย และหากวารสารที่ออกนั้นมีวัตถุประสงค์ที่ไม่แน่ชัดหรือขาด ความรู้ที่น่าสนใจและสารประโยชน์ที่แท้จริงแล้ววารสารนั้นก็อาจจะไม่ได้รับความสนใจจาก ประชาชน

1.3 นิตยสาร (Magazines)

นิตยสาร เป็นเครื่องมือหรือสื่อในการประชาสัมพันธ์ประเภทสิ่งพิมพ์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง นิตยสารมีรูปเล่มที่กะทัดรัดสวยงาม และมีระบบการพิมพ์ที่ประณีต มีสีสวยงามช่วยดึงดูดความ สนใจของผู้อ่านได้เป็นอย่างดี

ข้อดีของนิตยสาร การจัดทำนิตยสารมักทำในรูปของธุรกิจโดยทีมงานขององค์กร มีการวางแผนงานจัดทำอย่างเป็นระบบ ทำให้มีรูปเล่มที่สวยงามและเนื้อหาแปลกใหม่ ไม่ซ้ำหรือซ้ำเพื่อ สามารถนำเสนอรายละเอียดเรื่องราวได้มาก และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้ จำนวนการผลิตไม่มาก มีการบอกเงื่อนไขการรับเป็นสมาชิก ทำให้ไม่สูญเปล่า และระยะเวลาในการอ่านนิตยสารนานกว่าหนังสือพิมพ์

ข้อจำกัดของนิตยสาร ราคาต่อหน่วยของนิตยสารแพงกว่าหนังสือพิมพ์ การจัดทำจำหน่ายและเผยแพร่อยู่ในวงจำกัดเฉพาะกลุ่ม ขาดความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์เพราะอาจออกเป็นรายเดือนหรือรายปักษ์ มีราคาแพงประชาชนบางกลุ่มอาจไม่สามารถซื้อหรือจับจ่ายได้ และมีจำนวนจำหน่ายและเผยแพร่ค่อนข้างน้อย

1.4 หนังสือรายงานประจำปี มักจัดทำเป็นรูปเล่ม และมีขนาดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีเรื่องราวสำคัญและน่าสนใจขององค์กรเรียกว่า Annual Report

1.5 หนังสือรายงานประจำงวด (Imperial Report) ทำเป็นรูปเล่มคล้ายกับหนังสือรายงานประจำปี โดยออกเป็นงวด ๆ เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือนต่อครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรประจำงวด หรือรายงานผลโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

1.6 จดหมาย (News Letter) มีลักษณะเป็นแผ่นปลิวชนิดหนึ่ง เพื่อส่งให้กับกลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมาย หรือคาดคะเนว่าจะเป็นลูกค้าได้ในอนาคตมีหัวข้อจดหมายที่สวยงามเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนหรือองค์กร

1.7 ป้ายประกาศและโปสเตอร์ เป็นสื่อที่ใช้เพื่อดึงดูดความสนใจของประชาชนที่มีความเคลื่อนไหวและสะดุดตา จัดทำด้วยสีสดใสสวยงามมีภาพและตัวอักษรชัดเจนอ่านง่ายแม้อยู่ไกล

1.8 แผ่นพับ (Folder) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ข่าวเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการขององค์กร

1.9 เอกสารแจก มักทำเป็นเอกสารที่รวมเป็นเล่มเพื่อเผยแพร่หรือแจกให้อ่าน

1.10 จุลสาร (Booklet and Bulletin) เป็นเอกสารเชิงความรู้ทางวิชาการ มีลักษณะคล้ายแผ่นพับแต่เย็บเป็นเล่ม

1.11 ใบปลิว (Leaflet) มีลักษณะเป็นกระดาษแผ่นเดียวบรรจุข่าวสาร เรื่องราวต่าง ๆ ที่ต้องการจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงในกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง

3.4 คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT

การบริหารงานมหาวิทยาลัยนั้นจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีใหม่ล่าสุดในวงการคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตประจำวันของชาวโลกคือ เทคโนโลยี

อินเทอร์เน็ต ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ต่างๆ ใน โลกเข้าด้วยกัน ภายใต้กฎเกณฑ์การต่อเชื่อม (Protocol) อย่างเดียวกันที่เรียกว่า TCP/IP อินเทอร์เน็ตเป็นปรากฏการณ์ของคำว่า "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ที่เป็นรูปธรรม โลกทั้งโลกสามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้ ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ใด ในทางการศึกษา อินเทอร์เน็ตเป็นการเปิดกว้างของ การให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้อย่างไม่เคยมีมาก่อน และเป็น การเปิดโอกาสที่ทำให้เกิดความเท่าเทียม สำหรับทุกคน ที่สามารถจะเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ลองนึกถึงความจริงที่ว่าเด็กไทยที่ อยู่บนดอยในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ก็สามารถหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตได้เท่าเทียมกันกับเด็กอเมริกันที่นิวยอร์ก และเท่ากับเด็กญี่ปุ่นที่โตเกียว ใช้อินเทอร์เน็ตเป็น

แหล่งสะสมความรู้หรือที่บางคนเรียกว่า "ชุมทรัพย์ความรู้" เพราะในบรรดาคอมพิวเตอร์ที่ต่อ เชื่อมอยู่กับอินเทอร์เน็ตนั้น ต่างก็มีข้อมูลสะสมไว้มากมาย และวิธีให้บริการบนอินเทอร์เน็ตก็ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้น ได้อย่างง่ายดาย ถ้าเจ้าของข้อมูลยอมเปิดให้เป็นข้อมูลสาธารณะ แต่สิ่งที่จะต้องระวังคือ ข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตจำนวนมากเป็นข้อมูลที่ไม่มีการกลั่นกรอง ไม่มีการ รับรองความถูกต้อง ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลจะต้องใช้วิจารณญาณในการเลือกแหล่งข้อมูล ที่เชื่อถือได้และนำมาใช้เฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์เท่านั้น อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาในยุค อินเทอร์เน็ตนั้นคือ การเรียนรู้ที่จะแยกแยะและกลั่นกรองข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาเรียบเรียงและ จัดระบบขึ้นเป็นความรู้ ขณะนี้มีงานวิจัยซึ่งพยายามสร้างกระบวนการอัตโนมัติ (โดยใช้ คอมพิวเตอร์) ของการค้นหาข้อมูล (จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต) และนำมาเรียบเรียงขึ้นเป็นความรู้ ตามกฎเกณฑ์ที่ผู้ใช้สามารถระบุได้ ศาสตร์ใหม่แขนงนี้มีชื่อเรียกว่า วิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering) ซึ่งมีการบริการ World Wide Web (WWW.) เป็นวิธีการให้บริการข้อมูลแบบหนึ่งบน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นวิธ การที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อความสะดวกต่อผู้ใช้ โดยอาศัยสมรรถนะที่ สูงขึ้นมากของคอมพิวเตอร์ในยุคนี้ .

WWW. ใช้กฎเกณฑ์การรับส่งข้อมูลแบบ Hypertext Transfer Protocol (http) ซึ่งมีจุดเด่น ที่ สำคัญอยู่ 2 ประการคือ 1. สามารถทำการเชื่อมโยงและเรียกข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาปรากฏได้ โดยวิธีการที่เรีย กว่า Hyperlink 2. สามารถจัดการข้อมูลได้หลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวเสียง และวีดิทัศน์ เป็นต้น

คอมพิวเตอร์ในปัจจุบันเป็นการใช้อย่างกว้างขวาง ในวงการศึกษาคอมพิวเตอร์มิใช่ เพียงแต่สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเท่านั้น แต่ยังใช้เป็นสื่อหรือเป็นเครื่องมือสร้างสื่อได้ อย่างสวยงามเหมือนจริง และรวดเร็วมากกว่าก่อนนักเทคโนโลยีการศึกษา จึงศึกษาวิจัยบทบาทของ นวัตกรรมทางด้านการผลิตและการใช้สื่อใหม่ ๆ ตามศักยภาพของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เพิ่ม

มากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์กราฟิก ระบบมัลติมีเดีย วิดีโอออนดีมานด์ (Video-on-Demand) การประชุมทางไกล (Teleconference) อี-เลิร์นนิ่ง (e-Learning) อี-เอ็ดดูเคชัน (e-Education) เป็นต้น

ความหมายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT ได้แก่ การมีจำนวนผู้ให้บริการที่รวดเร็วเพียงพอ มีทักษะความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ มีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่มีความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ มีอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย และ ความปลอดภัย มีประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น ความรวดเร็ว มีการบริการติดตั้ง-ควบคุมด้วยระบบเครือข่าย มีการบริการการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ มีการบริการบทเรียนออนไลน์ (e-learning) มีการบริการบทเรียนสำเร็จรูป (CAI) มีการบริการอินเทอร์เน็ต ระบบไร้สาย และ ระบบแลน และพื้นที่ที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์

สรุปจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา อันประกอบไปด้วย วัสดุอุปกรณ์ทางเครื่องสนับสนุนการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า เทคโนโลยีการศึกษาด้านเครือข่าย เครื่องฉายฟิล์ม การออกแบบกราฟิก และสิ่งพิมพ์ น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อม

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอการประมวลเอกสารตามหัวข้อตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา เป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่แวดล้อมผู้เรียน ผู้เรียนจึงมีโอกาสได้สัมผัสอยู่ตลอดเวลาที่ใช้ชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม ซึ่งจะมีผลช่วยให้ผู้เรียนมีสุนทรียภาพมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีผลต่อพัฒนาการทุกด้าน ทั้งพัฒนาการทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมที่ควรมีการจัดให้มีขึ้นเช่นการจัดให้มีสวนหย่อม มีน้ำพุ การปลูกต้นไม้ใหญ่เพื่อให้ร่มเงา มีมุมพักผ่อนรอบๆ บริเวณมหาวิทยาลัยเพียงพอกับจำนวน

ผู้เรียน การจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน อุปกรณ์เครื่องใช้ในห้องเรียนครบถ้วน และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ นอกจากนั้นครูควรปรับเปลี่ยนตนเอง ให้เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีของผู้เรียนดี การมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร พร้อมทั้งจะให้กัณฑ์บุคลิกที่ดีเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียน แต่งกายสะอาดเรียบร้อยสวยงามสมวัย

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพก็คือคำนึงถึงการส่งผลต่อการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สังคม อารมณ์สุนทรียภาพ ฯลฯ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะสวยงาม สะอาด ร่มรื่น และเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วย

ความหมายสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมของขนาดของพื้นที่ มีการจัดการอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีการแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ และเป็นเอกเทศ มีพื้นที่สำหรับอาจารย์ นักศึกษาใช้บริการตนเอง มีพื้นที่ส่วนให้บริการต่างๆ เช่น ยิม คีฬา มีพื้นที่ในการจัดเก็บสื่อและอุปกรณ์ มีพื้นที่สำหรับจัดเตรียม ทดลองใช้ และการซ่อมบำรุง มีการจัดระบบระบายน้ำและการระบายอากาศที่ดี มียานพาหนะและการคมนาคมสะดวก และมีการจัดระบบแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น

4.2 สภาพแวดล้อม ทางสังคม

สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นการอธิบาย ความสัมพันธ์ในเชิงสังคมวิทยา ซึ่งมีลักษณะเชิงความน่าจะเป็น (Probabilistic Thinking) ซึ่งจะอธิบายในลักษณะทั่วไป การศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมเรื่องใด ก็จะต้องมองไปรอบด้านของปัญหาว่า อาจสืบเนื่อง มาจากสาเหตุใดได้บ้าง กรอบการมองในลักษณะดังกล่าว มาจากทฤษฎี โครงสร้าง หน้าที่เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะมองระบบสังคม ที่มีความเชื่อมโยง ของสาเหตุของปัญหา อาศัยข้อมูลประวัติศาสตร์ (Historicity) มาประกอบ โดยมีการศึกษา จากสภาพปัจจุบัน ถอยหลัง ไปในอดีต เพื่อหาดูว่าอาจมีสิ่งใด มาเป็นเหตุของปัญหาได้บ้าง สภาพเดิมเป็นอย่างไร มีการคลี่คลายแก้ไขปัญหาอย่างไร จนกระทั่งเกิดปัญหาอยู่ในปัจจุบัน แล้วจึงลงความเห็น เกี่ยวกับปัญหานั้น

ความหมายสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ สภาพของมหาวิทยาลัยมีภาวะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-ผู้บริหาร ระหว่าง ผู้บริหาร-คณาจารย์ ระหว่าง ผู้บริหาร-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง ผู้บริหาร-นักศึกษา ระหว่าง คณาจารย์-คณาจารย์ ระหว่าง คณาจารย์-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง คณาจารย์-นักศึกษา ระหว่าง เจ้าหน้าที่-เจ้าหน้าที่ ระหว่าง เจ้าหน้าที่-นักศึกษา และระหว่าง นักศึกษา-นักศึกษา

จากแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ดังนั้นจึง คาดได้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

4.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรม เป็นส่วนสำคัญ ของความเป็นมนุษย์ เป็นสองสิ่งที่ยากออกจากกัน ไม่ได้ และมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง สิ่งที่ยากสังคมหนึ่ง ว่าต่างจากสังคมหนึ่ง ก็คือ วัฒนธรรม ในขณะที่เดียวกันวัฒนธรรมก็เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการ ทางสังคมและจิตใจ ของมนุษย์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยประสาน และผูกมัดคนไว้ในสังคมเดียวกัน และช่วยให้สังคมคง อยู่ได้

การศึกษาสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยใช้มุมมองหลาย ๆ มุมมองจนกระทั่งสามารถ มองภาพสังคมได้ โดยภาพรวม ย่อมเป็นประโยชน์ ที่จะทำให้สามารถนำไปใช้ ในการวางแผน เพื่อ พัฒนาคณะ ที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติงาน จนได้ผลที่เป็น รูปธรรมก่อให้เกิดการพัฒนาต่าง ๆ ในสังคมขึ้นได้ สิ่งที่น่าเสนามาตั้งแต่ต้น เป็นเพียงทฤษฎี ที่เป็น มุมมองทางสังคมวิทยา และวัฒนธรรมบางส่วน รายละเอียดในการวิเคราะห์ มองสังคมสภาพสังคม ยังมีอีกหลายอย่าง ซึ่งนักศึกษา สามารถค้นคว้าศึกษาได้ การค้นคว้าศึกษา โดยถึงแก่นแท้ของ ศาสตร์ นั้น ๆ จะเป็นประโยชน์ ในการมองสภาพสังคม ได้เป็นอย่างดี และย่อมเป็นประโยชน์อย่าง ยิ่ง ต่อผู้ที่จะเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะพัฒนาคณะ ในสังคมให้สอดคล้องกับสังคม ที่ เป็นอยู่ต่อไป

ความหมายสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีลักษณะของค่านิยมความ เป็นประชาธิปไตย มีวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามภายในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการยึดมั่น ในกฎระเบียบ วินัยของบุคลากรในองค์กร มีค่านิยมร่วมตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความร่วมมือ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีการแบ่งปันระหว่างกันภายในองค์กร มีการประสานงานที่ดี มีการใช้ปัญญาในการตัดสินใจปัญหา มีการยอมรับในการเท่าเทียมกันของบุคคล มีพิธีกรรมร่วมใน องค์กร มีสัญลักษณ์ยึดเหนี่ยวร่วมกัน มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีการเห็นคุณค่าในความเสียสละ มีการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และมีการ ใช้ชีวิตที่เรียบง่ายของบุคคลในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบต่อการแข่งขัน คือวัฒนธรรมองค์กรที่ สามารถส่งเสริมกลยุทธ์ในการแข่งขัน และถ้าวัฒนธรรมดังกล่าวนี้สามารถส่งเสริมศักยภาพของ

องค์การให้สามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว นักวิชาการอาจให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ต่าง ๆ กันไปตามทัศนะ เช่น ฮอฟสเต็ด (Hofstede:1991) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ รูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งถือเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับและครอบคลุมสิ่งที่สามารถวัดได้ ส่วน บรูม และ เซลส์ไนค์ (Broom and Selznick;1969) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ มรดกของสังคม และความชำนาญที่คนเราได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ประเพณี และรูปแบบการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์คิดทำขึ้นมา และถ่ายทอดให้กับสมาชิกรุ่นหลัง ๆ ในสังคม เพื่อเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต และ เซธ (Sathe;1985) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของบุคคลากร ซึ่งอยู่รวมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์การ แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ความเชื่อ รูปแบบ บรรทัดฐาน ค่านิยม ทัศนคติ และอุดมการณ์ที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมาชิกของแต่ละองค์การจะผ่านการปลูกฝัง หล่อหลอมให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยสะท้อนออกสู่ภายนอกผ่านพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งวัฒนธรรมองค์การนั้นจะถูกส่งผ่านจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นต่อ ๆ ไป เพื่อธำรงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การทั้งนั้น เอ็ดการ์เชียน (Edgar Schein อ้างใน อุดม ทุมโฆสิต; 2544:388) โดยได้นิยาม วัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่าเป็น “ระบบความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ระบบความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวได้พัฒนาอยู่ภายในองค์การหนึ่ง ๆ จนมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเป็นแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ”

และทั้งนี้ สมยศ นาวิกาน (2544:352-353) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือสิ่งที่หล่อหลอมทัศนคติของพนักงานและกำหนดวิถีทางที่องค์กรจะเกี่ยวพันระหว่างกันกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การคือ ระบบของค่านิยมร่วม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ทำให้สมาชิกขององค์การเป็นหนึ่งเดียว วัฒนธรรมจะสะท้อนมุมมองร่วมกันต่อ “วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้ วัฒนธรรมจะมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะว่าบุคคลจะทำตามค่านิยมร่วม และคุณลักษณะอย่างอื่นของวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมสามารถมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อวัฒนธรรมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ถูกรวมกันอย่างกว้างขวาง และถูกรับเอาไว้ภายในโดยสมาชิกขององค์การอย่างลึกซึ้ง ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 71-75) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, Hunt and Osborn.

2003 :262) หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง (Robbins and Judge:2007:511) ประกอบด้วย ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) บรรทัดฐาน (Norms) สัญลักษณ์ (Symbol) พิธีต่าง ๆ (Rituals) เรื่องเล่า (Myths) และการปฏิบัติ (Practices) สิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยม (Shared values) ซึ่งพนักงานสามารถทำได้โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

วัฒนธรรมอาจจะวิเคราะห์หลายด้านดังนี้ (1) วัฒนธรรมเป็นการรับรู้ ถ้าแต่ละบุคคลรับรู้วัฒนธรรมของสังคม โดยถือเกณฑ์สิ่งที่เขาเห็นหรือได้ยินภายในองค์กร แม้ว่าจะแต่ละบุคคลจะมีภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่างกันในองค์กรก็ตาม แต่จะมีแนวโน้มอธิบายถึงวัฒนธรรมด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกัน สิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม (2) วัฒนธรรมจะเกี่ยวข้องกับวิธีที่สมาชิกรับรู้ไม่ใช่สิ่งที่เขาชอบ ซึ่งเป็นการอธิบายมากกว่าการประเมินเหตุการณ์

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในสังคม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน และมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกันจึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจวัฒนธรรมจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทางความเชื่อ (Guiding beliefs) ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามทุกวัน สิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์กร แม้ว่าวัฒนธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เรื่องบอกเล่า (Stories) กิจวัตรและพิธีต่าง ๆ (Rites and rituals) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) จริยธรรมองค์กร (Ethics)

มิติด้านวัฒนธรรมองค์กร (Dimensions of organizational culture) จากการวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่จะสร้างขึ้นในองค์กร ได้มีการเสนอแนะว่า มีทักษะ 7 ประการที่ควรคำนึงถึง ดังนี้ (1) นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับที่พนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคดค้านวัตกรรม หรือมีความเสี่ยงเกิดขึ้น (2) ความสนใจที่จะให้รายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับที่พนักงานมีการวิเคราะห์ความสนใจที่จะให้รายละเอียดในเรื่องใด

เรื่องหนึ่ง (3) การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งผู้บริหารมุ่งที่ผลลัพธ์มากกว่ามุ่งที่เทคนิค และกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น (4) การมุ่งความสำคัญที่คน (People orientation) เป็นระดับที่การตัดสินใจในการจัดการโดยมุ่งความสำคัญที่บุคคลภายในองค์กร (5) การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team orientation) เป็นระดับกิจกรรมการทำงานที่มุ่งที่ทีมงานมากกว่ามุ่งที่บุคคลแต่ละคน (6) ความก้าวร้าว (Team orientation) เนระดับบุคคลที่มีความก้าวร้าวและต้องการแข่งขันมากกว่าความสะดวกสบาย และความร่วมมือ (7) ความคงที่ (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมองค์กรมุ่งการรักษาสภาพที่คงที่มากกว่าความเจริญเติบโต

วัฒนธรรมหลัก (Core culture) วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable culture) วัฒนธรรมหลัก (Core culture) เป็นค่านิยมหลัก (Core values) ซึ่งเป็นความเชื่อถือ (Beliefs) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กร

วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการได้เห็น ได้ยินภายในองค์กร เช่น จากลูกคำ จากพนักงาน ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ซึ่งกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการสังเกต (1) เรื่องบอกเล่า (Stories) มักเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหารเห็นว่าเมื่อนำมาแล้วถ่ายทอดให้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ฟังแล้วจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการ เช่น เรื่องความสำเร็จ ของพนักงานในองค์กรคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดี และตั้งใจทำงานจนสามารถเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้ (2) ประเพณี และพิธีต่าง ๆ (Rites and rituals) เป็นการจัดงานฉลองครบรอบต่าง ๆ (Ceremonies) การจัดงานฉลองครบรอบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กรสามารถเตือนความทรงจำที่ดี และสามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์กรสู่พนักงานได้ บางครั้งผู้บริหารสามารถจัดงานฉลองความสำเร็จขององค์กร และมอบรางวัลพนักงานดีเด่นที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนอกจากจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของพนักงานแล้ว ยังช่วยถ่ายทอดค่านิยมในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และความเชื่อในคุณค่าที่ได้รับจากการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (3) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคลซึ่งสมาชิกอื่นยกย่องชมเชยว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร (4) สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานได้หากผู้บริหารได้รับความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น ตัวอย่างของสัญลักษณ์ ได้แก่ สัญลักษณ์ทางการค้า (Logos) รางวัล (Awards) ภาพ (Posters) เป็นต้น

นอกจากนี้อาจจะมีส่วนประกอบอื่นที่ถือว่าเป็นส่วนที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ (1) คำขวัญ (Slogans) เป็นวิธีที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยม และความเชื่อที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กร

ต้องการที่จะถ่ายทอดให้แก่พนักงานในองค์กร คำขวัญภายในองค์กร เช่น “บริการทุกระดับประทับใจ” (2) จริยธรรมองค์กร (Ethics) เกี่ยวข้องกับเรื่องข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ระบุว่าสิ่งใดดี ถูกต้อง และสิ่งใดไม่ดี ไม่ถูกต้อง ภายในองค์กร หรือข้อกำหนดขององค์กร สำหรับจริยธรรมธุรกิจ (Business ethics) ซึ่งหมายถึง ความเกี่ยวข้องกับเรื่องความถูกต้อง ความจริง และความยุติธรรม ในแง่ต่าง ๆ ของการดำเนินธุรกิจ เช่น ในแง่ของความรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของความยุติธรรมในการแข่งขัน จริยธรรมในการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ทิศทางใหม่ของวัฒนธรรมในองค์กร (Directions in organizational cultures) ปัจจุบันนี้ องค์กรพยายามสร้างข้อได้เปรียบให้เหนือกว่าคู่แข่ง โดยการมอบอำนาจให้แก่พนักงานมากขึ้น (Worker empowerment) และยังสร้างวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการทำงานรูปแบบใหม่ วัฒนธรรมเหล่านี้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างของแรงงาน มาตรฐานด้านจริยธรรมที่ควรรักษาไว้ในองค์กร

วัฒนธรรมและการมอบอำนาจการตัดสินใจ (Culture and empowerment) ผู้บริหารไม่ว่าระดับจะต้องค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการที่จะได้รับประโยชน์จากวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในองค์กร โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานและให้อำนาจในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สุดคือ การเห็นคุณค่าในทักษะเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต่างกันของสมาชิกทุกคน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้กำลังสติปัญญา ความสามารถ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิดทัศนคติดีต่อการทำงานร่วมกัน

องค์กรที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม (Multicultural organizations) ความหลากหลายของแรงงานนั้นเมื่อได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive advantage) คำว่า ความหลากหลายของวัฒนธรรม (Multiculturalism) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ (1) ความร่วมมือกันหลายฝ่าย (Pluralism) สมาชิกทุกคนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มวัฒนธรรมใดก็ตาม มีบทบาทในการกำหนดค่านิยมและนโยบายขององค์กร (2) การประสานประสานในโครงสร้าง (Structural integration) สมาชิกทุกคนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มวัฒนธรรมใดก็ตามสามารถเป็นตัวแทนที่ดีในทุกระดับงานและทุกหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) การประสานประสานเครือข่ายงานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal network integration) เป็นกลุ่มที่คอยช่วยเป็นที่ปรึกษาและให้การสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพให้กับสมาชิกทุกคน (4) ไม่มีความลำเอียงและไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก (Absence of prejudice and discrimination) มีกิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม และการทำงานที่หลากหลายเพื่อแก้ปัญหาลำเอียง (5) ให้มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่ดีที่สุด

(Minimum intergroup conflict) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะไม่นำไปสู่ ความขัดแย้งในเชิงทำลาย แต่จะนำไปสู่ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์

วัฒนธรรมกลุ่มย่อยภายในองค์การ (Organizational subcultures) วัฒนธรรมกลุ่มย่อย (Subcultures) เป็นรูปแบบของค่านิยมและปรัชญาที่เป็นเอกลักษณ์ภายในองค์การซึ่งไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมหลัก (วัฒนธรรมเด่น) ขององค์การหรือระบบสังคม (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003:G-11) หรือเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งมีค่านิยมและความเชื่อถือ (Values and beliefs) มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและมีลักษณะส่วนตัวที่คล้ายคลึงกัน ตัวอย่าง องค์การจะประกอบด้วยกลุ่มวัฒนธรรมของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเดียวกัน กลุ่มย่อยของผู้ที่มีเชื้อชาติและศาสนาเดียวกัน กลุ่มย่อยของผู้ที่มีอายุและเพศเดียวกัน

บางครั้งวัฒนธรรมกลุ่มย่อยก็ทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น ขาดความกลมเกลียวกันระหว่างกลุ่มที่มาจากต่างแผนกอาจจะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกว่าเป็นฝ่ายการตลาด ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการเงิน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความแตกแยกและให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลที่มาจากแผนกอื่นลดน้อยลง กล่าวคือแทนที่ทุกคนจะร่วมกันทำงานเสมือนเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งหมดกลับแข่งขันกันเองระหว่างฝ่าย ปัญหาหลักอีกประการหนึ่งของวัฒนธรรมกลุ่มย่อยก็คือ ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วคนที่มีเชื้อชาติต่างกันจะมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการสร้างความสัมพันธ์และการเปิดใจกว้างเมื่อทำงานร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งมีเชื้อชาติต่างกัน นอกจากนี้ช่องว่างระหว่างวัยในกลุ่มที่ทำงานเริ่มมีบทบาทที่สำคัญภายในองค์การ โดยเฉพาะปัญญาชนรุ่นใหม่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมักจะมีปัญหาในการทำงานกับผู้บริหารระดับสูง เพราะต่างก็มีค่านิยมและความเชื่อที่แตกต่างกันซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ยังมีเรื่องของภารกิจกันทางเพศ ซึ่งผู้หญิงมักจะถูกมองว่ามีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย และเกิดปัญหาขึ้นบ่อย ๆ เมื่อหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บริหารกับพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ

วัฒนธรรมด้านจริยธรรม (Ethical cultures) จริยธรรมเป็นหลักของการปฏิบัติที่ใช้ในการตัดสินใจ และเป็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หรือเป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญภายในองค์การเพราะจะช่วยในการแนะนำพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิก ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทที่สำคัญในการริเริ่มและรักษาจริยธรรมอันดีงาม แต่ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องาน ซึ่งสามารถกระทำได้โดยส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันว่า อะไรคือพฤติกรรมที่เหมาะสมและถูกต้องภายในองค์การ เพื่อสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมที่ดี (Ethical climate) องค์การที่สนับสนุนความเข้าใจร่วมกันอย่างแท้จริงจะสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนให้แก่สมาชิกว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อ ความพร้อมในการบริหารการพัฒนา

จากแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ของกลุ่มบริษัทไทย วิ.พี. คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถช่วยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

แบบภาวะผู้นำ

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอการประมวลเอกสารตามหัวข้อตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985 : 719) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งยูกิล (Yukl, 1989 : 3) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกัน ก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำ ในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกัน ในที่นี้จึงขอนำเสนอให้ศึกษาดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและชำระไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม สโตกคิล (Stogdill, 1974:411) ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก พฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979:303) ภาวะผู้นำคือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ ชวอทซ์ (Schwartz, 1980:491) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้

บรรลุดความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร มิทเชลล์ (Mitchell and Larson, Jr., 1987:435)

5.1 แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไร หรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร

ความหมายแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำมีภาวะในการ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย กระตุ้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดคบทลงโทษ รางวัล และทิศทางการทำงานร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับตำแหน่งงาน มีความสามารถในการเปลี่ยนบทบาทได้ตามความเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ให้โอกาสการตัดสินใจการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์เร่งด่วน ผลลัพธ์ประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน ตามความต้องการโดยรวมขององค์กร

แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories of Leadership) ได้มีการศึกษาปรับทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม และทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ การศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำในปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาผู้นำในปัจจุบันจึงได้เน้นไปที่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มอสเลย์ (Mosley and other , 1996 : 32) กล่าวว่า ทฤษฎีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradizm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือส่งเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moralagents) และ

กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสับสนอย่างในปัจจุบัน

เซอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn , 2548:38-39) ได้รวบรวมและสรุปคุณภาพพิเศษของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ได้ 6 ประการ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมทั้งสามารถสื่อความหมายสู่ผู้อื่น ได้อย่างดี นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำ “ฝันร่วมกันให้เป็นจริง” (2) บารมี (Charisma) หรือ “เก่ง ดี มีเสน่ห์” จนเร้าใจบุคคลอื่น ๆ ให้มีความกระตือรือร้น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้านการใช้ “อำนาจความนิยม” (Reference Power) คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับ ความนิยมนอกยกย่องจกคนทั้งคนอื่น ๆ อยากรับพรพรกหรือผู้ตามและอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์คนจำนวนมาก (3) การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) มีการจัดรายการ “แมวมอง” ค้นหาบุคคลดีเด่น แล้วให้รางวัลพิเศษ จัดให้พิธีการฉลองความเป็นเลิศและการบรรลุผลอันสูงส่ง ทั้งอย่างมีการวางแผนล่วงหน้าและอย่างเฉียบพลัน (4) การเอื้ออำนาจ (Empowerment) มีการช่วยให้ผู้ตามมีพัฒนาการ และมีการสนับสนุนการขจัดปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง (5) การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) มีความพยายามและสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันกับงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตาม ด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกระดมจินตนาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งการแก้ไขและป้องกันปัญหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพสูง (6) ความสัตย์ซื่อถื่อมั่น (Integrity) มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นรักษาความดี มีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ดีงามและสามารถรักษาคำมั่นสัญญา พันธะผูกพันด้วยการติดตามผลแบบไม่ลดละ

จากแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

5.2 แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

สภาพปัจจุบันกระแสสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามข่าวสารข้อมูล และเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร ทั้งนี้ภาวะผู้นำจะแตกต่างกันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละสมัย ในการค้นหาข้อยุติว่าผู้นำที่ดีที่สุดควรเป็นอย่างไรนั้น ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพราะหาไม่อาจพิสูจน์ได้ว่าควรพิจารณาตามวิธีการใดที่

ถูกต้องที่สุดและแต่ละวิธีต่างก็มีประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 419) มีภาวะผู้นำ 2 แบบ กำลังเป็นที่สนใจและยอมรับของนักการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษาโดยเฉพาะเหมาะสมกับโรงเรียนในปัจจุบัน (Sergiovanni, 1989 : 214 - 215; Goens & Clover, 1991:144 - 165) คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transacrional and Transformation Leadership)

ความหมายแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้แก่ ผู้นำมีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ มีความคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล มีวิธีการจูงใจในการบอกงาน มีวิธีการเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีวิธีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีรูปแบบในการเป็นตัวอย่างที่ดี และมีวิธีการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transacrional Leadership) จะมีลักษณะความ สัมพันธ์ผู้กำกับตามแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้อะไรบางอย่างและรับอะไรบางอย่างตอบแทน ในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังไว้เช่นกัน (Beare et al., 1989 : 106; Kuhnert & Lewis, 1987 : 648 - 657; Killerman, 1984 : 100)

แบส (Bass, 1985) ได้ขยายแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns, 1978) โดยอธิบายลักษณะผู้นำแบบนี้ว่า (Bass, & Aviolio, 1990 : 15; Waldman, bass, & Einstein, 1987 : 178, Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2000 : 301 -302)ผู้นำการแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้(1) ผู้ที่จะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ (2) มีการแลกเปลี่ยนผลการตอบแทนและสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามเหมาะสม (3) ตอบสนองตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชานานเท่าที่เขาจะทำงานให้ล่วงดู

ทิชชีและเดวานน่า (Tichy & Devanna, 1986 : 27 - 32) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ (1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การที่รับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า (2) กล้าและเปิดเผย เป็นคนกล้าเผชิญกับความจริง (3) มีความเชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ (4) ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย (5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือความไม่แน่นอนได้ (7) เป็นผู้มองการณ์ไกล สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1990 : 19 -22) ได้สนับสนุนให้นำไปใช้ในสถานศึกษา และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีลักษณะเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง-ปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน โดยส่วนรวมมิใช่พวกพ้องของตน ทำให้ผู้บริหารและครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพ

ของโรงเรียนมากกว่าตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน และมีลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Laeder as Bondig) จะยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤตินิ่งของผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับหน่วยงาน มิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของหน่วยงาน บริหาร โดยการมีส่วนร่วม นอกจากนี้แบรดฟอร์ดและโคเฮน (Bradford and Cohen) มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกันว่าเป็นนักพัฒนา (Developer) มีความพยายามสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ หรือพัฒนาได้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง (Seltzer, Joseph, & Bass, 1990 : 694) และถ้าต้องการจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Harris, 1989 : 10)

ความหมายของประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับความหมายของภาวะผู้นำ ที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ และขอบเขตการศึกษาของนักวิจัย นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เกณฑ์ (Criteria) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพผู้นำ พอแยกได้เป็น 3 ลักษณะคือ 1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) คือผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถ ในการนำ หรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่มความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะได้เห็นได้ชัดจากผลกำไร ที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครอบส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้ง การยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์การของรัฐมักจะเน้นไปที่ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ 2. ทักษะคติของผู้ตาม (Attitude of Followers) ทักษะคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้ โดยการ ใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้ -ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตาม ได้ดีเพียงใด -ผู้ตามชอบ ยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด -ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน -ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนี้ อาจดูได้จาก การมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่าง ๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น 3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of Group Process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดย

ประเมินจากความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคี ความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพ ของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น จะมีแนวทางการศึกษาไม่แตกต่างกันนัก

ยุกต์ (Yukl, 1989 : 7-8) ได้สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้คือ

1. อำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจ ของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อ ลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้

ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการ คำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่ (1) อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำ และ ในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ (2) ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวนการ แลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนั้น การที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อม ๆ กับ การวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมุ่ง เน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

2. พฤติกรรม (Behavior Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจาก พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆหรือผู้นำทำอะไรบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระยะต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมหรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่สองจะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมของผู้นำ กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตามพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณา มักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ (Critical Incident) ของการบริหาร

3. คุณลักษณะ (Trait Approach) การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ แม่นยำอย่างน่ามหัศจรรย์ และมีพรสวรรค์ในการชักจูงคนได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำได้มีมากในระหว่าง ค.ศ. 1930 - 1940 แต่ก็ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะของผู้นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้นำแต่ละประเภทอย่างไร และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คุณลักษณะใดที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้

4. สถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่ และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก องค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้ แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์การ ต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สอง มุ่งที่จะศึกษาว่า สถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มี พื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ หรือประสิทธิภาพ ของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

5.3 แบบภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ

การเป็นผู้นำที่ต้องรับฟังวิสัยทัศน์ของผู้อื่นและปรับแต่งวิสัยทัศน์ของตน ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ให้บริการที่จะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นที่พึ่งพิงแก่ผู้ตาม เป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทีมงานจะรู้สึกมั่นใจในการมีพี่เลี้ยง และมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

ความหมายภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ได้แก่ ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นเหมือน โโค้ช และหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์คือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความมุ่งมั่นใฝ่ดี ที่จะลงมือทำกิจที่มุ่งหวังให้บรรลุต่อผลสำเร็จ ผู้นำในหลายๆ องค์กรและก็พบว่าผู้นำในแต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันพอสมควร ผู้นำประเภทหนึ่งที่ค่อนข้างประทับใจคือผู้นำที่ให้ความสำคัญและคำนึงถึงตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำแบบเดิมที่มุ่งเน้นแต่การบังคับบัญชาและสั่งการ บทความเกี่ยวกับผู้นำลักษณะหนึ่งเรียกว่า Servant Leadership ซึ่งเมื่ออ่านดูแล้วก็พบว่าน่าสนใจและตรงกับคุณลักษณะของผู้นำที่น่าชื่นชม

คำว่า Servant Leadership ก็จะนึกถึงผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ (Servant ในภาษาอังกฤษ แปลเป็นไทยก็คือผู้รับใช้ ลูกจ้าง) รายละเอียดเล็กๆ ลงไปพบว่า Servant Leadership ไม่ได้หมายถึงผู้นำที่เป็นผู้รับใช้เท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทุกคนในองค์กร จริงๆ แล้วคำว่า Servant Leadership ไม่ได้เป็นคำใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Robert Greenleaf ซึ่งเคยเป็นผู้บริหารของ AT&T โดย Robert Greenleaf ได้เขียนหนังสือชื่อ Servant as Leader ขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 ซึ่งดูเหมือนว่าแนวคิดเกี่ยวกับ Servant Leadership จะยังคงอยู่และท้าทายกาลเวลามาพอสมควร หลักการสำคัญของ Servant Leadership จะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้นำก่อน โดยผู้นำที่จะมีลักษณะเป็น Servant Leader ได้จะต้องเป็นคนที่มีความรู้สึก หรือความอยากที่จะสนับสนุน พัฒนา ตอบสนอง บริการ หรือช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ก่อนแล้ว (ภาษาอังกฤษเขาใช้คำว่า Serve ครับ ไม่รู้จะแปลตรงๆ ได้อย่างไร) แล้วจากความรู้สึกหรือต้องการที่มีอยู่ภายในดังกล่าวก็จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลผู้นำก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อที่จะได้นำความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวไปปฏิบัติให้เห็นผลจริง อาจจะคิดว่าจะหาผู้นำแบบนี้ได้จากไหน ซึ่งๆ จริงๆ แล้วเชื่อว่ายังพอจะหาอยู่ได้ ผู้นำหลายท่านที่มีเจตนาธรรมที่จะรับใช้องค์กรหรือสถาบันของตนเอง ถึงได้ยอมที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำขององค์กร บางคนอยู่ดีๆ ก็สบายอยู่แล้วไม่เห็นต้องเหน็ดเหนื่อยแต่ยอมที่จะก้าวขึ้นไปเป็นผู้นำเนื่องจากมีเจตนาต้องการที่จะรับใช้องค์กรของตนเอง อย่างนำแนวคิดเรื่อง Servant Leadership ไปปนกับนักการเมืองบางท่านที่เวลาหาเสียงมักจะเอาความต้องการที่จะรับใช้ประชาชนขึ้นมาบังหน้า แต่พอได้รับเลือกแล้วกลับไปไม่ทำตามที่พูด ผู้ที่เป็น Servant Leader เมื่อก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำแล้วก็ยังคงมีความต้องการที่จะรับใช้หรือตอบสนองต่อบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เช่นเดิม แล้วก็มักจะปฏิบัติตามความตั้งใจเดิมอยู่แล้วด้วย Servant Leader จะแตกต่างจากผู้นำประเภทอื่นๆ ในลักษณะที่ว่าผู้นำโดยทั่วไปก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำเพราะเกิดขึ้นจากความต้องการภายใน ไม่ว่าจะความต้องการอำนาจ ตำแหน่ง เกียรติ หรือทรัพย์สินเงินทอง ผู้นำเหล่านี้ก้าวขึ้นมาเป็น

ผู้นำไม่ใช่เพราะต้องการรับใช้หรือตอบสนองต่อบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร แต่ผู้นำเหล่านี้อาจจะมี ความต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่นเกิดขึ้นภายหลังจากที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำแล้ว ผู้นำในลักษณะนี้เราจะไม่ เรียกเป็น Servant Leader เพราะผู้ที่ เป็น Servant Leader จะต้องเกิดความ ต้องการที่จะรับใช้ก่อน เป็นสิ่งแรก

หลักการของ Servant Leadership เป็นการเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยึดติดกันมา ในอดีตเหมือนกัน เนื่องจากในอดีตเรามักจะมองผู้นำขององค์กรในลักษณะ "ข้ามาคนเดียว" แต่ ผู้นำที่เป็น Servant Leadership จะเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นในเรื่องของการทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ร่วมกันของทั้งองค์กร ความสามารถในการบริหารตนเองของบุคลากร การพึ่งพาและทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ การเรียนรู้จากความผิดพลาด "ผู้นำที่จะมีลักษณะเป็น Servant Leadership ได้จะต้องเป็นคนที่มีความรู้สึก หรือความอยากที่จะสนับสนุน พัฒนา ตอบสนอง บริการ หรือช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ก่อนแล้ว" ถึงแม้แนวคิดของ Servant Leadership จะเกิดขึ้นมานาน แล้ว แต่ก็ยังได้รับความนิยมาอย่างต่อเนื่อง และดูเหมือนว่าความตื่นตัวในแนวคิดของ Servant Leadership จะทวีมากขึ้นเรื่อยๆ ดังเกิดได้จากหนังสือ บทความต่างๆ เกี่ยวกับแนวคิดของ Servant Leadership กันมากขึ้น องค์กรชั้นนำหลายๆ แห่งที่ได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย มากที่สุดของอเมริกา (จากการจัดลำดับของวารสาร Fortune) ได้มีการนำเอาแนวคิดของ Servant Leadership ไปใช้กันอย่างแพร่หลาย หรือแม้กระทั่งการนำแนวคิดดังกล่าวไปผสมผสานเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร จริงๆ แล้วเราอาจจะพบว่าคุณลักษณะของความเป็น Servant Leadership ได้ถูก แฝงอยู่ในคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละคน โดยธรรมชาติอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของ Servant Leadership ก็สามารถที่จะได้รับการเรียนรู้และฝึกหัดได้ แนวแนวคิดของ Servant Leadership ให้ความหวังให้กับองค์กรต่างๆ ในการสร้างอนาคตที่ดีกว่าและคิดคำนึงถึงผู้อ่านมาก ขึ้น

คุณลักษณะของ Servant Leadership ควรจะมีอะไรบ้าง ได้มีคนสรุปคุณลักษณะที่ สำคัญแปดประการของ Servant Leadership ไว้ดังนี้ 1) Listening หรือการฟัง เนื่องจากในอดีตเวลา เราพูดถึงทักษะที่ผู้นำควรจะต้องมี เรามักจะให้ความสำคัญกับทักษะในการสื่อสาร ส่งข้อความและ การตัดสินใจ แต่สำหรับผู้ที่ เป็น Servant Leadership นั้นนอกเหนือจากทักษะดังกล่าวข้างต้นผู้นำ เหล่านี้ยังจะต้องมีความสามารถในการฟังอย่างดีและตั้งใจต่อผู้อื่น ผู้ที่เป็น Servant Leader จะต้อง สามารถรับรู้ต่อความต้องการของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อที่จะได้สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง 2) Empathy หรือการมีความรู้สึกร่วมกับผู้อื่นผู้ที่ เป็น Servant Leader จะต้องสามารถทำความเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น เนื่องจากบุคลากรแต่ละ คนในองค์กรต้องการที่จะได้รับการยอมรับต่อความรู้ ความสามารถของตนเอง ผู้นำเหล่านี้จะต้อง

ทำความเข้าใจต่อความตั้งใจจริงของผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และยอมรับทั้งในความเป็นคน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน 3) Healing คำนี้จะแปลเป็นไทยได้ว่าเป็นการรักษาให้หายจากสิ่งที่เสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น เราจะพบในองค์กรต่างๆ ไปว่ามีบุคลากรจำนวนมากที่อาจจะมีความรู้สึกที่เสียกำลังใจ ท้อแท้ จากปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ Servant Leader มักจะเป็นผู้ที่เข้าไปช่วยรักษาบาดแผลทางจิตใจหรือกำลังใจของบุคลากรต่างๆ 4) Awareness หรือความตระหนักรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราเรียกว่า Self-Awareness หรือการตระหนักถึงตนเอง ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับค่านิยม อำนาจ หลักศีลธรรม การตระหนักถึงตนเองนั้น ทำให้ผู้นำสามารถที่จะมองสถานการณ์ต่างๆ ได้ในภาพรวมและอย่างชัดเจนขึ้น 5) Persuasion แปลได้ว่าการชักชวนหรือ โน้มน้าว โดยผู้ที่เป็ Servant Leader จะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลต่างๆ มากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในการสั่งการ โดยตรง ผู้นำเหล่านี้จะทำให้ผู้อื่นเชื่อและพร้อมที่จะปฏิบัติตามได้มากกว่าการบังคับให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ ความแตกต่างระหว่างความสามารถในการ โน้มน้าวกับการสั่งการเป็นความแตกต่างที่ชัดเจนที่สุดระหว่างผู้นำที่ชอบสั่งการแบบดั้งเดิมกับผู้นำที่เป็น Servant Leadership ผู้นำประเภทหลังจะสร้างความเห็นร่วมกันในกลุ่ม 6) Conceptualization หรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็นความสามารถในการมองในภาพรวม ซึ่งผู้นำที่เป็น Servant Leader จะต้องไม่ได้แค่คิดในงานประจำวันเท่านั้น แต่จะต้องสามารถคิดได้ไกลกว่าและกว้างกว่า แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้หมายความว่าผู้นำเหล่านี้จะต้องทำงานประจำและมุ่งทำงานในภาพกว้างเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ที่เป็ Servant Leader จะต้องมีความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างทั้งการมองในภาพรวมและงานประจำในแต่ละวัน 8) Foresight หรือการมองไปในอนาคตข้างหน้า ซึ่งเป็นลักษณะที่คล้ายกับ Conceptualization แต่เป็นการมองเห็นในผลลัพธ์หรือในสิ่งที่จะเกิดขึ้นว่าจะออกมาเป็นอย่างไร จริงๆ แล้ว Foresight อาจจะคล้ายๆ กับการมองในอนาคต แต่ Foresight เป็นลักษณะสำคัญของ Servant Leader ที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ จากอดีต สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แนวคิดของ Foresight ก่อนข้างขึ้นอยู่กับสัญชาตญาณของผู้นำพอสมควร 9) Commitment to the growth of people หรือความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น โดยผู้นำที่เป็น Servant Leaders มีความเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนมีคุณค่าภายในที่สำคัญอื่นๆ อยู่อีกมาก นอกเหนือจากสิ่งที่เรามองเห็นจากภายนอก ดังนั้น Servant Leader เองถึงได้มีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานทุกอย่างเพื่อการพัฒนาบุคลากรทุกคน การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรนั้นครอบคลุมตั้งแต่การจัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมและพัฒนา การให้ความสนใจและใส่ใจต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแต่ละคน การให้บุคลากรได้มีโอกาสและส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปหลักการของ Servant Leadership คุณลักษณะข้างต้นเป็นสิ่งที่ทุกๆ ไปที่ผู้นำทุกคนควรที่จะมีอยู่แล้ว แต่ หลักการที่สำคัญประการหนึ่งของ Servant Leadership ก็คือบุคคลผู้นั้นจะต้องมีความรู้สึกหรือต้องการที่จะตอบสนองและรับใช้ต่อบุคคลอื่นก่อน ประเด็นนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของ Servant Leadership

จากแนวคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำในองค์กร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาองค์กร เช่น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการพิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับผู้นำหรือผู้บริหารเนื่องจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีขีดความสามารถตามที่ต้องการจะส่งผลให้การขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เป็นต้น ดังนั้นจึงคาดได้ว่า ความเป็นผู้นำในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและหรือมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรเทพ เมืองแมน (2546 :27) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา ให้ความหมาย กระบวนการเรียนการสอน ว่า หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิจัย เพื่อให้นักศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ ความวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ชัยวัฒน์ พันธุ์ศรี (2546 : 5) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนนาภิเษก ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการเรียน โดยแบ่งออกเป็น ความพร้อมด้านสภาพการเรียนการสอน และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ซึ่งให้ความหมายไว้ดังนี้ (1) ความพร้อมด้านสภาพการเรียนการสอน หมายถึง ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพความพร้อม ความเหมาะสมของสิ่งต่างๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของห้องเรียน ห้องสมุด หนังสือ/ตำรา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ของห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อ-โสต และอาจารย์ ส่วนพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ หมายถึง วิธีการและการกระทำที่อาจารย์แสดงออกเป็นประจำ เช่น การเตรียมการสอน การรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถาม เป็นต้น

ชุตินันท์ พุกกลิ่น (2546 : 57) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 : กรณีศึกษาโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัด

นันทบุรี ได้ให้หมายคุณภาพการสอน ว่าหมายถึง การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันได้แก่ การเข้าสอนของครูทุกชั่วโมง การตรงต่อเวลา การสอนตรงตามจุดประสงค์ ตรวจสอบแบบฝึกหัดของนักเรียน เอาใจใส่และแนะนำนักเรียนขณะสอน ตลาดจนเป็น โอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน

พรเทพ เมืองแมน (2546 : 27) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา ให้ความหมาย การวิจัยว่า หมายถึง กิจกรรมอันเป็นกระบวนการที่นิสิต นักศึกษาและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่

วรพจน์ วชิรพรพงศา (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะ โครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่ม จัสมินฯ จากการศึกษาพบว่า ลักษณะ โครงสร้างองค์กรของบริษัทในกลุ่ม จัสมินฯ ส่วนใหญ่ยังไม่มีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือวัฒนธรรมในการทำงานประจำ จึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ องค์กรยังไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ พิจารณาจากอัตราการลาออกที่สูงขึ้น น่าจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานหรือแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นดังกล่าว ไม่เพียงเกิดขึ้นกับเฉพาะบริษัทใดบริษัทหนึ่งในกลุ่มเท่านั้น แต่เกิดขึ้นกับทั้งภาพรวมของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาของการขาดการสื่อสารกลยุทธ์ที่ดีภายใน องค์กร ประกอบกับลักษณะ โครงสร้างองค์กรของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งมีความเป็นอิสระค่อนข้างสูงในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานทางธุรกิจที่มีความแตกต่างกัน โดยปราศจากกรอบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยง (Synergy) และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

วิระยุทธ วงษ์ศิริ (2533:70) ศึกษาการควบคุมงบประมาณโดยอาศัยการจำลอง (budget control by Simulation) จากการศึกษาพบว่า ประโยชน์ที่ได้จากการควบคุมงบประมาณ โดยใช้แบบจำลอง เช่น ลดความเสี่ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ทั้งนี้ วิธีการควบคุมงบประมาณ ช่วยผู้บริหารที่มองโลกในแง่ดีและผู้มองโลก ในแง่ร้ายในการวัดความไม่แน่นอน ผลของความไม่แน่นอน ความไม่แน่นอน ไม่เฉพาะแต่จะเป็นประโยชน์ในการอธิบายผลในปีงบประมาณต่อ ๆ ไปให้ชัดเจนขึ้นเท่านั้น ยังช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มผู้บริหารด้วยกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เป็นต้น

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2550 : 97) ศึกษาเรื่อง บรรยายกาสองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขสุภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มิติทั้ง 8 ด้านของบรรยายกาสองค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน การตัดสินใจ ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน การรับรู้ผลงานและรางวัล การสนับสนุนด้าน

การฝึกอบรมและพัฒนา ความยอมรับและสนับสนุน ความมั่นคงและความเสี่ยงตลอดจนการ
ติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

วิริยะ ลอยแก้ว (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรที่ถูกคว
รวมกิจการ กรณีศึกษา: บริษัทไทย วิ.พี. คอร์ปอเรชั่น จำกัด. จากการศึกษาพบว่า (1) แนวทางการ
เปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรที่ถูกควบคุมกิจการ ของกลุ่ม วิพี คอร์ปอเรชั่น
จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก โดยเริ่มด้วยการสำรวจ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม แนวคิด
ความเชื่อ และค่านิยมของสมาชิก และองค์การที่เข้าไปควบรวมกิจการขั้นตอนที่สองอธิบายถึง
สาเหตุ วัตถุประสงค์ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกของ
องค์กร ขั้นตอนที่สามชี้แจงอธิบายให้ทราบถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ตลอดจนแนวทาง
ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร สุดท้ายอธิบายถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกใน
องค์กรจะได้รับ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่นำสู่วัฒนธรรมใหม่ (2) วัฒนธรรมองค์กรมี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร โดยวัฒนธรรมการมุ่งมั่น
ผลสำเร็จ ของกลุ่ม ไทย วิ.พี. คอร์ปอเรชั่น จำกัด เกิดจากพฤติกรรม 8 ประการ ผ่านการศึกษา
วิเคราะห์ว่า สามารถช่วยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งช่วยพัฒนา
ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร

วรางคณา เทียมภักดี (2547:84-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนา
คุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
เชียงราย โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงราย จำนวน 99
คน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ใน
ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.70 (ค่าเฉลี่ย 3.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าหน่วยงานมี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำในด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก
ชนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.25) และการ
สร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทาง
ปัญญาดำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.20) ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่ประเมินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 61.60 (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อแยกเป็น
รายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (ค่าเฉลี่ย
3.42) รองลงมา คือ ด้านการจัดการองค์กรและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.60)

สุธิดา สมานพันธ์ (2548 : 155) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี โดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ การใช้การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยให้รางวัล และผู้นำจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไข ไชยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนผู้นำแบบปล่อยเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สุพจน์ วรเมธีกวีวงศ์ (2550 : 65-66) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรณีศึกษา บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การ โดยองค์การต้องกำหนดความชัดเจนของวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่องค์กรต้องการ กรณีบริษัท องค์การทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พิจารณาที่กระบวนการภายใน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย กำหนดการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรทราบเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติตามในทิศทางเดียวกัน เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ อีกทั้งการพิจารณาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการคัดเลือก การวางแผนการจ้างรักษา การวางแผนทางความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้วยการวางระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การพิจารณาระบบเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้สามารถรองรับกับงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งความสะดวก ความรวดเร็ว และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน การพิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับผู้นำหรือผู้บริหารเนื่องจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นความเป็นจำเป็นที่ต้องมีบริหารหรือผู้นำที่มีขีดความสามารถตามที่องค์กรต้องการ เปรียบเสมือนเป็นผู้ประสานงาน (facilitator) ซึ่งเป็นแรงสำคัญในการผลักดันองค์กร และขีดความสามารถผู้บริหาร คือ การมีวิสัยทัศน์ การกล้าคิดกล้าทำ การติดต่อสื่อสาร และการมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะส่งผลขับเคลื่อนให้เป็นองค์การมีขีดสมรรถนะสูงได้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษาระดับของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย การจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำ และ 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นแนวทางหลักในการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยตามแนวทางของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Modeling) ของตัวแปรที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยใช้หลักการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบสมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ทั้งนี้ระเบียบวิธีการวิจัยที่ในครั้งนี้ผู้วิจัยเรียงตามลำดับดังนี้ 1) แนวทางที่ใช้ในการศึกษา 2) ประชากรเป้าหมาย / หน่วยในการวิจัยเป้าหมาย 3) ลักษณะเบื้องต้นของประชากรเป้าหมาย 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5) การสร้างมาตรวัดและค่านิยมปฏิบัติการ และ 6) เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาถึงอิทธิพลของ การจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ได้ใช้เทคนิคกระบวนการวิจัยในเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งได้ดำเนินการกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรที่ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติทดสอบ สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) เพื่อทดสอบว่าตัวแบบสมมุติฐาน (Hypothesis Modeling) กับปรากฏการณ์จริงมีความสอดคล้องกันเพียงใด ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรียงลำดับ ดังนี้



แสดงขั้นตอนการเรียงลำดับดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้เป็นหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็น ข้าราชการ และหรือพนักงานราชการระดับบริหารและปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ประชากรโดยประมาณ จำนวน 1,187 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และหรือพนักงานราชการระดับบริหารและปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง จำนวน 357 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling Random) ด้วยอาศัยเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 ริงสรรค อินทร์จันทน์ 2552 : 87) ดังตารางต่อไปนี้

1. จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม(Cluster sampling) ชนิดสอง ขั้นตอน(Two-stage cluster sampling) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนดังนี้

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

โดยที่	n_1	คือ	จำนวนประชากร
	N_i	คือ	จำนวนประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย
	N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด
	n	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังในตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	230	78
สวนดุสิต	266	94
สวนสุนันทา	186	45
ธนบุรี	115	38
จันทระเกษม	195	51
พระนคร	195	51
รวม	1,187	357

2. จากนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของตำแหน่งในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนตามข้อ 3.1.1 อีกครั้ง ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างดังตารางต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา		
รองอธิการบดี /คณบดี	19	5
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	12	2
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	55	23
อาจารย์	144	48
รวม	230	78
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต		
รองอธิการบดี /คณบดี	10	1
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	23	7
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	41	16
อาจารย์	192	70
รวม	266	94

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา		
รองอธิการบดี /คณบดี	19	5
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	12	2
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	55	15
อาจารย์	100	23
รวม	186	45
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี		
รองอธิการบดี /คณบดี	8	-
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	14	3
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	37	14
อาจารย์	56	21
รวม	115	38
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม		
รองอธิการบดี /คณบดี	14	3
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	22	7
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	43	17
อาจารย์	116	24
รวม	195	51
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร		
รองอธิการบดี /คณบดี	14	3
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	20	6
หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย	49	12
อาจารย์	112	30
รวม	195	51
รวมทั้งหมด	1,187	357

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำ ข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจรายการมีมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก ปานกลาง น้อย และ น้อยมากที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก (Positive) และข้อคำถามทางลบ (Negative) สำหรับข้อคำถามทางบวก ให้คะแนน 1 – 5 ข้อคำถามทางลบให้คะแนน 5 - 1 แบบสอบถามสร้างขึ้นจากฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพในเบื้องต้น (Qualitative Research Method, Pilot Study)

การสร้างมาตรวัด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างมาตรวัดตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Latent Variable) ทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอนสำหรับการเก็บข้อมูลในศูนย์ข้อมูลฯ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และ ตำแหน่งทางการบริหาร

ตอนที่ 2 สอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ สำหรับวัดประสิทธิผลด้านการสอน ประสิทธิภาพด้านการวิจัย และประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ ซึ่งเป็นการวัดตามแนวคิดหลักที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 สอบถามนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 42 ข้อ สำหรับวัดเครื่องเสียง เครื่องฉาย งานกราฟิก สิ่งพิมพ์ และคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการวัดตามแนวคิดหลักที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 สอบถามการจัดสภาพแวดล้อมประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ สำหรับวัดการจัดการทางกายภาพ การจัดการทางสังคม และการจัดการทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการวัดตามแนวคิดหลักที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 5 สอบถามการจัดการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 35 ข้อ สำหรับวัดการวางแผนของมหาวิทยาลัย การจัดการองค์กร การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งเป็นการวัดตามแนวคิดหลักที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 6 สอบถามแบบภาวะผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ สำหรับวัดภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการแลกเปลี่ยน และด้านการเป็นผู้ให้บริการซึ่งเป็นการวัดตามแนวคิดหลักที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างมาตรวัดทุกตัวแปรในการวิจัยดำเนินการสร้างโดยคำนึงถึงความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเชื่อถือได้ (Reliability) และความใช้ได้กับประชากรเป้าหมาย (Practicality) ดังนี้

1) ความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity)

มาตรวัดทุกตัวแปรในการวิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่อธิบายลักษณะของแต่ละตัวแปร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละตัวแปร มาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบจึงดำเนินการสร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรภายใต้บริบทที่ดำเนินการวิจัยต่อไป เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ดำเนินข้อคำถามทุกตัวแปรให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ รองศาสตราจารย์ หรรษา ศิวรักษ์ และอาจารย์ วีระชัย คำธร เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป หรือ เป็นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ใน 3 ท่าน เห็นว่าเหมาะสม มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังปรากฏผลในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้อคำถามของมาตรวัด จำแนกตามตัวแปรแฝงและตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัยที่ค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุง	จำนวนข้อคำถามที่ใช้ได้
ประสิทธิผลของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	28	9	28
ประสิทธิผลด้านการสอน	9	3	9
ประสิทธิผลด้านการวิจัย	11	2	11
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ	8	4	8
การจัดการ	35	10	35
การวางแผนของมหาวิทยาลัย	12	3	12
การจัดการองค์กร	8	2	8
การอำนวยความสะดวก	7	3	7
การควบคุม	8	2	8
นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา	41	10	41
เครื่องเสียง	10	3	10
เครื่องฉาย	8	3	8
กราฟิก สิ่งพิมพ์	11	2	11
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	12	2	12
การจัดการสภาพแวดล้อม	37	8	37
การจัดการทางกายภาพ	10	3	10
การจัดการทางสังคม	10	1	10
การจัดการทางวัฒนธรรม	17	4	17
แบบภาวะผู้นำ	25	7	25
ด้านการเปลี่ยนแปลง	10	2	10
ด้านการแลกเปลี่ยน	9	2	9
ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	6	3	6
รวมทั้งหมด	166	44	166

2) ความเชื่อถือได้ (Reliability)

ได้ใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) แบบอัลฟา (Cronbach Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับในการหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551) เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการและแต่ละมาตรวัด โดยกำหนดว่า ค่าอัลฟาที่อยู่ระหว่าง .50 - .65 เป็นค่าที่เชื่อถือได้ระดับปานกลาง ค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไปเป็นค่าที่เชื่อถือได้ระดับสูง แต่หากค่าอัลฟาดำกว่า .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกตัวแปรไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันคือ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 30 คน ถูวนำข้อมูลที่ได้มาทำเคราะห์เพื่อศึกษาความเชื่อถือของมาตรวัดแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ดังตารางที่ 3.2 และพิจารณาหาคุณภาพของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก (Item – Total Correlation, r) พบว่า ทั้งนี้ค่าความเชื่อถือได้มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดจำแนกตามตัวแปรแฝงและตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกตัวแปร

มาตรวัดตัวแปร	จำนวนข้อ คำถามที่ สร้าง	จำนวนข้อ คำถามที่ ใช้ได้	Cronbach's Alpha
ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	28	28	.938
ประสิทธิผลด้านการสอน	9	9	.918
ประสิทธิผลด้านการวิจัย	11	11	.947
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ	8	8	.936
การจัดการ	35	35	.964
การวางแผนของมหาวิทยาลัย	12	12	.962
การจัดการองค์กร	8	8	.943
การอำนวยความสะดวก	7	7	.917
การควบคุม	8	8	.896
นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาการศึกษา	41	41	.943
เครื่องเสียง	10	10	.935

มาตรวัดตัวแปร	จำนวนข้อ คำถามที่ สร้าง	จำนวนข้อ คำถามที่ ใช้ได้	Cronbach's Alpha
เครื่องฉาย	8	8	.942
ออกแบบ ศิลปะ กราฟิก สิ่งพิมพ์	11	11	.952
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	12	12	.926
การจัดการสภาพแวดล้อม	37	37	.921
การจัดการทางกายภาพ	10	10	.926
การจัดการทางสังคม	10	10	.948
การจัดการทางวัฒนธรรม	17	17	.965
แบบภาวะผู้นำ	25	25	.945
ด้านการเปลี่ยนแปลง	10	10	.978
ด้านการแลกเปลี่ยน	9	9	.954
ด้านการเป็นผู้ให้บริการ	6	6	.933

3) การสร้างมาตรวัดและค่านิยามปฏิบัติการ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของแนวคิดทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรวัด โดยใช้วิธีการการสร้างมาตรวัดจาก มาตรวัดตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจากนักวิชาการคนอื่นๆ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการสร้างมาตรวัดได้คำนึงถึงความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเชื่อถือได้ (Reliability) และความใช้ได้กับ ประชากรเป้าหมาย (Practicality) การทบทวนวรรณกรรมพบว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่านิยามปฏิบัติการที่นำไปสร้างมาตรวัดดังนี้

1) มาตรวัดประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ (EFFUNI): เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ เพิ่มพูนองค์ความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ การปฏิบัติงานวิจัยเพื่อตอบสนองต่อปัญหาของ

สังคม ชุมชนท้องถิ่น และการให้บริการทางด้านวิชาการ การวัดประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1.1) ประสิทธิภาพด้านการสอน หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นสากลในท้องถิ่น และหรือการถ่ายทอดผลการวิจัยสู่ท้องถิ่น อันประกอบด้วยความถูกต้องความชัดเจนของหลักวิชาในการสอนประโยชน์ของวิชาการในการนำไปใช้ในปรับปรุงตนเอง คุณธรรมในการทำงานของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

1.2) ประสิทธิภาพด้านการวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้า ศึกษาปัญหา หรือข้อขัดข้องเพื่อแก้ปัญหา ข้อสงสัย การตรวจสอบข้อมูลทางการศึกษา การพัฒนา การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในท้องถิ่น โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยอันประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพการส่งเสริมทุน คุณภาพ ปริมาณของงานวิจัยและอำนวยความสะดวกด้าน เวลาสถานที่ สร้างบรรยากาศในการทำวิจัย

1.3) ประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ หมายถึง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอันประกอบด้วย การมีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ในทางที่ดีที่สร้างประโยชน์แก่ชุมชนใกล้เคียงสถาบัน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชน จากการมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามวัด ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ราย ดังรายการข้อคำถามในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 รายการข้อคำถามวัดประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
ประสิทธิภาพด้านการสอน		
1	ความถูกต้องของหลักวิชาในการสอน	.719
2	ประโยชน์ของวิชาการที่นำมาสอน	.632
3	ประโยชน์ของวิชาการในการนำไปใช้ในปรับปรุงตนเอง	.749

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
4	ประโยชน์ของวิชาการนำไปใช้ในการทำงาน	.642
5	ความชัดเจนในการถ่ายทอด	.550
6	ความรู้ของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.828
7	ความสามารถของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.826
8	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	.738
9	คุณธรรมของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.721
Cronbach's Alpha		.918
ประสิทธิผลด้านการวิจัย		
1	การส่งเสริมทุนวิจัย	.643
2	การอำนวยความสะดวกในด้าน เวลา	.827
3	การอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่	.821
4	การอำนวยความสะดวกในด้าน บุคคล(ผู้ทรงคุณวุฒิ,ผู้ช่วยงานวิจัย)	.826
5	การอำนวยความสะดวกในด้าน แหล่งข้อมูล	.686
6	การอำนวยความสะดวกในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เสริม	.833
7	ปริมาณงานวิจัย	.827
8	คุณภาพของงานวิจัย	.790
9	การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์ในวิจัย	.744
10	การสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย	.745
Cronbach's Alpha		.947
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ		
1	การมีข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับชุมชน	.819
2	การมีความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่ดี	.775
3	การสร้างประโยชน์แก่ชุมชนใกล้สถาบัน	.721
4	การถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชน	.844
5	การถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีแก่ชุมชน	.858
6	การถ่ายทอดความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชน	.768

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
7	การถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการแก่ชุมชน	.859
8	การมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	.561
Cronbach's Alpha		.936

เกณฑ์ประเมินข้อคำถามมาตรฐานวัดประสิทธิผลด้านการสอน ประสิทธิภาพด้านการวิจัย และ ประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ ข้างต้นพบว่ามีคุณภาพรายข้อพิจารณาที่ค่า Corrected Item – total Correlation มีค่าไม่ต่ำกว่า .300 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และโดยภาพรวม มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า .700 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535 : 22-24)

โดยใช้สูตรคำนวณ

ค่าพิสัย = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}$

จำนวนช่วง

= $\frac{5 - 1}{5}$

= 0.80

จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดความหมายของระดับบุพปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครดังนี้ การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ มีดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

2) **มาตรวัดการจัดการ (GEMENG) :** ลักษณะของการบริหารจัดการในทุกด้านของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับคณาจารย์ และบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนองค์กร การจัดการองค์กร การควบคุมการปฏิบัติงาน และการอำนาจการ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

2.1) **การวางแผน (plani)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครได้ทำการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ไปพร้อมกับการกำหนดรูปแบบของแนวทางในการปฏิบัติงานหลักเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ปฏิบัติโดยหวังให้การปฏิบัติตามกระบวนการที่ได้วางไว้จะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย

2.2) **การจัดองค์กร (organ)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครได้จัดเตรียมกำลังคน งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานทั้งหลายเพื่อรองรับนโยบายการบริหารงานหลักของฝ่ายบริหาร และรองรับการดำเนินงานตามแผนการภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

2.3) **ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (contr)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครได้ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อทำการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายในเชิงนโยบายตามที่กำหนดไว้

2.4) **การอำนาจการ (direc)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการอำนวยความสะดวกในทุกด้านเพื่อให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้สามารถ

ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความสะดวกสบาย การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามวัดการจัดการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ราย ดังรายการข้อคำถามในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 รายการข้อคำถามวัดการจัดการ

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
การจัดการด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัย		
1.	การทราบความต้องการของชุมชน-สังคมอย่างชัดเจน	.754
2.	ความตระหนักในข้อเสีย และข้อจำกัดจากภายนอก	.881
3.	การสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ	.788
4.	การตระหนักในจุดอ่อน และจุดแข็งของสถาบันตนเอง	.818
5.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว	.676
6.	การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการสอน	.905
7.	การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร	.844
8.	การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	.749
9.	การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ	.850
10.	การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี	.696
11.	การจัดการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงาน	.884
12.	.ความพร้อมที่จะทำให้การทำงานบรรลุตามแผน	.878
Cronbach's Alpha		.962
การจัดการองค์กร		
1.	การจัดอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ	.782
2.	การจัดอัตรากำลังด้านการสอนอย่างเพียงพอ	.781

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
3.	การจัดอัตรากำลังด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ	.800
4.	การจัดอัตรากำลังด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ	.754
5.	ความชัดเจนในข้อกำหนดต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร	.794
6.	คุณภาพในการประสานงาน	.821
7.	คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	.851
8.	ปริมาณของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	.833
Cronbach's Alpha		.943
การอำนวยความสะดวก		
1.	ความถูกต้องในการตัดสินใจ	.768
2.	ความทันเวลาในการตัดสินใจ	.523
3.	คุณภาพในการสื่อสาร	.758
4.	คุณภาพของการประชาสัมพันธ์	.839
5.	คุณภาพในการประสานงาน	.818
6.	คุณภาพในการอำนวยความสะดวก	.789
7.	การบำรุงขวัญในการทำงาน	.778
Cronbach's Alpha		.917
การควบคุม		
1	การเตรียมการก่อนดำเนินการใด ๆ	.782
2	การตรวจสอบความพร้อมอยู่เสมอ	.766
3	การแจ้งเวลาเตือน เวลาเริ่ม และเวลาสิ้นสุดการดำเนินงาน	.654
4	การประเมินความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ	.602
5	การส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินทุกครั้ง	.758
6	การปรับปรุงการทำงานให้ทันเวลาอยู่เสมอ	.656
7	การประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ	.556
8	การประเมินผลกระทบของรอบงานที่ผ่านมา	.698
Cronbach's Alpha		.896

เกณฑ์ประเมินข้อคำถามมาตรวัดการจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก และควบคุมผลการปฏิบัติงาน ข้างต้นพบว่ามีคุณภาพรายข้อพิจารณาที่ค่า Corrected Item – total Correlation มีค่าไม่ต่ำกว่า .300 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และโดยภาพรวม มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า .700 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีการจัดการในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีการจัดการในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีการจัดการในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีการจัดการในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีการจัดการในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของวัดการจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก และควบคุมผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีการจัดการในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง มีการจัดการในระดับน้อย

2.41 - 3.40 หมายถึง มีการจัดการในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มีการจัดการในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการในระดับมากที่สุด

3) **มาตรวัดนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา (INOVA) :** การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย และการบริการชุมชน ประกอบด้วยการใช้ เครื่องเสียง เครื่องฉาย กราฟิก สิ่งพิมพ์ และคอมพิวเตอร์ ICT แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

3.1) เครื่องเสียง (audio) หมายถึง การบริหารจัดการให้บริการเครื่องขยายเสียงในรูปแบบและขนาดที่แตกต่างกันออกไปใช้เพื่อตอบสนองกับภารกิจหลักของตนเองตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเครื่องขยายเสียงที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานได้จริง มีความทนทาน ตลอดจนมีบริการให้ยืมจากมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ

3.2) เครื่องฉาย (projec) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดให้บริการจัดการเครื่องฉายให้กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้ได้ใช้กันอย่างเพียงพอ มีความอุปถัมภ์ที่

สามารถใช้งานได้จริง มีการให้บริการยืม มีการตรวจสอบซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรสามารถนำไปใช้กับภารกิจต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.3) กราฟิก สิ่งพิมพ์ (graph) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้มีการบริหารจัดการด้านสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีประสิทธิภาพ มีผู้ให้บริการที่มีความรู้ความสามารถ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบครัน มีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานได้จริง และผู้ใช้ก็สามารถนำอุปกรณ์ดังกล่าวไปใช้เพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4) คอมพิวเตอร์ ICT (compu) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้มีการบริหารจัดการคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆ ที่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง อุปกรณ์สามารถใช้งานได้จริง มีคุณภาพเพียงพอ มีการให้บริการบทเรียนออนไลน์ ให้บริการระบบอินเทอร์เน็ตแบบไร้สายที่เพียงพอรวดเร็ว ตลอดจนบุคลากรฝ่ายต่างๆ สามารถใช้เพื่อตอบสนองกับภารกิจหลักของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนการใช้งานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามวัดคุณธรรมเทคโนโลยีการศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 41 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ราย ดังรายการข้อคำถามในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 รายการข้อคำถามวัดคุณธรรมเทคโนโลยีการศึกษา

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
	เครื่องเสียง	
1.	จำนวน ผู้ให้บริการเพียงพอ	.720
2.	ผู้ให้บริการมีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว	.877
3.	ทักษะความรู้ความสามารถด้านการควบคุมระบบเสียง	.797
4.	ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของบุคลากร	.827
5.	ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.803
6.	วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยครบทุกประเภทและเพียงพอ	.879
7.	การบริการติดตั้ง-ควบคุม	.812
8.	การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องเสียง	.715

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
9.	การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน-ห้องประชุม	.832
10.	พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.948
Cronbach's Alpha		.942
เครื่องฉาย		
1.	จำนวนผู้ให้บริการที่เพียงพอและรวดเร็ว	.841
2.	ทักษะการแก้ปัญหาการควบคุมเฉพาะหน้า	.568
3.	ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.727
4.	วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	.784
5.	วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย	.833
6.	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์	.719
7.	การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องฉาย	.786
8.	การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน -ห้องประชุม	.792
9.	พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.775
Cronbach's Alpha		.935
ศิลปะ การออกแบบกราฟิก สิ่งพิมพ์		
1.	ผู้ให้บริการมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการออกแบบเพียงพอ	.823
2.	ทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการนำเสนอ	.736
3.	ผู้ให้บริการมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานออกแบบ	.800
4.	โปรแกรมสำเร็จรูปครบทุกประเภทระบบการผลิตที่ทันสมัย	.802
5.	วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	.752
6.	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่นรวดเร็ว	.787
7.	การออกแบบกราฟิกที่สวยงามเหมาะสมกับงาน	.833
8.	การแนะนำเทคนิควิธีการใช้โปรแกรมการออกแบบอย่างง่าย	.841
9.	ผลงานเสร็จสิ้นตรงตามกำหนดเวลา	.817
10.	การบริการให้ยืม-คืนอย่างทั่วถึง	.684

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
11.	พื้นที่ปฏิบัติงานออกแบบกราฟิกที่เหมาะสม	.741
Cronbach's Alpha		.952
คอมพิวเตอร์ ICT		
1.	จำนวนผู้ให้บริการที่ รวดเร็ว เพียงพอ	.671
2.	ทักษะความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	.649
3.	ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี	.501
4.	ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.713
5.	อุปกรณ์มีความทันสมัย และ ความปลอดภัย	.796
6.	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น ความรวดเร็ว	.820
7.	การบริการติดตั้ง-ควบคุมด้วยระบบเครือข่าย	.709
8.	การบริการการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ	.689
9.	การบริการบทเรียนออนไลน์ (e-learning)	.580
10.	การบริการบทเรียนสำเร็จรูป (CAI)	.594
11.	การบริการอินเทอร์เน็ต ระบบไร้สาย และ ระบบแลน	.783
12.	พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.767
Cronbach's Alpha		.926

เกณฑ์ประเมินข้อคำถามมาตรฐานวัดคุณวุฒิกรรมเทคโนโลยีการศึกษาในด้าน เครื่องเสียง เครื่องฉาย กราฟิก สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ICT ข้างต้นพบว่า มีคุณภาพรายข้อพิจารณาที่ค่า Corrected Item – total Correlation มีค่าไม่ต่ำกว่า .300 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และโดยภาพรวม มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า .700 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด 5 ระดับ มีดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับมากที่สุด
การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของวัดนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาในด้าน เครื่อง
เสียง เครื่องฉาย กราฟิก สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ICT มีดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการเทคโนโลยีนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

4) **มาตรวัดการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)** การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ
บุคลากรทุกฝ่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถตอบสนองกับภารกิจหลักตามเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัยอย่างสูงสุด บรรยากาศดังกล่าวเป็นทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ
ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทาง
วัฒนธรรม แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

4.1) **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physi)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ
ปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม แยกเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้าน
การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และมีระบบแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัด
อาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของทั้งคณาจารย์และกิจกรรมนักศึกษา

4.2) **สภาพแวดล้อมทางสังคม (social)** หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัย
ทุกฝ่ายมีความรัก ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติตามภารกิจของมหาวิทยาลัย การสร้าง
สัมพันธภาพที่ดีระหว่างคณาจารย์กับพนักงานฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และคือนักศึกษา
บรรยากาศดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมให้เกิดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการ

4.3) **สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu)** หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายของ
มหาวิทยาลัยรวมทั้งนักศึกษา ได้ให้ค่านิยมในการใช้ชีวิตร่วมในตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
ได้เป็นอย่างดี ขอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ
มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และมีชีวิตที่เรียบง่าย

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามวัดการจัดการสภาพแวดล้อมรวมทั้งสิ้นจำนวน 37 ข้อ
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ราย
 ดังรายการข้อคำถามในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 รายการข้อคำถามวัดการการจัดสภาพแวดล้อม

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
การจัดการทางกายภาพ		
1.	ความเหมาะสมของขนาดของพื้นที่	.744
2.	การจัดการอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ	.719
3.	แยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ และเป็นเอกเทศ	.697
4.	พื้นที่สำหรับอาจารย์ นักศึกษาใช้บริการตนเอง	.758
5.	พื้นที่ส่วนให้บริการต่างๆเช่น ยืม คืน	.672
6.	พื้นที่ในการจัดเก็บสื่อและอุปกรณ์	.671
7.	พื้นที่สำหรับจัดเตรียม ทดลองใช้ และการซ่อมบำรุง	.763
8.	การจัดระบบระบายน้ำและการระบายอากาศที่ดี	.770
9.	ยานพาหนะและการคมนาคมสะดวก	.765
10.	การจัดระบบแสงสว่างเพียงพอ	.657
Cronbach's Alpha		.926
การจัดการทางสังคม		
1.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-ผู้บริหาร	.832
2.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-คณาจารย์	.821
3.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-เจ้าหน้าที่	.832
4.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-นักศึกษา	.667
5.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-คณาจารย์	.862
6.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-เจ้าหน้าที่	.698
7.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-นักศึกษา	.741
8.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-เจ้าหน้าที่	.758
9.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-นักศึกษา	.818
10.	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นักศึกษา-นักศึกษา	.854
Cronbach's Alpha		.948

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
	การจัดการทางวัฒนธรรม	
1.	ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย	.792
2.	วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามภายในองค์กร	.727
3.	การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	.829
4.	การยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัยของบุคลากรในองค์กร	.779
5.	การมีค่านิยมร่วมตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	.877
6.	ความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	.843
7.	การแบ่งปันระหว่างกันภายในองค์กร	.858
8.	มีการประสานงานที่ดี	.799
9.	การใช้ปัญญาในการตัดสินใจปัญหา	.741
10.	การยอมรับในการเท่าเทียมกันของบุคคล	.711
11.	การมีพิธีกรรมร่วมในองค์กร	.724
12.	การมีสัญลักษณ์ยึดเหนี่ยวร่วมกัน	.522
13.	การมุ่งมั่นในความสำเร็จ	.812
14.	การเห็นคุณค่าในความเสียสละ	.786
15.	การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	.799
16.	ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	.772
17.	การใช้ชีวิตที่เรียบง่ายของบุคคลในองค์กร	.824
	Cronbach's Alpha	.965

เกณฑ์ประเมินข้อคำถามมาตรวัดการจัดสภาพแวดล้อมในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ข้างต้นพบว่ามีคุณภาพรายข้อพิจารณาที่ค่า Corrected Item – total Correlation มีค่าไม่ต่ำกว่า .300 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และโดยภาพรวม มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า .700 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของวัดการจัดการสภาพแวดล้อมในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มีดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับมากที่สุด

5) มาตรการแบบภาวะผู้นำ (LEADER): การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในภารกิจของตนเอง การส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสูงสุด การพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นได้ การแสดงพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว ประกอบด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบผู้ให้บริการ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

5.1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transf) หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้แสดงความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน ให้การถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา ให้การสนับสนุนการดำเนินงานกับทุกคนอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งช่วยกระตุ้นปัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองไปทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (excha) หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในเชิงเหตุผลได้อย่างดี มีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่อยู่รอบข้างได้ ปรับเปลี่ยนตนเองได้ตามสถานการณ์ต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3) ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (servi) หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อให้บริการแก่ผู้อื่นอย่างชัดเจน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยมีผู้รับบริการเป็นเป้าหมายสำคัญ มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างทุกฝ่าย ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามวัดแบบภาวะผู้นำรวมทั้งสิ้นจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดด้วยโดยทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ราย ดังรายการข้อคำถามในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 รายการข้อคำถามวัดแบบภาวะผู้นำ

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
ด้านการเปลี่ยนแปลง		
1.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	.770
2.	มีความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล	.795
3.	ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	.825
4.	มีวิธีการจูงใจในการบอกงาน	.879
5.	มีวิธีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	.827
6.	มีรูปแบบในการเป็นตัวอย่างที่ดี	.889
7.	มีการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	.801
8.	กระตุ้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	.648
9.	สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับตำแหน่งงาน	.755
10.	มีความสามารถในการเปลี่ยนบทบาทได้ตามความเหมาะสม	.776
Cronbach's Alpha		.978
ด้านการแลกเปลี่ยน		
1.	ผู้นำ เป็นเหมือน โค้ชและหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา	.837
2.	มีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ	.747

ตารางที่ 3.7 ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	Corrected Item – total Correlation
3.	มีความคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล	.718
4.	มีวิธีการเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์	.759
5.	มีวิธีการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	.877
6.	มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	.845
7.	กำหนดบทลงโทษ รางวัล และทิศทางการทำงานร่วมกัน	.622
8.	สามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	.836
9.	มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์เร่งด่วน	.772
Cronbach's Alpha		.954
ด้านการเป็นผู้ให้บริการ		
1.	ผู้นำมีวิสัยทัศน์คือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง	.768
2.	มีความมุ่งมั่นใฝ่ดี ที่จะลงมือทำกิจที่พึงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ	.813
3.	มีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม	.814
4.	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร	.832
5.	ให้โอกาสการตัดสินใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	.857
6.	ผลลัพธ์ประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน ตามความต้องการโดยรวมขององค์กร	.776
Cronbach's Alpha		.933

เกณฑ์ประเมินข้อคำถามมาตรวัดแบบภาวะผู้นำในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยน และ ผู้นำแบบผู้ให้บริการ ข้างต้นพบว่า มีคุณภาพรายข้อพิจารณาที่ค่า Corrected Item
– total Correlation มีค่าไม่ต่ำกว่า .300 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และโดยภาพรวม มีค่า
Cronbach's Alpha มากกว่า .700 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการวัดแบบภาวะผู้นำในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ผู้นำแบบผู้ให้บริการ มีดังนี้

1.00 - 1.80 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มีแบบภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และ พนักงานราชการระดับบริหารและปฏิบัติการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาด้วยแบบสอบถามแบบมาตรฐาน ประมาณค่า ผู้วิจัยมีรายละเอียดของกระบวนการดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1) ทำการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการไปยังเครือข่ายเพื่อนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกัน จำนวนทั้ง 6 แห่งทั่วกรุงเทพมหานครเพื่อทำการปรึกษาแนวทางที่จะในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ควรจะใช้ทั้งวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยทำการติดต่อไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร และอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนอาจารย์ด้วยกันเอง

2) ขอนหนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักศึกษาปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏเป้าหมายทั้ง 6 แห่ง ทั่วกรุงเทพมหานคร แล้วนำหนังสือดังกล่าวไปขอความร่วมมือกับ กองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเพื่ออำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม พร้อมกับให้ผู้ช่วยนักวิจัยไปช่วยเก็บข้อมูลจากสถานที่จริง

3) นำแบบสอบถามไปฝากไว้กับเพื่อนอาจารย์ด้วยกันเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยเก็บข้อมูลตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้ในงานวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำตอบแทนตามสมควรแก่เพื่อนอาจารย์ที่ช่วยเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วย

4) ผู้วิจัยได้ลงไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีเครือข่ายอยู่ โดยให้ผู้ช่วยนักวิจัยได้ช่วยแจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้การอบรมมารยาทการเก็บแบบสอบถามก่อนทุกครั้ง และมีของที่ระลึกมอบให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

5) หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีผู้ตอบสมบูรณ์ เช่น ทำการตอบครบทุกข้อ ทำการตอบแบบตั้งใจ โดยที่ข้อมูลทุกข้อไม่ได้ตอบเพียงมาตรวัดเดียว เป็นต้น

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ทำการเก็บจริง นำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ลงรายการข้อมูลทั้งหมด

2) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ทำการศึกษา ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

3) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประจักษ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 7.2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์คล่องระหว่างตัวแปรการวิจัยตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยตามที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยที่ใช้ในการวิจัย (Unit of Analysis) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามทุกตัวแปรมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำข้อมูลที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย 5 ระดับที่ทำการวัดด้วยแบบสอบถาม

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยระหว่างตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ด้วยโปรแกรม SPSS version 16.0 เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างในโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสหสัมพันธ์ดังนี้

0.00 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

4) การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL version 8.72 ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย . 2542 : 23 – 60)

4.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Specification of the model) โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์ของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous variable)

4.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎ t (t -rule) นั่นคือจำนวน พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน

4.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

4.4) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Goodness – of – fit measure) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบต่อไปนี้ร่วมกัน

4.4.1) ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค – สแควร์ มี ค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness – of – fit index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลก่อน และหลังปรับกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบ โครงสร้าง ความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adapted goodness – pf – fit index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.4) ดัชนีรากของกำลังสองค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนใน การประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึง ความไม่สอดคล้องของรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวน ร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่ อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ควรจะเกิน .08

4.4.5) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ย จากการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สองรูปแบบกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปไม่ควรมากกว่า .05

4.5) การปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Model adjustment) โดยมีพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการ คือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (Squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสมรวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall fit) ของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบสนองกับวัตถุประสงค์ทางการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Method) โดยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง เลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL และทำการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 แห่ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำ และ 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของ การจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และ แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นการดำเนินการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Methodology) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรม SPSS PC และเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Structure Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72

หลังจากที่ได้ทราบข้อมูลเชิงปริมาณแล้วจึงทำการวิพากษ์ถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ค้นพบ เพื่อทำการพิจารณาถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้อง และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยก็ได้ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมกับแนวคิดและทฤษฎี เพื่อมาทำการตรวจสอบ สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยก็ได้ทำการวิพากษ์วิจารณ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จากประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อมาทำการอภิปรายผลต่อไป ทั้งนี้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวได้แบ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การพรรณนาข้อมูลของตัวแปรที่ทำการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัด การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ทำการศึกษา เมตริกซ์ (Matrix) ของตัวแปรสังเกต (Observation Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น เรียงลำดับการนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นของการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และ แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรสังเกต (Observation Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต
1. ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (Effictive of University Administration, EFFUNI)	1. การสอน (Teach, teach) 2. การวิจัย (Research, resea) 3. การวิจัย (Acade Serv, acase)
2. การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา (Innovation Technology, INOVA)	1. เครื่องเสียง (Audio, audio) 2. เครื่องฉาย (Projector, projec) 3. กราฟิก สิ่งพิมพ์ (Graphic, graph) 4. คอมพิวเตอร์ ICT (Computer, compu)
3. การจัดสภาพแวดล้อม (Environment Management, ENVUNI)	1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Environment of Physical, physi) 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Environment of Social, socia) 3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม Environment of Culture, cultu)

(ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต
4.การจัดการ (General Management, GEMENG)	1.การวางแผน (Planing, plani) 2.การจัดองค์กร (Organizing, organ) 3.ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling, contr) 4.การอำนวยความสะดวก (Direct, direc)
5. แบบภาวะผู้นำ (Part of Leadership, LEADER)	1.ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformer Leadership, tranf) 2.ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Exchange Leadership, excha) 3.ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership, servi)

4.2 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
St.Dev.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ ²	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)

(ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
P	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution)
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
SS	ค่า sum of square
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Mean square error)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
SRMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual)
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square)
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ
DE	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
TE	อิทธิพลรวม (total effect)
ρ_v	การหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
ρ_c	การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability)

ผลการวิเคราะห์ระดับของ บุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครนครเทคโนโลยีการศึกษาศึกษา สภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีผู้ตอบเป็น คณาจารย์หรือพนักงานอาจารย์ ระดับบริหารและปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 357 คน ได้แสดงรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 357)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	272	76.19
หญิง	85	23.81
รวม	357	100.0
ช่วงอายุ		
อายุระหว่าง 25-30 ปี	2	0.60
อายุระหว่าง 31-40 ปี	107	30.03
อายุระหว่าง 41-50 ปี	180	50.42
อายุระหว่าง 51-60 ปี	68	19.05
รวม	357	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	15	4.20
ปริญญาโท	288	80.70
ปริญญาเอก	54	15.10
รวม	357	100.00

(ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
รองศาสตราจารย์	73	20.40
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	76	21.30
อาจารย์	208	58.30
รวม	357	100.0
ตำแหน่งทางการบริหาร		
รองอธิการ/คณบดี	34	9.53
ผู้อำนวยการ สำนัก ศูนย์	40	11.21
หัวหน้าโปรแกรมวิชา /ฝ่าย	159	44.53
อาจารย์	124	34.73
รวม	357	100.00

ตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นจำนวน 76.19 คน มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 80.70 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 และมีตำแหน่งทางการบริหารเป็นหัวหน้าโปรแกรมวิชา /ฝ่าย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 44.53 คน

2. ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

การศึกษาระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์อิทธิพลของนุพปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 1 – 5) โดยกำหนดการให้ความหมายของแต่ละช่วงคะแนนไว้คือ 1.00 – 1.80 คือ ตรงกับสภาพการณ์จริงน้อยที่สุด 1.81 - 2.60 คือ ตรงกับสภาพการณ์จริงน้อย 2.61 - 3.40 คือ ตรงกับสภาพการณ์จริงปานกลาง 3.41 - 4.20 คือ ตรงกับสภาพการณ์จริงมาก และ 4.21 - 5.00 คือ ตรงกับสภาพการณ์จริงมากที่สุด แบบสอบถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปรผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงภายใน (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย ดำเนินการหา

ค่าความสอดคล้องภายในด้วยการหาค่าค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องภายในมากกว่า .300 และดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งนี้การนำเสนอข้อระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองได้นำเสนอด้วยสถิติพรรณนาคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (St.Dev) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังนี้ ดังตารางที่ 4.4 – 4.10

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา (n = 357)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	ประสิทธิผลของการ บริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI)	3.868	.401	-.848	1.812
2	แบบภาวะผู้นำ (LEADER)	3.847	.456	-1.211	3.649
3	การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)	3.822	.450	-.950	3.630
4	การจัดการ (GEMANG)	3.815	.433	-.911	1.850
5	การจัดการนวัตกรรม เทคโนโลยีการศึกษา (INOVA)	3.808	.444	-.769	1.297

ตารางที่ 4.4 พบว่าอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าสูงที่สุด อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847, 3.822, 3.815 และ 3.808 ตามลำดับ

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้ พบว่า การกระจายของประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าน้อยที่สุด มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .401 รองลงมาคือ การ

จัดการ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .433, .444, .450 และ .456 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองมีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลค่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย พบว่าตัวแปร แบบภาวะผู้นำ มีค่าความเบ้ติดลบสูงที่สุดเท่ากับ -1.211 รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย และการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.950, -.911, -.848 และ -.769 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย พบว่าตัวแปรแบบภาวะผู้นำ มีค่าความโด่งเป็นบวกสูงที่สุด เท่ากับ 3.649 รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย และการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 3.630, 1.850, 1.812 และ 1.297 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (n = 357)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	ประสิทธิผลด้านการสอน (teach)	3.957	.441	-.605	1.333
2	ประสิทธิผลด้านการวิจัย (resea)	3.794	.488	-.908	1.452
3	ประสิทธิผลด้านการบริการ วิชาการ (acase)	3.853	.491	-1.073	3.108
4	ประสิทธิผลของการ บริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUND)	3.868	.401	-.848	1.812

ตารางที่ 4.5 พบว่าอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการสอน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.957 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 และประสิทธิผลด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.794

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบที่ทำการศึกษ โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้พบว่าการกระจายของประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .401 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการสอน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .491, .488 และ .441 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลค่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.848 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการสอน มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -1.073, -.908, และ -.605 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 1.812 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการสอน มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 3.108, 1.452 และ 1.333 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรการจัดการนวัตกรรมการศึกษา (n = 357)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	เครื่องเสียง (audio)	3.807	.510	-.678	1.158
2	เครื่องฉาย (projec)	3.793	.483	-.526	.851
3	กราฟิก สิ่งพิมพ์ (graph)	3.808	.478	-.798	1.810
4	คอมพิวเตอร์ ICT (compu)	3.826	.501	-.897	1.893
5	การจัดการนวัตกรรมการศึกษา	3.808	.444	-.769	1.297

(INOVA)

ตารางที่ 4.6 พบว่าการจัดการนวัตกรรมการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านคอมพิวเตอร์ ICT มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.826 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านกราฟิกสิ่งพิมพ์ องค์ประกอบด้านเครื่องเสียง และองค์ประกอบด้านเครื่องฉาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808, 3.807 และ 3.793 ตามลำดับ

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรการจัดการนวัตกรรมการศึกษา และองค์ประกอบที่ทำการศึกษ โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้พบว่าการกระจายของการจัดการนวัตกรรมการศึกษา มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .444 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านคอมพิวเตอร์ ICT องค์ประกอบด้านเครื่องเสียง องค์ประกอบด้านเครื่องฉาย และองค์ประกอบด้านกราฟิก สิ่งพิมพ์ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .510, .510, .483, และ .478 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรการจัดการนวัตกรรมการศึกษา การศึกษาและองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลค่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ตัวแปรการจัดการนวัตกรรมการศึกษา ค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.769 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านคอมพิวเตอร์

ICT องค์ประกอบด้านกราฟิก สิ่งพิมพ์ องค์ประกอบด้านเครื่องเสียง และองค์ประกอบด้านเครื่องฉาย มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -0.879 , -0.798 , -0.678 และ -0.526 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรการจัดการนวัตกรรมการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย การจัดการนวัตกรรมการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 1.297 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านคอมพิวเตอร์ ICT องค์ประกอบด้านกราฟิก สิ่งพิมพ์ องค์ประกอบด้านเครื่องเสียง และองค์ประกอบด้านเครื่องฉาย มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 1.893 , 1.810 , 1.158 และ $.851$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม ($n = 357$)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physi)	3.802	.504	-.767	2.574
2	สภาพแวดล้อมทางสังคม (socia)	3.824	.519	-.926	3.209
3	สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu)	3.841	.475	-.863	2.780
4	การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)	3.822	.450	-.950	3.630

ตารางที่ 4.7 พบว่าการจัดสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.822 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.841 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.824 และ 3.802 ตามลำดับ

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ทำการศึกษา โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้พบว่าการกระจายของการจัดสภาพแวดล้อม มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ $.450$ เมื่อพิจารณาในมิติ

องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .519 , .504 และ .475 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลก่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม ค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.950 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.926 , -.863 และ -.767 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ทำการศึกษา มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย การจัดสภาพแวดล้อม มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 3.363 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 3.209, 2.780 และ 2.574 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรการจัดการ (n = 357)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	การวางแผน (plani)	3.786	.479	-1.166	2.819
2	การจัดองค์กร (organ)	3.817	.497	-.937	2.028
3	การควบคุมการปฏิบัติงาน (contr)	3.831	.501	-.542	1.086
4	การอำนวยความสะดวก (direc)	3.828	.477	-.547	.758
5	การจัดการ (GEMANG)	3.815	.433	-.911	1.850

ตารางที่ 4.8 พบว่าการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.815 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.831 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก องค์ประกอบด้านการจัดองค์กร และองค์ประกอบด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.828, 3.817 และ 3.786 ตามลำดับ

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรการจัดการ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษ โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้พบว่าการกระจายของการจัดการ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .433 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการจัดองค์กร องค์ประกอบด้านการวางแผน และ องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .501, .497, .479 และ .477 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรการจัดการ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลค่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ตัวแปรการจัดการ ค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -.911 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผน องค์ประกอบด้านการจัดองค์กร องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก และองค์ประกอบด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -1.166, -.937, -.547 และ -.542 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโค้ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรการจัดการ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความโค้งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโค้งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย การจัดการ มีค่าความโค้งเป็นบวกเท่ากับ 1.850 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผน องค์ประกอบด้านการจัดองค์กร องค์ประกอบด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าความโค้งเป็นบวกเท่ากับ 2.819, 2.028, 1.086 และ .758ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรแบบภาวะผู้นำ (n = 357)

ลำดับ	องค์ประกอบ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis
1	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tranf)	3.839	.486	-.960	2.506
2	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(excha)	3.853	.482	-1.150	4.577
3	ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (servi)	3.850	.552	-1.056	1.754
4	แบบภาวะผู้นำ (LEADER)	3.847	.456	-1.211	3.649

ตารางที่ 4.9 พบว่าแบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ และองค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853, 3.850 และ 3.839 ตามลำดับ

การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรแบบภาวะผู้นำ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษา โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามคล้ายกันสูง ทั้งนี้พบว่าการกระจายของแบบภาวะผู้นำ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ องค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552, 486 และ .482 ตามลำดับ

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่าตัวแปรแบบภาวะผู้นำ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษามีค่าความเบ้ติดลบทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลค่อนข้างที่จะเบ้ไปทางซ้าย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษายู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ตัวแปรแบบภาวะผู้นำ ค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -1.211 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน องค์ประกอบด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ และองค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเบ้ติดลบเท่ากับ -1.150, -1.056 และ -.960 ตามลำดับ

สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าตัวแปรแบบภาวะผู้นำ และองค์ประกอบที่ทำการศึกษา มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างน้อย แบบภาวะผู้นำมีค่าความโด่งเป็นบวกเท่ากับ 3.649 เมื่อพิจารณาในมิติองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยน องค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ มีค่าความโค้งเป็นบวกเท่ากับ 4.577, 2.506 และ 1.754 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรแฝงอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และ แบบภาวะผู้นำ ดังตารางที่ 4.4 – 4.9 ที่ทำการวัดด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.808 -3.868 โดยที่พบว่าระดับของประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าสูงที่สุด อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 และค่าของการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา มีค่าต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรแฝงพบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัว มีความหมายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50) ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการสอน, ประสิทธิภาพด้านการวิจัย, ประสิทธิภาพด้านการวิจัย, เครื่องเสียง, เครื่องฉาย, กราฟิก สิ่งพิมพ์, คอมพิวเตอร์ ICT, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ,สภาพแวดล้อมทางสังคม, สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม, การวางแผน,การจัดองค์กร, การควบคุมการปฏิบัติงาน, การอำนวยความสะดวก, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน, ผู้นำแบบผู้ให้บริการ

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา

หลังจากที่ทราบถึงระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และ แบบภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ได้ทำการศึกษา (Observation Variable) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient) ตลอดจนตรวจสอบถึงการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ที่สูงเกินไปของตัวแปรที่ทำการศึกษา (Multicollinearity Problem) ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตดังตารางที่ 4.10

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
teach (1)	1.00														
resea (2)	.523**	1.00													
acase (3)	.519**	.683**	1.00												
audio (4)	.484**	.688**	.628**	1.00											
project (5)	.484**	.641**	.610**	.752**	1.00										
graph (6)	.513**	.669**	.628**	.756**	.762**	1.00									
compu (7)	.497**	.657**	.627**	.699**	.739**	.780**	1.00								
physic (8)	.522**	.691**	.624**	.702**	.715**	.765**	.760**	1.00							
social (9)	.502**	.565**	.558**	.604**	.651**	.687**	.699**	.728**	1.00						
cultu (10)	.537	.653	.557	.698**	.674**	.703**	.726	.747**	.681**	1.00					
plani (11)	.579**	.720**	.750**	.707**	.714**	.742**	.707**	.739**	.679**	.712**	1.00				
organ (12)	.547**	.699**	.674**	.695**	.680**	.748**	.665**	.695**	.603**	.656**	.789**	1.00			
contr (13)	.511**	.636**	.616**	.688**	.697**	.700**	.678**	.645**	.556**	.648**	.727**	.721**	1.00		
direc (14)	.518**	.600**	.619**	.652**	.678**	.659**	.671**	.653**	.569**	.617**	.677**	.683**	.701**	1.00	
tranf (15)	.535**	.637**	.568**	.673**	.686**	.726**	.742**	.728**	.694**	.799**	.726**	.681**	.622**	.606**	1.00
excha (16)	.518**	.575**	.515**	.632**	.659**	.697**	.681**	.690**	.665**	.816**	.649**	.636**	.597**	.548**	.768**
service (17)	.452**	.610**	.510**	.648**	.633**	.670**	.643**	.691**	.618**	.711**	.629**	.606**	.524**	.501**	.690**
Mean	3.957	3.794	3.853	3.807	3.793	3.808	3.826	3.802	3.824	3.841	3.786	3.817	3.831	3.828	3.839
S.D.	.441	.488	.491	.510	.483	.478	.501	.504	.519	.475	.479	.497	.501	.477	.486

excha (16)	1.00
service (17)	.690** 1.00
Mean	3.853 3.850
S.D.	.482 .552

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.10 พบว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกต (Observation Variable) เกือบทุกคู่ความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r.) พิสัยของความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .452 - .816 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน กับ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .816 รองลงมาคือคู่ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดองค์กร (orgam) กับ การวางแผน (plani) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .789 และ คู่ความสัมพันธ์ระหว่างกรฟีก สิ่งพิมพ์ (graph) กับ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physi)มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .780 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า การสอน (teach) กับผู้นำแบบผู้ใช้ บริการ (servi) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด เท่ากับ .452 รองลงมาคือคู่ความสัมพันธ์ระหว่างการสอน (teach) กับ เครื่องเสียง (audio) มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องเสียง (audio) กับ เครื่องฉาย(projec)) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด เท่ากับ .484 และพบว่าคู่ของตัวแปรสังเกตที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้แก่ คู่ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu) กับ การวิจัย (acase) และคู่ความสัมพันธ์ระหว่าง คอมพิวเตอร์ ICT(compu) กับ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultu) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตสูง (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80) พบว่ามีเพียงคู่ความสัมพันธ์เดียวเท่านั้น แต่ก็ยังนับว่าคู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงไม่ถึงร้อยละ 5 ของคู่ความสัมพันธ์ทั้งหมด ตามแนวคิดของ เคลโลเวย์ (Kelloway, 1998) ได้เสนอแนะในประเด็นนี้ว่า หากตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากแต่ในภาพรวมแล้วคู่ความสัมพันธ์มากกว่าร้อยละ 90 มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .200 - .800 ก็ถือว่า เป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นได้ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดที่ได้ทำการศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สม การ โครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model, SEM) ซึ่งการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) 2) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) 3) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) 4) การจัดการ (GEMANG) และ 5) แบบภาวะผู้นำ (LEADER) ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นของตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น ดังตารางที่ที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา (n = 357)

ตัวแปรที่ศึกษา	INOVA	ENVUNI	GEMANG	LEADER
EFFUNI	.782**	.759**	.830**	.717**
INOVA	1	.860**	.866**	.830**
ENVUNI		1	.808**	.874**
GEMANG			1	.762**
LEADER				1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.11 พบว่าการตัวแปรแฝงที่ได้ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการ โครงสร้างครั้งนี้ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก กล่าวคือ ทุกคู่ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .717 - .874 โดยพบว่าคู่ความสัมพันธ์ของ แบบภาวะผู้นำ (LEADER) กับ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) มีความสัมพันธ์กับสูงที่สุดเท่ากับ .874 รองลงมาคือคู่ความสัมพันธ์ของตัวแปร การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) กับ การจัดการ (GEMANG) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .866 และ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) กับ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .860 สำหรับคู่ของตัวแปรที่ทำการศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์กับต่ำที่สุดคือแบบภาวะผู้นำ (LEADER) กับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .717 รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) กับ ประสิทธิภาพของการ

บริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .759 และ การจัดการ (GEMANG) กับ แบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .762

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ก่อนที่จะทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบมาตรวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ทำการศึกษาดูด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis, CFA) เพื่อเป็นการตรวจสอบถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardized Solution) ของตัวแปรสังเกต (Observation Variable) (λ) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) ซึ่งตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) 2) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) 3) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) 4) การจัดการ (GEMANG) และ 5) แบบภาวะผู้นำ (LEADER) ทั้งนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardized Solution) (λ) ของตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เหมาะสมควรมากกว่า 0.30 และมีค่า R^2 มากกว่า 0.40 (Scott, 1983) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ทำการศึกษา แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.12 – 4.17 และภาพประกอบที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) (n = 357)

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t	R^2
ด้านการสอน (teach)	0.64	0.59	12.23	0.41
ด้านการวิจัย (resra)	0.82	0.34	15.68	0.66
ด้านการบริการวิชาการ (acase)	0.81	0.35	15.49	0.69

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.12 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.64 – 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ซึ่งแบบจำลองมาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ $\text{Chi Square} = 0.00$, $\text{df} = 0$, $\text{P-value} = 1.000$ และค่า $\text{RMSEA} = 0.000$ เส้นทางการสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยกับตัวแปรเชิงประจักษ์แสดงได้ดังนี้ และแสดงรายละเอียดด้วยภาพ 4.1

$$\text{teach} = 0.64 * \text{effuni}, \text{Errorvar.} = 0.59, R^2 = 0.41 \dots\dots\dots 1$$

$$(0.023) \qquad (0.010)$$

$$12.23 \qquad 11.16$$

$$\text{resca} = 0.82 * \text{effuni}, \text{Errorvar.} = 0.34, R^2 = 0.66 \dots\dots\dots 2$$

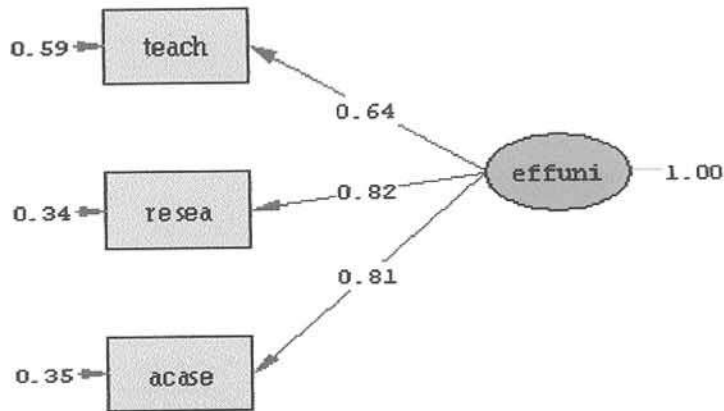
$$(0.025) \qquad (0.013)$$

$$15.68 \qquad 6.30$$

$$\text{acase} = 0.81 * \text{effuni}, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.65 \dots\dots\dots 3$$

$$(0.026) \qquad (0.013)$$

$$15.49 \qquad 6.64$$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.1 แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) (n = 357)

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t	R ²
เครื่องเสียง (audio)	0.81	0.34	17.84	0.66
เครื่องฉาย (project)	0.90	0.19	18.44	0.81
กราฟิก สิ่งพิมพ์ (graph)	0.91	0.17	21.08	0.83
คอมพิวเตอร์ (compu)	0.85	0.18	19.03	0.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.13 พบว่าผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ซึ่งแบบจำลอง

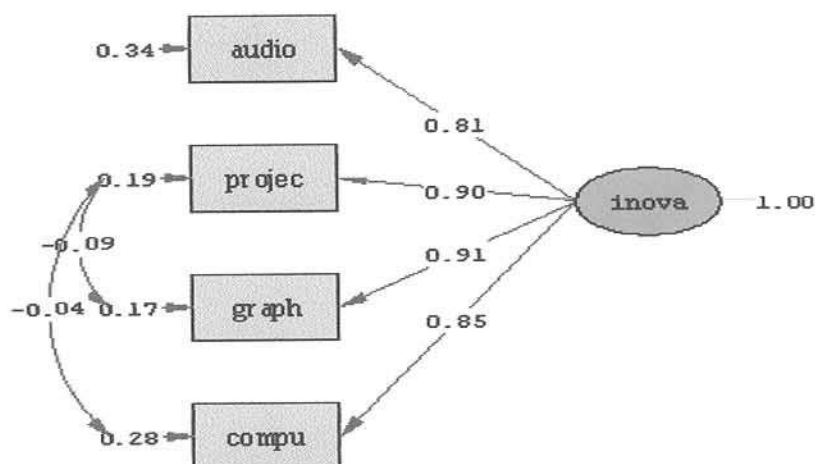
ซึ่งแบบจำลองมาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ Chi Square = 0.00, df = 0, P-value = 1.000 และค่า RMSEA = 0.000 เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีกับตัวแปรเชิงประจักษ์แสดงได้ดังนี้ และแสดงรายละเอียดด้วยภาพ 4.2

audio = 0.81 * inova, Errorvar. = 0.34 , R² = 0.66.....4
 (0.023) (0.0088)
 17.84 10.20

Project = 0.90 * inova, Errorvar. = 0.19 , R² =
 0.81.....5
 (0.024) (0.012)
 18.44 3.90

graph = 0.81 * inova, Errorvar. = 0.17 , R² = 0.83.....6
 (0.021) (0.0069)
 21.08 5.62

compu = 0.85 * inova, Errorvar. = 0.28 , R² = 0.72.....7
 (0.022) (0.0080)
 19.03 8.80



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.2 แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ($n = 357$)

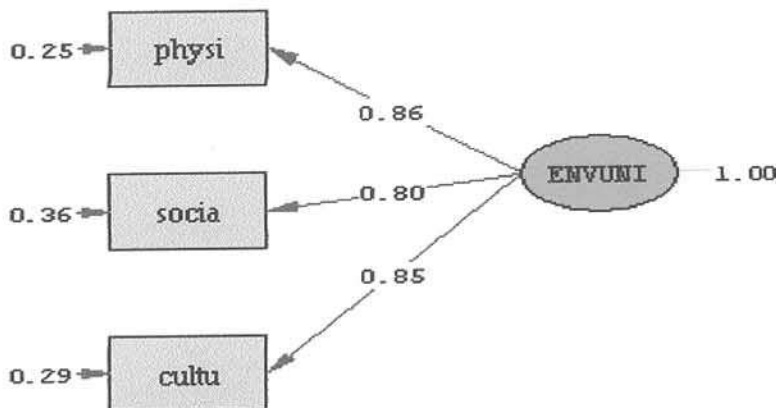
ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t	R ²
กายภาพ (physic)	0.86	0.25	19.13	0.75
สังคม (social)	0.80	0.36	17.30	0.64
วัฒนธรรม (cultu)	0.85	0.29	18.54	0.71

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.14 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.80 – 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ซึ่งแบบจำลองมาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

กล่าวคือ Chi Square = 0.00, df = 0, P-value = 1.000 และค่า RMSEA = 0.000 เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อมกับตัวแปรเชิงประจักษ์แสดงได้ดังนี้ และแสดงรายละเอียดด้วยภาพ 4.3

physi = 0.86*ENVUNI, Errorvar.= 0.25 , R ² = 0.75.....8	
(0.023)	(0.0089)
19.13	7.24
socia = 0.80*ENVUNI, Errorvar.= 0.36 , R ² = 0.64.....9	
(0.024)	(0.0099)
17.30	9.72
cultu = 0.85*ENVUNI, Errorvar.= 0.29 , R ² = 0.71.....10	
(0.022)	(0.0080)
18.54	8.13



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.3 แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการ (GEMANG) (n = 357)

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t	R ²
การวางแผน (plani)	0.82	0.33	17.46	0.67
การจัดองค์กร (organ)	0.82	0.33	17.43	0.67
การควบคุม (contr)	0.85	0.27	18.83	0.73
การอำนวยความสะดวก (derec)	0.79	0.38	16.90	0.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการ ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ซึ่งแบบจำลองมาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ Chi Square = 0.20, df = 1, P-value = 0.65685 และค่า RMSEA = 0.000 เส้นทางการสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดตัวแปรการจัดการกับตัวแปรเชิงประจักษ์แสดงได้ดังนี้ และแสดงรายละเอียดด้วยภาพ 4.4

plani = 0.82*GEMANG, Errorvar.= 0.33 , R² = 0.67.....11

(0.022) (0.0089)

17.46 8.52

organ = 0.82*GEMANG, Errorvar.= 0.33 , R² = 0.67.....12

(0.023) (0.0096)

17.43 8.54

contr = 0.85*GEMANG, Errorvar.= 0.27 , $R^2 = 0.73$13

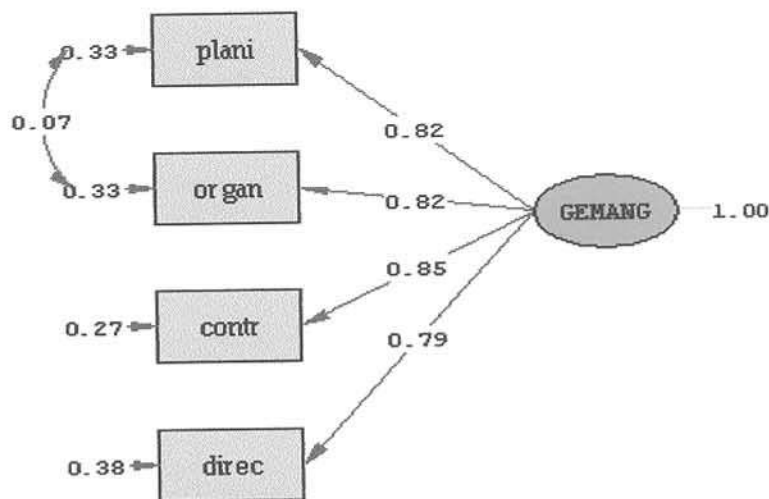
(0.023) (0.0087)

18.83 7.85

direc = 0.79*GEMANG, Errorvar.= 0.38 , $R^2 = 0.62$14

(0.022) (0.0085)

16.90 10.25



Chi-Square=0.20, df=1, P-value=0.65685, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.4 แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรการจัดการ

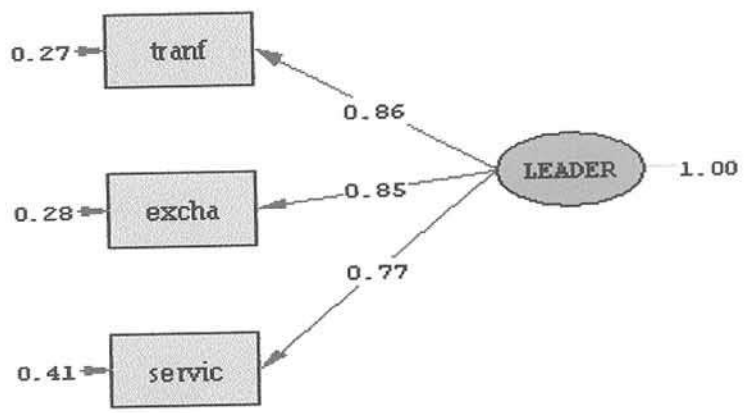
ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำ (LEADER) (n = 357)

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t	R^2
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tranf)	0.86	0.27	18.26	0.73
ผู้นำแลกเปลี่ยน (excha)	0.85	0.28	18.43	0.72
ผู้นำแบบผู้ให้บริการ(servi)	0.77	0.41	16.10	0.59

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำ ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่เป็นตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.77 - 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ซึ่งแบบจำลองมาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ Chi Square = 0.00, df = 1, P-value = 1.0000 และค่า RMSEA = 0.000 เส้นทางการสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเชิงประจักษ์แสดงได้ดังนี้ และแสดงรายละเอียดด้วยภาพ 4.5

tranf = 0.86*LEADER, Errorvar.= 0.27 , R ² = 0.73.....15	
(0.022)	(0.0089)
18.62	7.09
excha = 0.85*LEADER, Errorvar.= 0.28 , R ² = 0.72.....16	
(0.022)	(0.0087)
18.43	7.37
servic = 0.77*LEADER, Errorvar.= 0.41 , R ² = 0.59.....17	
(0.026)	(0.012)
16.10	10.35

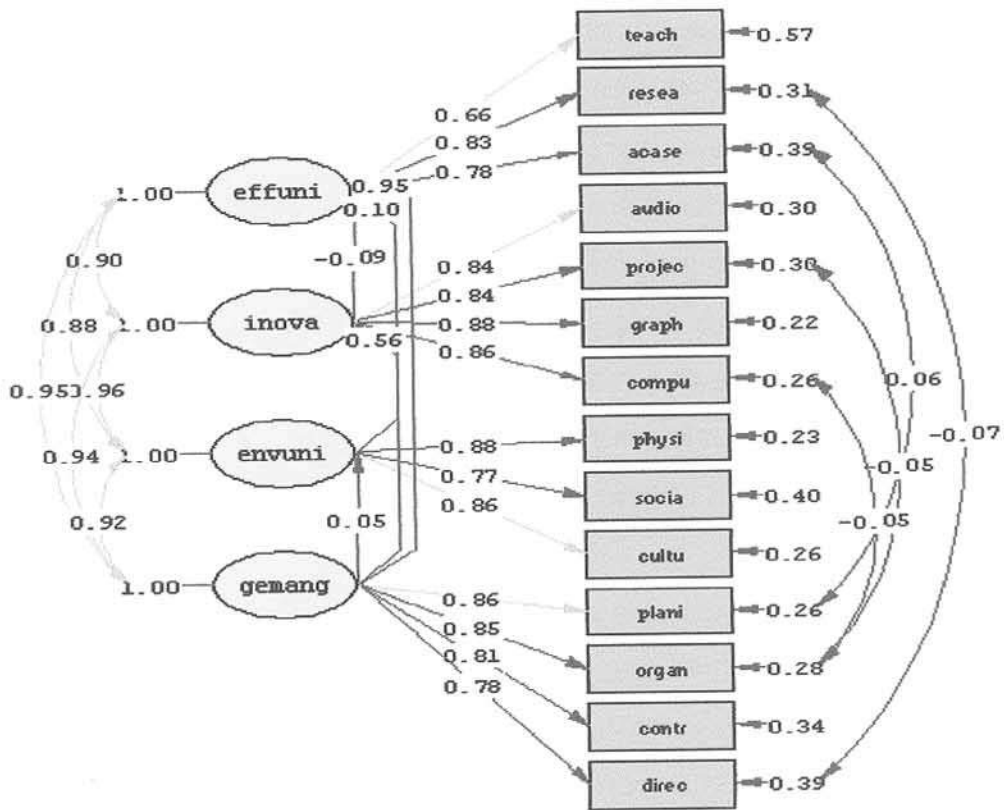


Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.5 แบบจำลองมาตรวัดตัวแปรแบบภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบ (Composite Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรแฝงภายนอกและมาตรวัดตัวแปรแฝงภายใน ด้วยการนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ในแต่ละมาตรวัดตัวแปรแฝง และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ที่ได้จากแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ทำการปรับแบบจำลองจนพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกับแบบจำลองแล้ว (Model fit) เพื่อเป็นการทดสอบว่าทุกมาตรวัดในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์มีความเชื่อถือได้เพียงใด โดยการวิเคราะห์หาความเที่ยง (Variance Extracted, ρ_c) ของตัวแปรแฝง และวิเคราะห์หาความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Composite reliability, ρ_c) ของมาตรวัด ทั้งนี้ตัวแปรแฝงที่ได้ทำการดังต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) 2) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) 3) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) 4) การจัดการ (GEMANG) และ 5) แบบภาวะผู้นำ (LEADER) ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบดังตารางที่ 4.14 และ 4.15 พร้อมกับนำเสนอภาพโมเดลที่ทำการปรับแล้วเพื่อประกอบเนื้อหาดังกล่าว ดังภาพ 4.7 และ 4.8



Chi-Square=148.18, df=105, P-value=0.00355, RMSEA=0.034

ภาพประกอบ 4.6 แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายใน

ตัวแปร	λ	ρ_c	ρ_v
ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI)	0.66 – 0.83	0.80	0.57
การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA)	0.84 – 0.88	0.91	0.73
การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)	0.77 – 0.88	0.87	0.69
การจัดการ (GEMANG)	0.78 – 0.86	0.89	0.68

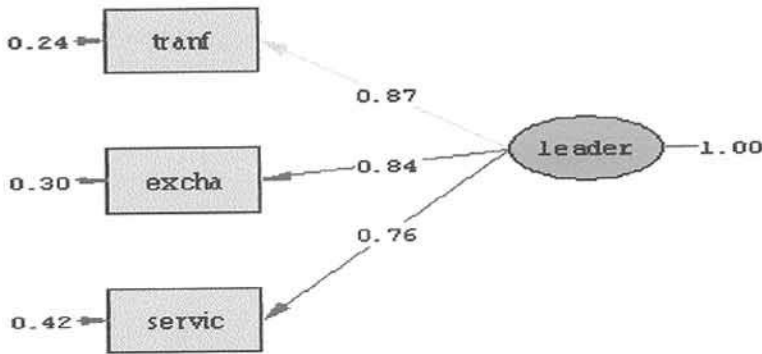
$\rho_v > .50$, $\rho_c > .70$

ตารางที่ 4.17 เป็นการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability, ρ_c) และการหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) ของตัวแปรแฝงภายในได้ดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ หลังจากที่ได้ปรับแบบจำลองแล้วพบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ ค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 148.18, $df = 105$, $p\text{-value} = 0.00355$, $\chi^2 / 2 = 1.41$; RMSEA = 0.034; RMR = 0.0050; CFI = 1.00; AGFI = 0.93; GFI = 0.95; CN = 336.04 แล้วได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝง (Standardized Solution) (λ) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) มาทำการคำนวณผลพบว่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution) ของมิติองค์ประกอบมาตรวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.83 มาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.88 มาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.88 และมาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดการ (GEMANG) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.86 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตในทุกมาตรวัดตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกมิติองค์ประกอบของมาตรวัดตัวแปรแฝงทุกตัว

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดในแต่ละตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาพบว่าทุกมิติองค์ประกอบสามารถวัดมาตรวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่สูงเป็นที่ยอมรับได้ทุกตัวแปรแฝง ($\rho_c > .70$) โดยเฉพาะมาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) มีค่าความเที่ยงสูงที่สุด โดยมีค่า $\rho_c = 0.91$ รองลงมาคือมาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดการ (GEMANG) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) และ ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) มีค่า $\rho_c = .89, .87$ และ 0.80 ตามลำดับ

มิติองค์ประกอบมาตรวัดทุกตัวแปรยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงได้สูง ($\rho_v > .50$) โดยเฉพาะมาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้สูงสุดเท่ากัน มีค่า $\rho_v = 0.73$ รองลงมาคือ มาตรวัดตัวแปรแฝงการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) การจัดการ (GEMANG) และประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) มีค่า $\rho_v = 0.69, 0.68$ และ 0.57 ตามลำดับ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)



Chi-Square=148.18, df=105, P-value=0.00355, RMSEA=0.034

ภาพประกอบ 4.7 แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบมาตรฐานวัดตัวแปรแฝงภายนอก

ตัวแปร	λ	ρ_c	ρ_v
แบบภาวะผู้นำ (LEADER)	0.76 – 0.87	0.86	0.68

$\rho_v > .50$, $\rho_c > .70$

ตาราง 4.18 การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability, ρ_c) และการหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) ของตัวแปรแฝงภายนอก ได้ดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ หลังจากที่ได้ปรับแบบจำลองแล้วพบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะว่าค่าความสอดคล้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 148.18, df= 105, p-value = 0.00355, $\chi^2 / 2 = 1.41$; RMSEA = 0.034; RMR = 0.0050; CFI = 1.00; AGFI = 0.93; GFI = 0.95; CN = 336.04 แล้วได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝง (Standardized Solution) (λ) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) มาทำการคำนวณผลพบว่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) ของมิติองค์ประกอบมาตรฐานวัดตัวแปรแฝงแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.87 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตในทุกมาตรวัดตัวแปรแฝง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกมิติองค์ประกอบ

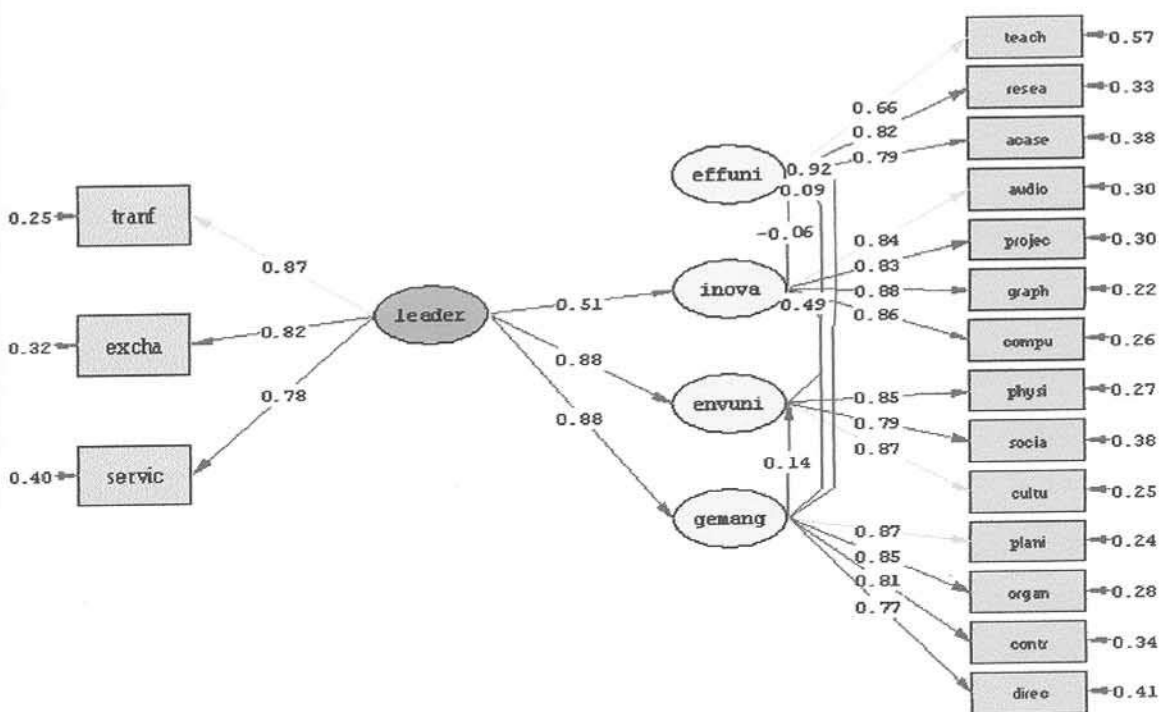
การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของมิติองค์ประกอบสามารถวัดมาตรวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่สูงเป็นที่ยอมรับได้ ($\rho_c > .70$) โดยมีค่า $\rho_c = 0.86$ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ โดยมีค่า $\rho_v = 0.68$ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Structure Model) ที่เป็นแบบจำลองตามสมมุติฐานการวิจัย เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการพบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีจำนวนมากที่สามารถอธิบายถึงปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยพิจารณาจากทฤษฎีที่ได้ทำการศึกษาประกอบกับการสังเกตการณ์จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานมาทำการบูรณาการกัน โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 2002) บรูค แล กรีนกลาส (Burke & Greenglass, 1989) เป็นแนวคิดหลักในการบูรณาการกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับได้เสนอไว้ในบทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยค้นพบในเชิงทฤษฎีว่าตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำน่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวแปรที่ทำการศึกษาเพื่อค้นหาองค์ประกอบ และเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา จนสามารถสร้างรูปแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และแบบภาวะผู้นำน่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ในการวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model, SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้างของตัวแปรในแบบจำลอง (Structural Model) การเก็บข้อมูลแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลที่ได้ให้กลายเป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง (Continue Variable) แล้วตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาแล้วพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่ยังมีกระจายตัวแบบไม่ปกติ (Non Normal Distribution) ผู้วิจัยจึงได้ทำการแปลงข้อมูลดังกล่าวให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานแล้วทำการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรสังเกตใหม่พบว่าข้อมูลมากกว่าร้อยละ 95 มีการกระจายตัวแบบปกติ ตลอดจนได้ดำเนินการสร้างเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) เพื่อนำความแปรปรวนร่วมดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามสมมุติฐานในครั้งนี้ เมื่อดำเนินการวิเคราะห์เสร็จสิ้นแล้วจึงได้ทำการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความมีความสอดคล้องกัน อย่างเป็นที่ยอมรับหรือไม่โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ ค่าไค - สแควร์ (χ^2) , df , p-value ; RMSEA ; RMR ; CFI ; AGFI ; GFI และค่า CN ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างตามสมมุติฐาน แสดงดังภาพประกอบที่ 4.8 ตารางที่ 4.18 และ และตารางที่ 4.19



Chi-Square=217.60, df=111, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

ภาพประกอบ 4.8 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตามสมมุติฐานการวิจัยแสดงค่าอิทธิพลด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution)

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น สมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รายการ	ค่าสถิติเกณฑ์	แบบจำลองสมมุติฐาน
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	217.60
	df	111
Relative Chi-Square	ผลหารด้วย df <2	1.961
GFI	มากกว่า .90	0.91
AGFI	มากกว่า .90	0.93
RMR	เข้าใกล้ 0	0.0058
RMSEA	น้อยกว่า .05	0.052
CFI	ระหว่าง 0 – 1	0.99
CN	มากกว่า 200	249.06
Smallest Standardized Residual	+/- ไม่เกิน 2	-4.77
Largest Standardized Residual	+/- ไม่เกิน 2	4.06

ภาพประกอบที่ 4.8 และตารางที่ 4.19 พบว่าผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐาน เมื่อทำการพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบ ซึ่งพบว่า ค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 217.60 , df = 111, p-value = 0.0000 , Relative Chi-Square = 1.961 ; RMSEA = 0.052 ; RMR = 0.0058 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.93 ; GFI = 0.91 ; Smallest Standardized Residual = -4.77 ; Largest Standardized Residual = 4.06 และค่า CN = 449 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายังคงมีค่าสถิติที่สำคัญซึ่งได้แก่ RMSEA ที่ยังมีค่าเกิน 0.05 ค่า Smallest Standardized Residual และ Largest Standardized Residual ยังมีค่าเกิน +/- 2 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแนวคิดทฤษฎียังไม่มีความกลมกลืนกัน (Model Fit) ดังนั้นค่าพารามิเตอร์ (Parameter) ที่ประมาณได้จากแบบจำลองตามสมมุติฐานจึงยังไม่มีควมน่าเชื่อถือในการนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ที่ยังไม่มีความกลมกลืนกับแนวคิดทฤษฎี ก็พบว่าโมเดลการวัด (Measurement Model) ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ในแต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) ของแบบจำลองซึ่งเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Solution) มีค่ามากกว่า 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร นับได้ว่าอยู่ในระดับดีและสามารถยอมรับได้ เมื่อพิจารณาถึงโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation) ก็พบว่าเส้นทางความสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พบว่ามีเส้นทางความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการ (GEMENG) ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.14 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.09 และเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ -0.06 นั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในแบบจำลองสมมุติฐานที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวสามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษาตามสมมุติฐานได้ดังนี้

แบบภาวะผู้นำ (LEADER) ส่งผลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) และการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) และการจัดการ (GEMENG) ที่ระดับ 0.51, 0.88 และ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) และการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) การจัดการ (GEMENG) และการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.85, 0.95, 0.87 และ 0.99 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ส่งผลทางตรงและโดยรวมต่อ ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการ (GEMENG) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) และ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ที่ระดับ 0.92 และ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางตรงต่อการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.14 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) และ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ส่งผลทางตรงและโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดของค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมซึ่งแสดงเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Standardize) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมุติฐาน

ตัวแปรตาม	R ²	ความสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ			
			LEADER	INOVA	GEMENG	ENVUNI
EFFUNI	0.92	DE	N/A	-0.06	0.92*	0.09
		IE	0.85*	N/A	-0.01	N/A
		TE	0.85*	-0.06	0.91	0.09
INOVA	0.93	DE	0.51*	N/A	0.49*	N/A
		IE	0.43	N/A	N/A	N/A
		TE	0.94*	N/A	0.49	N/A
GEMENG	0.91	DE	0.88*	N/A	N/A	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A	N/A
		TE	0.88*	N/A	N/A	N/A
ENVUNI	0.77	DE	0.88*	N/A	0.14	N/A
		IE	0.12*	N/A	N/A	N/A
		TE	0.99*	N/A	0.14	N/A

$\chi^2 = 217.60$, $df = 111$, $p\text{-value} = 0.0000$, $\text{Relative Chi-Square} = 1.961$; $\text{RMSEA} = 0.052$; $\text{RMR} = 0.0058$; $\text{CFI} = 0.99$; $\text{AGFI} = 0.93$; $\text{GFI} = 0.91$; $\text{Smallest Standardized Residual} = -4.77$; $\text{Largest Standardized Residual} = 4.06$; $\text{CN} = 449$

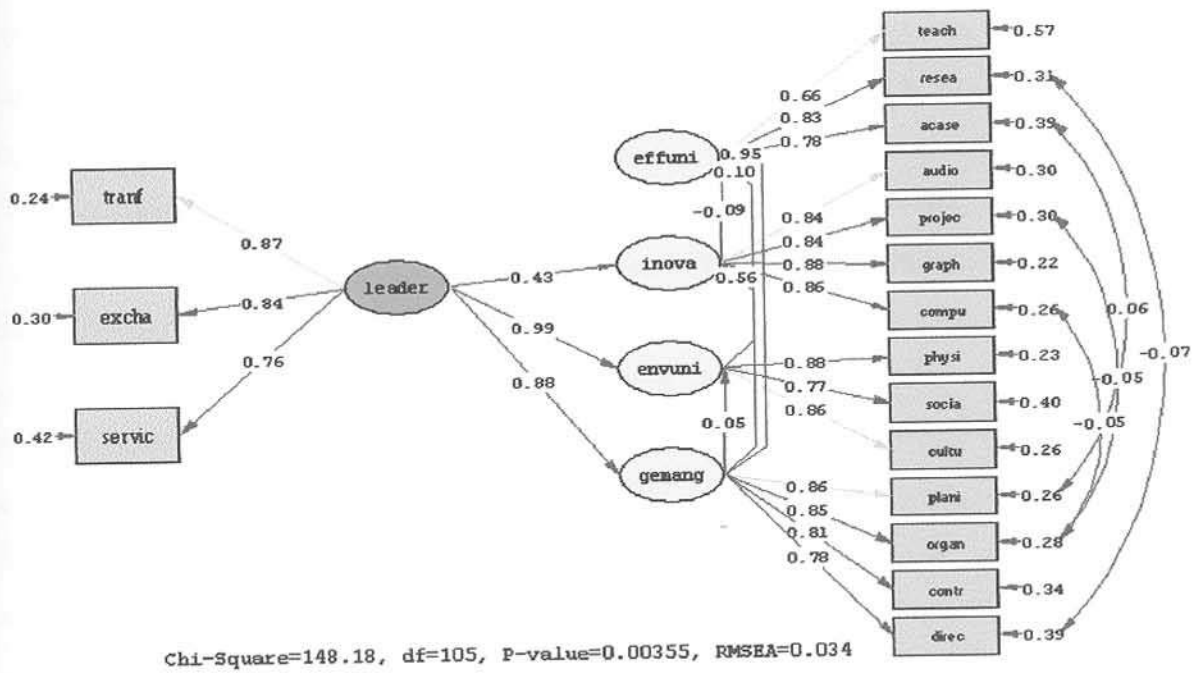
DE หมายถึง อิทธิพลตรง IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึง อิทธิพลรวม

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 แม้จะพบว่าค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของ ตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานจะมีค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไร ก็ตาม แบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานก็ยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัย จึงได้ดำเนินการปรับแบบโมเดลความสัมพันธ์โดยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรสังเกตบางคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ ในเชิงทฤษฎีประกอบเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับค่าโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Structure Model) ทางเลือกที่ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรสังเกตบางคู่มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ดัง หัวข้อที่ 4.5 พบว่า ค่าอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมของตัวแปรในแบบจำลองจะมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหลายตัวแปร แต่เมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ $\chi^2 = 217.60$, $df = 111$, $p\text{-value} = 0.0000$, $\text{Relative Chi-Square} = 1.961$; $\text{RMSEA} = 0.052$; $\text{RMR} = 0.0058$; $\text{CFI} = 0.99$; $\text{AGFI} = 0.93$; $\text{GFI} = 0.91$; $\text{Smallest Standardized Residual} = -4.77$; $\text{Largest Standardized Residual} = 4.06$; $\text{CN} = 449$ แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองสมมุติฐานยังไม่มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตาม สมมุติฐาน ด้วยการยอมให้ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปร สังเกตบางคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีประกอบเป็นหลัก จะขอ เรียกว่าแบบจำลองดังกล่าวว่า แบบจำลองความสัมพันธ์ทางเลือก สามารถอธิบายได้ดัง ภาพประกอบที่ 4.9 ตารางที่ 4.20 และตารางที่ 4.21



ภาพประกอบ 4.9 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือก

ตาราง 4.20 การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รายการ	ค่าสถิติเกณฑ์	แบบจำลองสมมุติฐาน
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	148.18
	df	105
Relative Chi-Square	ผลหารด้วย df < 2	1.411
GFI	มากกว่า .90	0.95
AGFI	มากกว่า .90	0.93
RMR	เข้าใกล้ 0	0.0050
RMSEA	น้อยกว่า .05	0.034
CFI	ระหว่าง 0 - 1	1.00
CN	มากกว่า 200	336.04
Smallest Standardized Residual	+ ไม่เกิน 2	-3.01
Largest Standardized Residual	+ ไม่เกิน 2	2.67

ภาพประกอบที่ 4.9 และตารางที่ 4.19 พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกเมื่อได้ทำการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติความสอดคล้อง พบว่า มีค่าค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 148.18 , $df = 105$, $p\text{-value} = 0.00355$; $RMSEA = 0.0364$; $RMR = 0.0050$; $CFI = 1.00$; $AGFI = 0.93$; $GFI = 0.95$ และค่า $CN = 336.04$; $Smallest\ Standardized\ Residual = -3.01$; $Largest\ Standardized\ Residual = 2.67$ จากค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้จากแบบจำลองดังกล่าวนับได้ว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังมีความสอดคล้องกัน อยู่ในระดับที่ดี

เมื่อพิจารณาถึงโมเดลการวัด (Measurement Model) ก็พบว่าตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ในแต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) ของแบบจำลองซึ่งเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มีค่ามากกว่า 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร นับได้ว่าอยู่ในระดับดีและสามารถยอมรับได้ เมื่อพิจารณาถึงโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation) ก็พบว่าเส้นทางความสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีเพียงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการ (GEMENG) ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.05 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.10 และเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ -0.09 นั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในแบบจำลองทางเลือกที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวสามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษาตามสมมุติฐานได้ดังนี้

แบบภาวะผู้นำ (LEADER) ส่งผลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) การจัดการ (GEMENG) และการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) และ ที่ระดับ 0.43, 0.88 และ 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) และ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.50 และ 0.001 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) การจัดการ (GEMENG) และการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.85, 0.93, 0.88 และ 0.99 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ -0.09 และโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการ (GEMENG) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) และ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ที่ระดับ 0.95 และ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางตรงต่อการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) และ การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.90 , 0.56 และ 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.10 และโดยรวมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดของค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมซึ่งแสดงเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Standardize) ของแบบจำลองทางเลือก ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม ของแบบจำลอง ความสัมพันธ์ทางเลือกแสดงเป็นค่ามาตรฐาน (Standardize Solution)

ตัวแปรตาม	R ²	ความ สัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ			
			LEADER	INOVA	GEMENG	ENVUNI
EFFUNI	0.91	DE	N/A	-0.09	0.95*	0.10
		IE	0.85*	N/A	-0.05	N/A
		TE	0.85*	0.09	0.90	0.10
INOVA	0.93	DE	0.43*	N/A	0.56*	N/A
		IE	0.50	N/A	N/A	N/A
		TE	0.93*	N/A	0.56	N/A
GEMENG	0.77	DE	0.88*	N/A	N/A	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A	N/A
		TE	0.88*	N/A	N/A	N/A
ENVUNI	0.96	DE	0.99*	N/A	0.05	N/A
		IE	0.001	N/A	N/A	N/A
		TE	0.99	N/A	0.05	N/A

$\chi^2 = 217.60$, $df = 111$, $p\text{-value} = 0.0000$, $\text{Relative Chi-Square} = 1.961$; $\text{RMSEA} = 0.052$;
 $\text{RMR} = 0.0058$; $\text{CFI} = 0.99$; $\text{AGFI} = 0.93$; $\text{GFI} = 0.91$; $\text{Smallest Standardized Residual} =$
 -4.77 ; $\text{Largest Standardized Residual} = 4.06$; $\text{CN} = 449$

DE หมายถึง อิทธิพลตรง IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึง อิทธิพลรวม

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 หลังจากที่ได้ทำการปรับ โมเดลความสัมพันธ์ทางเลือกโดยยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) ของตัวแปรสังเกตบางคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีประกอบเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับค่าโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่าสถิติที่วิเคราะห์มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งนับได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์ทางเลือกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ใน

ระดับที่ดีกว่าโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมุติฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ของ ทั้ง 2 โมเดลมาทำการเปรียบเทียบกันเพื่อพิจารณาถึงเลือกนำโมเดลที่ดีที่สุดมาใช้ในการอภิปรายผลต่อไปดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4. 23 การเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบจำลองสมมุติฐานกับแบบจำลองทางเลือกที่จะนำไปใช้ในการวิจัย

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลอง สมมุติฐาน	แบบจำลอง ทางเลือก
Chi-Square	*ค่าใกล้ 0 *เท่ากับ df	217.60 111	148.18 105
Relative Chi-Square	ผลหารด้วย df <2	1.961	1.411
GFI	>.90	0.91	0.95
AGFI	>.90	0.93	0.93
RMR	เข้าใกล้ 0	0.0058	0.0050
RMSEA	<.05	0.052	0.034
CFI	0 – 1	0.99	1.00
CN	>200	249.06	336.04
Smallest Standardized Residual	+ - ไม่เกิน 2	-4.77	-3.01
Largest Standardized Residual	+ - ไม่เกิน 2	4.06	2.67

ตารางที่ 4.23 ได้ทำการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างแบบจำลองตามสมมุติฐานและแบบจำลองทางเลือก เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำแบบจำลองไปใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพและการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงความเหมาะสมของแบบจำลองทั้ง 2 จากค่าสถิติที่กำหนดไว้ตามรายละเอียดดังนี้

1) ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม พิจารณาจากการนำ Chi-Square / 2 ซึ่งจะต้องน้อยกว่า 2 จึงจะถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่าค่าสถิติ ไค – สแควร์ ในแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 1.411 ในแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 1.961 ใน

ประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรรณา และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2552)

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness - of - fit index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลก่อนและหลังปรับกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่า ค่า GFI ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.95 แต่ค่า GFI ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.91 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adapted goodness - pf - fit index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาพบว่า ค่า AGFI ของแบบจำลองทางเลือก มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่า AGFI ของแบบจำลองสมมุติฐานเท่ากับ 0.93 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกและแบบจำลองสมมุติฐานมีความเหมาะสมเท่ากัน

4) ค่า RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนซึ่งจะต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 จากการพิจารณาพบว่า ค่า RMR ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.0050 พบว่า ค่า RMR ของแบบจำลองสมมุติฐาน มีค่าเท่ากับ 0.0058 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

5) ค่าดัชนีรากของกำลังสองค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่ อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ควรจะเกิน .05 จากการพิจารณาพบว่าค่า RMSEA ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 0.034 ค่า RMSEA ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.052 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

6) ค่า CFI (Comparative fit Index) เป็นค่าดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบตัวแปรมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ดัชนีต้องมีค่าตั้งแต่ 0 - 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วค่า CFI ที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.09 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551) จากการพิจารณาพบว่า ค่า CFI ของแบบจำลองทางเลือกมีค่า

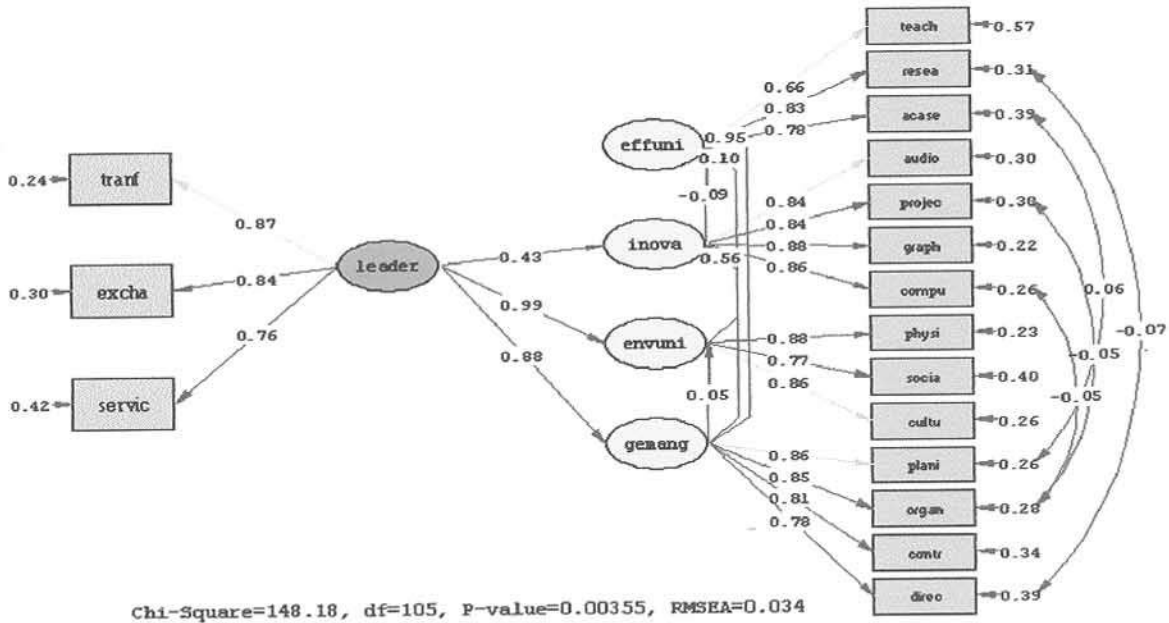
เท่ากับ 1.00 ค่า CFI ของแบบจำลองสมมุติฐานมีค่าเท่ากับ 0.99 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า

7) ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ค่า CN ควรมากกว่า 200 จากการพิจารณาพบว่าค่า CN ของแบบจำลองทางเลือกมีค่าเท่ากับ 336.04 ค่า CN ของแบบจำลองสมมุติฐาน มีค่าเท่ากับ 249.06 ในประเด็นนี้นับได้ว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมกว่า (สุกมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชณี กุล วิทยุภาณุวัฒน์, 2552)

ทั้งนี้จากการพิจารณาค่าสถิติทดสอบแล้ว พบว่าแบบจำลองทางเลือกมีค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์ค่าสถิติทดสอบดีกว่าแบบจำลองสมมุติฐาน ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกแบบจำลองทางเลือกเพื่อนำเป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือก

แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกได้อธิบายให้เห็นถึงสมการพยากรณ์เส้นทางความสัมพันธ์ของมาตรวัด (Measurement equation) ของตัวแปรสังเกตแต่ละตัวที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในเชิงสมการ โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ค่า R^2 หมายถึง ค่าตัวชี้วัดที่สามารถอธิบายการผันแปรภายนอกกับตัวแปรสังเกตของแต่ละกลุ่มรวมทั้งอธิบายการผันแปรของตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายนอกได้ 2) ค่าพารามิเตอร์อิสรระ (free parameter) เป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์โดยค่าผิดพลาดการคาดประมาณเป็นค่าที่อยู่ในวงเล็บบรรทัดที่สองของสมการ และ 3) ค่า t ที่ได้จากการวิเคราะห์ หากมีค่าสูงกว่า 1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หากมีค่าอยู่ระหว่าง -1.96 - 1.96 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอยู่ในบรรทัดที่สามของสมการ รายละเอียดนำเสนอเรียงตามลำดับตัวแปรแฝงดังนี้ และเพื่อให้เห็นความสอดคล้องระหว่างสมการกับแบบจำลองความสัมพันธ์ทางเลือกผู้วิจัยได้นำเสนอภาพประกอบที่ของแบบจำลองโครงสร้างเพื่อความสะดวกในการอ่านผลการวิเคราะห์



ภาพประกอบ 4.10 ภาพประกอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือกเพื่อความสะดวก ในการอ่านค่าสมการพยากรณ์เส้นทางความสัมพันธ์มาตรฐาน

1) เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัย (EFFUNI)

$teach = 0.66 * effuni, Errorvar. = 0.57, R^2 = 0.43 \dots \dots \dots 1$
 (0.0090)
 12.32

$resea = 0.83 * effuni, Errorvar. = 0.31, R^2 = 0.69 \dots \dots \dots 2$
 (0.11) (0.0076)
 13.31 9.64

$acase = 0.78 * effuni, Errorvar. = 0.39, R^2 = 0.61 \dots \dots \dots 3$
 (0.10) (0.0086)
 12.67 11.11

สมการที่ 1 – 3 ข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านการสอน (teach) ด้านการวิจัย (resea) และด้านการบริการวิชาการ (acase) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ คิดเป็นร้อยละ 43, 69 และ 61 ตามลำดับ

2) เส้นทางการวัดความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี

(INOVA)

$$\text{audio} = 0.84 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.70 \dots\dots\dots 4$$

(0.0067)

11.80

$$\text{projec} = 0.84 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.70 \dots\dots\dots 5$$

(0.048)

(0.0060)

19.69

11.71

$$\text{graph} = 0.88 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.22, R^2 = 0.78 \dots\dots\dots 6$$

(0.046)

(0.0046)

21.66

10.90

$$\text{compu} = 0.86 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74 \dots\dots\dots 7$$

(0.049)

(0.0057)

20.71

11.28

สมการที่ 4 – 7 ข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านเครื่องเสียง (audio) ด้านเครื่องฉาย (projec) ด้านกราฟิก สิ่งพิมพ์ (graph) และด้านคอมพิวเตอร์ ICT (compu) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้คิดเป็นร้อยละ 70, 70, 78 และ 74 ตามลำดับ

3) เส้นทางการความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI)

physi = 0.88*envuni, Errorvar.= 0.23 , R ² = 0.77.....	8
(0.048)	(0.0057)
22.62	10.44
socia = 0.77*envuni, Errorvar.= 0.40 , R ² = 0.60.....	9
(0.053)	(0.0084)
18.56	12.77
cultu = 0.86*envuni, Errorvar.= 0.26 , R ² = 0.74.....	10
(0.0051)	
11.75	

สมการที่ 8 – 10 ข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (**physi**) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (**socia**) และด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (**cultu**) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อม (**ENVUNI**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้คิดเป็นร้อยละ 77, 60 และ 74 ตามลำดับ

4) เส้นทางการความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดการจัดการ (GEMENG)

plani = 0.86*gemang, Errorvar.= 0.26 , R ² = 0.74.....	11
(0.0055)	
11.04	
organ = 0.85*gemang, Errorvar.= 0.28 , R ² = 0.72.....	12
(0.049)	(0.0062)
21.08	11.09

contr = 0.81*gemang, Errorvar.= 0.34 , $R^2 = 0.66$13

(0.051) (0.0072)

19.59 11.79

direc = 0.78*gemang, Errorvar.= 0.39 , $R^2 = 0.61$14

(0.050) (0.0074)

18.17 12.01

สมการที่ 11 – 14 ข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผน (**plani**) ด้านการจัดองค์กร (**organ**) ด้านด้านการควบคุม (**contr**) และด้านการอำนาจการ (**direc**) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการจัดการ (**GEMENG**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้คิดเป็นร้อยละ 74, 72, 66 และ 61 ตามลำดับ

5) เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดแบบภาวะผู้นำ (**LEADER**)

tranf = 0.87*leader, Errorvar.= 0.24 , $R^2 = 0.76$15

(0.0055)

10.47

excha = 0.84*leader, Errorvar.= 0.30 , $R^2 = 0.70$16

(0.045) (0.0061)

21.00 11.27

servic = 0.76*leader, Errorvar.= 0.42 , $R^2 = 0.58$17

(0.055) (0.010)

18.07 12.64

สมการที่ 15 – 17 ข้างต้นพบว่าองค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tranf) ด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (excha) และด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ (servi) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแบบภาวะผู้นำ (LEADER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้คิดเป็นร้อยละ 76, 70 และ 58 ตามลำดับ

6) การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือก

แสดงให้เห็นถึงสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเลือก มีรายละเอียดดังนี้

$$\text{effuni} = -0.09\text{inova} + 0.10\text{envuni} + 0.95*\text{gemang}, \text{Errorvar.} = 0.0076, R^2 = 0.91 \dots\dots\dots 18$$

(0.16)	(0.098)	(0.14)	(0.0030)
-0.39	0.73	4.89	2.54

$$\text{inova} = 0.56*\text{gemang} + 0.43*\text{leader}, \text{Errorvar.} = 0.013, R^2 = 0.93 \dots\dots\dots 19$$

(0.079)	(0.073)	(0.0031)
7.45	5.95	4.23

$$\text{envuni} = 0.05\text{gemang} + 0.99*\text{leader}, \text{Errorvar.} = -0.010, R^2 = 0.96 \dots\dots\dots 20$$

(0.089)	(0.095)	(0.0038)
0.55	10.05	-2.65

$$\text{gemang} = 0.88*\text{leader}, \text{Errorvar.} = 0.039, R^2 = 0.77 \dots\dots\dots 21$$

(0.049)	(0.0061)
17.48	6.28

สมการที่ 18 พบว่าการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) การจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) และการจัดการ (GEMENG) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 91

สมการที่ 19 พบว่าการจัดการ (GEMENG) และแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 93

สมการที่ 20 พบว่าการจัดการ (GEMENG) และแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 05 ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 96

สมการที่ 21 พบว่าแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดการ (GEMENG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 77

ทั้งนี้ แบบจำลองทางเลือกที่สามารถที่จะอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์จากสมการพยากรณ์ได้จากเส้นทางความสัมพันธ์ของสมการลดรูป (Reduced equations) เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอก (แบบภาวะผู้นำ, LEADER) และตัวแปรแฝงภายใน (การจัดการ, GEMENG ; ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย, EFFUNI ; การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี, INOVA ; การจัดสภาพแวดล้อม, ENVUNI) มีรายละเอียดดังนี้

$$\text{effuni} = 0.58 * \text{leader}, \text{Errorvar.} = 0.023, R^2 = 0.72 \dots \dots \dots 22$$

(0.048)

12.15

$$\text{inova} = 0.93 * \text{leader}, \text{Errorvar.} = 0.026, R^2 = 0.86 \dots \dots \dots 23$$

(0.050)

18.55

$$\text{envuni} = 0.99 * \text{leader}, \text{Errorvar.} = -0.010, R^2 = .96 \dots \dots \dots 24$$

(0.044)

22.60

$$\text{gemang} = 0.86 * \text{leader}, \text{Errorvar.} = 0.039, R^2 = 0.77 \dots \dots \dots 25$$

(0.049)

17.48

สมการที่ 22 พบว่าแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย (EFFUNI) ที่ระดับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 72

สมการที่ 23 พบว่าแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี (INOVA) ที่ระดับ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 86

สมการที่ 24 พบว่าแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อม (ENVUNI) ที่ระดับ 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 96

สมการที่ 25 พบว่าแบบภาวะผู้นำ (LEADER) มีความสัมพันธ์กับการจัดการ (GEMENG) ที่ระดับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 77

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ อิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการวิจัยแบบการสร้างความสมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) มาเป็นแนวทางหลักในการศึกษาซึ่งเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของตัวแปรที่ทำการศึกษา ตลอดจนสามารถรวมเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี ตลอดจนใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการศึกษาถึง ระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และตัวแปรบุพปัจจัย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลของตัวแปรที่ทำการศึกษาด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์แบบจำลองผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 การวิเคราะห์หาระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย เรียงตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม แบบภาวะผู้นำ
- 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นอิทธิพลของบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม แบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งเป็นการนำเทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เข้ามาใช้ในการศึกษาจึงไม่ได้ทำการกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ แต่สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้ทำการกำหนดสมมุติฐานการวิจัยจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การจัดการส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่าน นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม
- 2) นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 3) การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 4) แบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นแนวทางหลักในการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และเทคนิคการสร้างสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองการวิจัยเพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่ม ข้าราชการและพนักงานราชการระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 357 คน รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยเรียงตามลำดับดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 357 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling Random) สามารถจำแนกรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครแต่ละแห่งดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 78 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 94 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 45 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 38 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 51 คนและมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 51 คน

- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ ช่วงอายุ

ระดับ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางการบริหาร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ทำการศึกษา คือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการทั่วไป แบบภาวะผู้นำ ได้ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกให้คะแนน 1 – 5 และข้อคำถามทางลบให้คะแนน 5 – 1 ผู้ที่มีคะแนนมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจะถือว่าเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาในระดับสูง และผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจะถือว่าเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้แบบสอบถามได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และได้ทำการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยเทคนิควัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามแต่ละตัวแปรมีดังนี้

2.1) แบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการสอน ประสิทธิภาพด้านการวิจัย และประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .550 - .878 แบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 918, .947 และ 936

2.2) แบบสอบถามนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ เครื่องเสียง เครื่องฉาย ศิลปะการออกแบบ กราฟิก สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ICT ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .351 - .876 แบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942, .935, .952 และ .926

2.3) แบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438 - .889 แบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926, .948 และ .965

2.4) แบบสอบถามการจัดการ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .376 - .865 แบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964, .943, .917 และ .896

2.5) แบบสอบถามแบบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ แบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบผู้ให้บริการ ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละ

ส่วนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .436 - .896 แบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978, .967 และ .945

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการด้วยการขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร หลังจากที่ได้รับคำตอบอย่างเป็นทางการแล้วจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยในการเก็บข้อมูลจำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการฝึกสอนเกี่ยวกับเทคนิคและมารยาทในการการเก็บแบบสอบถามในงานวิจัยแล้ว ทั้งนี้ สามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งหมด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ทั้งโดยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้ทำการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแนวทางของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของมาตรวัดตัวแปรที่ทำการศึกษา การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นมา โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72

สรุปผลการวิจัย

1) พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 รองลงมาคือ แบบภาวะผู้นำ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847, 3.822, 3.815 และ 3.808 ตามลำดับ รายละเอียดของตัวแปรที่ทำการศึกษามีดังนี้

ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการสอน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.957 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 และประสิทธิผลด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.794

นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านคอมพิวเตอร์ ICT มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.826 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านกราฟิก สิ่งพิมพ์ องค์ประกอบด้านเครื่องเสียง และองค์ประกอบด้านเครื่องฉาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808, 3.807 และ 3.793 ตามลำดับ

การจัดสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.822 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.841 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.824 และ 3.802 ตามลำดับ

การจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.815 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.831 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก และองค์ประกอบด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.828, 3.817 และ 3.786 ตามลำดับ

แบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านผู้นำแบบผู้ให้บริการ และองค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.853, 3.850 และ 3.839 ตามลำดับ

2) แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 148.18$, $df = 105$, $p\text{-value} = 0.00355$; $RMSEA = 0.0364$; $RMR = 0.0050$; $CFI = 1.00$; $AGFI = 0.93$; $GFI = 0.95$ และค่า $CN = 336.04$; $Smallest\ Standardized\ Residual = -3.01$; $Largest\ Standardized\ Residual = 2.67$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ดังนี้

แบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ ที่ระดับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระดับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม ที่ระดับ -0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระดับ 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แบบภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยี ที่ระดับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านการจัดการทั่วไป ที่ระดับ 0.43 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แบบภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อการจัดสภาพแวดล้อมผ่านการจัดการ ที่ระดับ 0.88 และส่งผลทางอ้อมผ่านการจัดการทั่วไป ที่ระดับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของ นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ แบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรรูปปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานย่อยการวิจัย เรียงตามลำดับดังนี้

1) อภิปรายผลตามข้อค้นพบสมมุติฐานข้อที่ 1 ตามข้อค้นพบที่ว่าแบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ ที่ระดับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การมีแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ หรือเป็นศักยภาพโดยเฉพาะของผู้บริหารในการนำผู้ได้บังคับบัญชาในรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบผู้ให้บริการ ซึ่งคุณลักษณะด้านแบบภาวะผู้นำดังกล่าว ยังคงไม่เพียงพอที่จะทำให้การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการทำวิจัย และความสามารถในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นเพราะว่าในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ดังเช่นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่แตกต่างกันออกไป ตลอดจนมีสายการบังคับบัญชาที่ใหญ่เกินไปกว่าที่จะได้รับอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้แล้วยังพบว่าในสภาพการให้บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งนับว่าเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่จะต้องมุ่งปฏิบัติการกิจหลักคือการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่หรือได้พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นที่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวมีความซับซ้อนในเชิงโครงสร้างมาก โดยเฉพาะในบริบทของกรุงเทพมหานครที่ส่วนใหญ่แล้วเป็นชุมชนเมือง จึงส่งผลให้อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่สามารถที่จะส่งผลทางตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ (Barnard, 1966:82 ; Reddin, 1970:277 ; Georgopoulos & Tannenbaum, 1957:534 ; Seashore & Yuchtman, 1967:393) เมื่อพิจารณาบริบทเกี่ยวกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จะพบว่า ระดับสายบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงจะสามารถใช้ได้โดยตรงผ่านผู้บริหารระดับคณะ และหน่วยงาน

ภายใต้สังกัดที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม เพื่อที่จะทำให้หน่วยงานหรือบุคคลดังกล่าวผลักดันนโยบายของผู้บริหารระดับสูงเพื่อลงสู่การปฏิบัติได้จริง (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545 : 22 – 24 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 : 55 - 60) บริบทของการบริหารงานของสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพียงเท่านั้น ผลการศึกษาค้นคว้าของ วรวงคณาเทียมภักดี (2547:84-88) ได้ทำการศึกษาถึงภาวะของผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงพยาบาลที่จะส่งผลต่อการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสายบังคับบัญชาที่ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงพยาบาลที่จะจัดทำให้ระบบคุณภาพ และได้มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่สามารถที่จะส่งผลมายังผู้ใต้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติได้ แต่จะสามารถส่งผ่านมายังผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้กับผู้บริหารเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการทั่วไปขององค์กรขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพ และเมื่อการบริหารจัดการทั่วไปเกิดประสิทธิภาพก็จะทำให้จะทำส่งผลให้การบริหารจัดการดังกล่าวส่งผ่านมายังผู้ใต้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการต่างๆ ในเชิงนโยบายได้ เช่น การบริหารจัดการที่ดีจะทำให้กลไกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดความสะดวกจากการดำเนินงานด้านเอกสาร การดำเนินงานทางการเงิน และความรวดเร็วของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ยูคัล (Yukl, 1989 : 7-8) ที่เสนอว่า แบบภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตาม แต่ในองค์กรขนาดใหญ่แล้ว ย่อมเป็นไปได้ยากที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะสามารถส่งผลโดยตรงมายังเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะส่งผลมายังหน่วยงานกลางขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อันเป็นการรองรับ หรือเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติกับผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของการบริหารงานในภาพกว้าง การส่งผลโดยตรงอาจส่งผลทำให้การจัดการสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้มีความกระตือรือร้น ส่งเสริมให้เกิดการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรเกิดความใฝ่เรียนรู้ซึ่งจะเป็นกลไกที่ดีในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จที่ดีได้ ผลการวิจัยของ สุพจน์ วรเมธีกวีวงศ์ (2550: 65-66) ซึ่งได้ทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวขององค์กรขนาดใหญ่ คือ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยก็พบเช่นเดียวกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง แต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้องค์กรขนาดใหญ่ที่มีสายการบังคับบัญชามาก ประสบความสำเร็จได้โดยไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัยดังกล่าวได้เสนอแนะว่า นอกจากภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารระดับสูงแล้ว ปัจจัยที่สำคัญอันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริม หรือเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำก็คือ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรสมัยใหม่เป็นองค์กรเปิดที่ต้องติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ การนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะสามารถเพิ่มขีดศักยภาพขององค์กรในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานได้ สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ที่ผู้วิจัยพบว่า ในการพัฒนาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยได้จัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นคว้างานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการนำมาต่อยอดความรู้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้ว เทคโนโลยีทางการศึกษาดังกล่าวยังจะเป็นส่วนสำคัญในการให้บริการวิชาการแก่ประชาชนในชุมชนรอบข้างได้เป็นอย่างดี เช่น ในกรณีที่มีการจัดอบรมความรู้ทางวิชาการ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้สื่อประสม (Multimedia) ในการจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

ทั้งนี้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อการขับเคลื่อนองค์กรในระดับนโยบาย แม้ว่าอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำดังกล่าวจะไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมหาวิทยาลัยได้เพราะ ยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอีกหลายด้าน โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการทั่วไป การนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาใช้ได้อย่างเหมาะสม และการจัดสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมทางสังคม ย่อมที่จะเป็นตัวแปรที่จะส่งผ่านมายังประสิทธิผลของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรแบบภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหลักได้

2) อภิปรายผลตามข้อค้นพบสมมุติฐานข้อที่ 2 ตามข้อค้นพบที่ว่านวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ หรืออธิบายอย่างง่ายได้ว่า นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยที่ได้กำหนดไว้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เมื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ขัดแย้งกับสมมุติฐานการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากประสบการณ์ผู้วิจัย ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏของเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย ด้วยการสังเกตและการมีส่วนร่วมในภารกิจของมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงคุณภาพสามารถอธิบายได้ว่า การบริหารงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจหลักซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย มีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะทางด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏแม้ว่าจะตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นชุมชนเมืองก็ตาม ก็ยังคงมีภารกิจหลักในการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนกับมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการนำนักศึกษาได้เรียนรู้นอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอที่จะทำการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าวให้สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนได้ ดังนั้นการที่จะอาศัยแต่เพียงอิทธิพลของการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาใช้เพียงอย่างเดียวก็จะไม่สามารถส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมเพื่อค้นหาข้อมูลจากทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีลักษณะคล้ายกัน คือ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ในครั้งนี้ ผลการสืบค้นก็พบว่า ตามข้อเสนอของ เดเวส (Davis, 2010 : 217-221) ที่เสนอว่า แม้ว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทั้งมหาวิทยาลัยซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา และโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา จะมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จทางด้านการจัดการเรียนการสอนคือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับครู ผู้บรรยาย นำมาอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษา แต่ก็ยังคงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันการแสวงหาเทคโนโลยีทางการศึกษาเช่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคคลสามารถที่จะแสวงหาได้ด้วยตนเองโดยง่าย และมีราคาถูก สามารถที่จะมาใช้ในการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งโดยตรงจากสถาบันทางการศึกษา นอกจากนี้ก็ยังคงพบว่า แม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยแต่หากสถาบันทางการศึกษาไม่สามารถที่จะเตรียมบุคลากรให้มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ก็จะทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรนั้น ไม่สามารถที่จะส่งเสริมให้เกิดศักยภาพของบุคคลได้ นอกจากนี้แล้วก็จะมีสามารถผลัดดันให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดเป้าหมายเอาไว้ได้ นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยของ เรนี และคณะ (Renee, et al, 2001 : 35 – 50) ก็ได้แสดงความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้สอนที่จะต้องสามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น และต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง หากผู้สอนไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอแล้วก็จะทำให้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีอยู่ไม่สามารถจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลทางการสอนได้

และ ทั้งนี้ผู้วิจัยก็มีความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูลในสนามการวิจัยจริง การทบทวนเอกสารเพิ่มเติม ว่า การนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาใช้นั้นก็อาจจะยังไม่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญที่จะเป็นส่วนในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครเกิดประสิทธิผลทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าบุคลากรยังคงขาดความใส่ใจ การไม่เรียนรู้ และได้รับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในด้านอื่นๆ จากมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลกับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมาหลายปี วิเคราะห์ได้ว่าการนำนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แม้ว่าจะจะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของภารกิจหลักก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นสิ่งใหม่ที่เพิ่งนำมาใช้ แต่ในทางกลับกันอาจารย์มหาวิทยาลัยหลายท่านก็มีความแตกต่างในการจัดการเรียนการสอนออกไป ในหลายวิชาไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามากนัก ดังเช่น ในคณะศิลปกรรม ซึ่งจะเน้นในการลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าที่จะมานั่งฟังบรรยายแต่เพียงแต่ และคณะวิทยาศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการใช้การศึกษาตามแนวทางวิทยาศาสตร์ หรือ ในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์เป็นต้น จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่แล้วอาจจะไม่ได้ใช้นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติการกิจหลักของตนเองได้อย่างเต็มที่

งบประมาณที่จำกัดก็พบว่า การจัดหาเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยก็ไม่สามารถที่จะจัดหาได้อย่างทันเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะว่า เทคโนโลยีแต่ละชิ้นมีราคาที่สูง มหาวิทยาลัยไม่อาจจะจัดซื้อมาในเวลาที่ต้องการได้ จึงทำให้อาจารย์บางกลุ่มเกิดความรู้สึกว่า การบริหารจัดการของฝ่ายบริหารไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ แต่ในทางปฏิบัติแล้วพบว่า การได้มาซึ่งเทคโนโลยีที่ล่าช้านั้นมาจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกเบื้องต้นที่อยากจะใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความรู้สึกเบื้องต้นที่จะใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอน พบว่า บุคลากรที่ให้บริการยังไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร หลายครั้งที่พบว่าเมื่อเข้าไปในห้องเรียนแล้ว คอมพิวเตอร์ยังไม่ได้เปิดพร้อมที่จะใช้งาน หรือเปิดแล้วแต่เครื่องเสียซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์หลายท่านก็ยังเห็นว่า การสอนแบบบรรยาย เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามจะเกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการมากกว่า หากนักศึกษาไม่เข้าใจบริบทใดก็ให้ไปทำการศึกษาเพิ่มเติม โดยมีอาจารย์เป็นผู้ชี้แนะ

ภารกิจในด้านการบริการแก่สังคม ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นภารกิจในด้านการให้ความช่วยเหลือองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน อาจจะเป็นในลักษณะของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้นำชุมชน ซึ่งจะมีเพียงบางครั้งเท่านั้นที่ทางมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัดการอบรมอย่างเต็มรูปแบบในห้องปฏิบัติการ และก็มีเพียงอาจารย์บางท่านที่มีบทบาทในการถ่ายทอดในลักษณะของการจัดอบรม จึงทำให้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้านการศึกษาไม่มีบทบาทมากนักต่อภารกิจหลักทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการและการวิจัย

3) อภิปรายผลตามข้อค้นพบสมมุติฐานข้อที่ 3 ตามข้อค้นพบที่การจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระดับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม ที่ระดับ -0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยบางส่วนคือ ในส่วนของการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทั้งนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อม ในส่วนที่ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยในอิทธิพลทางอ้อมนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพิ่มเติมจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม โดยพยายามค้นหาในงานวิจัย บทความ ที่สามารถอธิบายให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างสมมุติฐานการวิจัยกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ในส่วนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ว่าตามโครงสร้างของการบริหารงานมหาวิทยาลัยนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการกำหนดทิศทางในการทำงานก็คือ การดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูงอย่างเต็มความสามารถของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะด้านก็คือ เป็นศูนย์รวมของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีศักยภาพที่เพียงพอในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ได้คืออยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากองค์กรของรัฐที่มีขนาดใหญ่ เช่นเดียวกันซึ่งส่วนใหญ่แล้วยังคงมีบุคลากรที่ยังขาดความรู้ความสามารถระดับสูงเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย (รุ่ง แก้วแดง, 2545 : การบรรยายเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา "การสร้างสรรค์ศึกษา" กรณีของประเทศไทย ณ โรงแรม เลอ รอยัล เมอริเดียน) ความมีลักษณะเฉพาะดังกล่าวของมหาวิทยาลัยจึงส่งผลทำให้การบริหารจัดการของส่วนกลาง หรือ กองการเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในสังกัดของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย เพราะว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งทางด้าน การวางแผนองค์กร การควบคุมงบประมาณ บุคลากร การอำนวยความสะดวก หากมีประสิทธิภาพที่ดีแล้วก็สามารถที่จะเป็นหน่วยงาน

เชื่อมประสานระหว่างนโยบายระดับสูงขององค์กร กับการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี (ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, 2547:87-88) การบริหารจัดการของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ที่นอกจากจะเป็นตัวเชื่อมประสานที่ดีแล้ว ยังนับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันส่งเสริมให้คณาจารย์เห็นความสำคัญของงานวิจัย และการให้บริการชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งมักจะพบว่า มหาวิทยาลัยที่กองการเจ้าหน้าที่มีการวางแผนงานในการบริหารจัดการทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถผลักดัน หรือสร้างกระบวนการจูงใจให้กับคณาจารย์เร่งผลิตผลงานทางวิชาการได้เป็นอย่างดี ดังเช่นข้อเสนอของ ริชาร์ด แอล. คีฟท์ (Richard, 1998 ทองใบ สุดชาติ, 2548 :65-68) ที่เสนอว่า บทบาทสำคัญของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ขององค์กรขนาดใหญ่ไม่ใช่บทบาททางด้านการบริหารงาน แต่เป็นบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทั้งองค์กร หากความสามารถในการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงแล้วก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันภายใน (Drive) ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรได้ นอกจากนี้ยังได้ยกตัวอย่างให้เห็นว่า หน่วยงานที่มีการบริหารจัดการทั่วไปไม่ดีเท่าที่ควรจะทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ไม่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเกิดความสับสนทั้งทางด้านการบริหารงบประมาณ การจัดการกับเอกสารที่มีจำนวนมาก และการพัฒนาบุคลากร ในที่สุดก็จะทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยที่พบว่า หากกองการเจ้าหน้าที่สามารถที่จะประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้การปฏิบัติงานของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสะดวก สามารถที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่แล้วนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การบริการวิชาการ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่า การจัดการไม่ได้ส่งผลทางอ้อมผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อม จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบ ได้รับการยืนยันจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในลักษณะคล้ายกันว่า การบริหารงานทั่วไปมีความเพียงพอในระดับหนึ่งที่จะทำเป็นตัวกระตุ้นโดยตรงให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการส่งผ่านไปยังการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา เข้ามาใช้หากบุคลากรไม่มีความสนใจ ไม่ใฝ่เรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยก็ไม่สามารถที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพได้ ในขณะเดียวกันการพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านวัฒนธรรมองค์กร สังคม และกายภาพก็ไม่สามารถที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น โดยตรงต่อคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับการบริหารงานทั่วไป เช่นเดียวกันแนวคิดของ (Hans, 1989 : 210-214) ซึ่งได้เสนอแนะไว้ว่า การจัดการทั่วไปของหน่วยงานกลางมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ทรงพลังในการกระตุ้น การควบคุมให้คณาจารย์สามารถปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน การจัดการ โครงการบริการวิชาการ ได้โดยตรง

เพราะว่าเป็นแหล่งรวมของอำนาจของมหาวิทยาลัยเช่น แหล่งงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพของคณาจารย์ ซึ่งมีความเพียงพอที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องส่งผลตัวแปรอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของโกคเมน (Gokmen, 2009 : 2480-2490) ที่ได้ทำการวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการประสานงาน การบริหารงานของมหาวิทยาลัยกับประสิทธิผลในด้านทุกด้านๆ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า การบริหารงาน หรือ กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมากที่สุด เป็นเพราะว่าเป็นสิ่งเดียวที่จะสามารถบังคับ ควบคุมบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับสูงได้ นอกจากนั้นแล้ว แม้ว่าจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สวยงามเพียงใดก็ตาม แต่หากยังขาดระบบการจัดการที่สามารถจูงใจบุคลากรก็จะไม่สามารถส่งผลให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้เพื่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยได้

4) **อภิปรายผลตามข้อค้นพบสมมุติฐานข้อที่ 4** ตามข้อค้นพบที่ว่า การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระดับ 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวโดยง่ายว่า การจัดสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยทำให้ผู้วิจัยต้องทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย และดำเนินการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมเพิ่มเติมเพื่อค้นหาแนวคิดเช่นเดียวกันที่ขัดแย้งกับผลการวิจัยที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อสรุปเช่นว่า การจัดสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม คือ การจัดระเบียบสังคมของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกสิ่งล้วนเป็นการเปลี่ยนแปลงภายนอกแทบทั้งสิ้น ยังคงไม่มีอำนาจเพียงพอในการโน้มน้าวให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ความมีลักษณะเฉพาะของอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ย่อมที่จะมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวสูง มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ในศาสตร์ของตนเองเป็นอย่างดีอยู่แล้วจึงทำให้การจัดสภาพแวดล้อมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มศักยภาพของคณาจารย์ได้ในทิศทางตรง ซึ่งแตกต่างจากกฎระเบียบข้อบังคับ ที่จะสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ดีกว่าการจัดสภาพแวดล้อมทั่วไป หรือการส่งเสริม เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เจมส์ (James, 1974 : 572-579) ที่ได้เขียนบทความเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยไว้ว่า แม้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมจะส่งผลทางตรงต่อ

ลักษณะทางจิตวิทยาของผู้ที่อยู่ในบริบทดังกล่าว ทำให้อยากเข้ามาศึกษาหาความรู้ ทำให้เกิดความผ่อนคลายระหว่างการศึกษาหาความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา แต่นักการบริหารการอุดมศึกษาส่วนใหญ่รับทราบข้อจำกัดของการจัดสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีว่า ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะว่าสิ่งสำคัญที่สุดจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือ ศักยภาพของคณาจารย์ผู้สอน และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลการวิจัยในครั้งนี้ก็พบเช่นเดียวกันว่า การจัดสภาพแวดล้อมไม่สามารถที่จะส่งผลโดยตรงทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพตามนโยบายหลักได้ ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่ซึ่งมีจำนวนไม่มากของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งแล้ว ความเป็นชุมชนเมืองของกรุงเทพมหานครก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษา กับคณาจารย์ดูห่างเหินกัน ซึ่งแตกต่างจากต่างจังหวัดที่คณาจารย์กับนักศึกษามีความใกล้ชิดกัน มีพื้นที่กว้างขวางในการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่อาศัย จึงทำให้ในบริบทดังกล่าวการจัดสภาพแวดล้อมไม่สามารถที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรได้

ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครของผู้วิจัยก็พบว่า ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง และความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับมหาวิทยาลัยค่อนข้างจะห่างเหินกัน ทำให้บรรยากาศในการให้บริการทางวิชาการ หรือการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชนดูเหมือนจะค่อนข้างห่างเหินกันพอสมควร จึงส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นเพียงการจัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยเพียงเท่านั้น โดยที่ชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการสภาพแวดล้อมเลย ดังนั้นส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปในลักษณะฝ่ายเดียว ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการในภาพรวมเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้วก็พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพของมหาวิทยาลัยบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการออกนโยบายส่วนใหญ่แล้วจะเป็นฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งบ่อยครั้งละเลยที่จะขอความคิดเห็นจากคณาจารย์ และที่สำคัญการขอความคิดเห็นจากนักศึกษาไม่ค่อยจะเกิดขึ้นเท่าที่ควร จึงทำให้การออกแบบสภาพแวดล้อมไม่ได้ตอบสนองต่อภารกิจทางด้านจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร เพราะว่า การจัดการเรียนการสอนก็จะมีห้องปฏิบัติการที่สมบูรณ์แบบพร้อมอยู่แล้ว แต่ในทางกลับกันการจัดสถานที่เพื่อการทำกิจกรรมนักศึกษามีไม่เพียงพอ

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเป็นเพราะว่า พื้นที่ในการใช้สอยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครมีพื้นที่จำกัด ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะหมดไปกับการใช้สร้างอาคารเรียนและห้องปฏิบัติการทางการศึกษา ไม่มีพื้นที่สีเขียวที่เพียงพอจะใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ดังเช่นมหาวิทยาลัยราชภัฏในต่างจังหวัด จึงทำให้ในภาพรวมแล้วไม่เกิดความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กัน

ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ในขณะที่เดียวกับภารกิจในด้าน การวิจัยและการให้บริการชุมชนก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องใช้สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ดำเนินการทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1) ผลการวิจัยค้นพบว่า การบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการ บริหารงานมหาวิทยาลัย เป็นเพราะว่ามีอิทธิพลโดยตรงต่อการบังคับบัญชาคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ปฏิบัติตามนโยบายได้เป็นอย่างดี แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการ จัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยได้เพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การอำนวยความสะดวกให้กับการทำงาน ของทุกภาคส่วนประสบความสำเร็จตามไปด้วย

2) ผลการวิจัยค้นพบว่า แบบภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ โดยส่งผลผ่าน การจัดการ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยก็คือ การส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงได้เห็น ความสำคัญของการจัดการทั่วไป ต้องรับรู้อย่างจริงจังว่า หน่วยงานกลางดังเช่นกองการเจ้าหน้าที่มี ความสำคัญในฐานะเป็นกลไกของการประสานงานระหว่างนโยบายระดับสูงกับการปฏิบัติงาน การแสดงภาวะผู้นำอย่างสมเหตุสมผลจะทำให้ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นได้

3) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อที่พบว่า ความชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้ให้กับ นักศึกษาของคณาจารย์ยังคงอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ทางด้านการสอนผู้บริหารระดับสูงควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ส่งเสริมให้คณาจารย์ทุ่มเท กับการสอนนักศึกษาโดยนำวิธีการลงพื้นที่ศึกษาจริงไปใช้ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำในการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในกิจกรรมการสอนดังกล่าว

4) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อที่พบว่า คณาจารย์ยังไม่พอใจกับผลการวิจัยซึ่งยังมี คุณภาพไม่เท่ากับที่คาดหวังไว้ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านการวิจัยจึงควรที่จะ ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการวิจัยให้กับคณาจารย์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการร่วมมือ กับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมควบคู่กับการทำงานวิจัยร่วมกันเพื่อเป็นการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การประสานงานด้านการวิจัยกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบสำคัญว่า การปรับปรุงคุณภาพของการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับตัวแปรดังกล่าว โดยทำการศึกษาในลักษณะการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participation Research) เพื่อทำการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบการบริหารงานทั่วไปโดยเฉพาะ

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรจะเน้นแนวทางในการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โดยพยายามเน้นความสำคัญของประสิทธิภาพด้านงานวิจัยว่าอะไรคือปัจจัยหลักที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านงานวิจัยโดยตรง

3) การนำตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหารงานเข้ามาศึกษาในแบบจำลองครั้งต่อไปควรพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบริบทให้ต้องแท้ เพราะว่ามีมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัดมีบริบทด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์ (2549, มิถุนายน — ตุลาคม) 18, (1),101

การสื่อสาร, (2544.): <http://www.thai-profs.com/44-060501-04.html>: [2550 , กุมภาพันธ์ ,12.]

กิติมา ปรีดีคิดล. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพเพื่อแข่งขันในเวทีโลก. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส จำกัด.

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2530). การวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา.

กัญญา วงศ์อุคร. (2549). การสร้างวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอสซีแอสเสทคอปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินญาปริญญาคุยฎิบัณฑิต, สาขาการบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). ผู้นำกับการบริหารความเหมือนที่แตกต่าง. วารสารวงการครู. 2(15), 92-93

จักรกฤษณ์ บัวแสง. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการทั้ระดับหัวหน้า ฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2523). “มโนทัศน์พัฒนาการและบทบาทเทคโนโลยีการศึกษา,” ในเอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา เล่ม 1. หน้า 16. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

(2526). เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา. (หน่วยที่ 1)

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2537). เทคนิคการสื่อความหมายที่ทรงประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.

- ชวลิต หมั่นนุช.(2535). อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน
วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร
การพัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. HM141
- ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. (2548). คู่มือเตรียมสอบ
และปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย
และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ.(2526). หลักการทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- _____. (2526).เทคโนโลยีทางการศึกษา : หลักการและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนา
พานิช.
- ไชยวัฒน์ คำชูและคณะ. (2545). ธรรมชาติของการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม.
กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ
: แชนโทรพรีนติ้ง จำกัด.
- ชวัช บุญยมนี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธันยรัตน์ โชควิทยากร และคณะ .(2545). การรับรู้วัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กรร่วมทุน
ศึกษาเฉพาะกรณี : กลุ่มอุตสาหกรรมซีเมนต์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนส ขำเกิด. (2542). การจัดโรงเรียนเสมือนบ้าน. สารพัฒนาหลักสูตร, 102, 36-39
- ณรงค์ สมพงษ์. (2535). สื่อเพื่องานส่งเสริมและเผยแพร่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลใน ศตวรรษที่
21. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกอบ कुमारภักษ์. (2543). สภาพความพร้อมของหน่วยงานทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1, 41 :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พูนลาภ ทรงจิต.(2546). การจัดการเชิงพุทธ: การสำรวจปรัชญาและแนวคิด สำหรับการจัดการ
สมัยใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์. (2542). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์

หน่วยที่ 8-15 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย.(2544). การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา: รวบรวมบทความทางวิชาการ. ภาค
วิชาการอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ อนันต์นารี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต.สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2547). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงนุช ทองวงศ์.(2547). ประสิทธิภาพในการเรียนวิชาพระพุทธศาสนาด้านความรู้ที่ได้รับและ การ
นำไปใช้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ในเครือข่ายศรีปทุมพิทยาคาร สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. ปรินญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2533).วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เจริญผล.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2526). พุดเรื่องอุดมศึกษา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ อี.แอนด์.เอส.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ. (2546). มิติใหม่ในการบริหารมหาวิทยาลัย.รายงานสรุปการศึกษาคู
งานของผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการประจำสภาสถาบันและผู้บริหารสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ECU” กรุงเทพฯ ประเทศออสเตรเลีย.

วิชัย ใจชื่น. (2546). การศึกษาบรรยากาศขององค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศึกษากรณี :
บริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร ศรีสอาน (2533) การศึกษาทางไกล นนทบุรีริมมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วิจิตร ศรีสอาน, ประยูร ศรีประสาธน์และประจวบจิตร คำจตุรัส (2534) “ปรัชญาและพัฒนาการ
การศึกษาทางไกล” เอกสารชุดวิชาการศึกษาทางไกล หน่วยที่ 1- 7 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รังสรรค์ อินทน์จันทร์.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ในจังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมยศ นาวิการ .(2544). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

_____. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). เอกสารแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). วิกฤติอุดมศึกษาไทยและทางออกของปัญหา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). ระบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เดือนตุลาคม.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546). หลักสูตรการบริหารงาน : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ชุดวิชาที่ 5 การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ :

สำนักงาน ก.พ. , (2549, มิถุนายน -ตุลาคม) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน วารสารศึกษาศาสตร์, 18 ,(1), 102

เสาวลักษณ์ ตั้งใจคำไพบูลย์. (2546). วิธีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practices) : กรณีศึกษาระบบงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล บริษัทิมบอลอิล็คทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

- Dick, W. and L. Carey, (1985). **The Systematic Design of Instruction**. 2nd ed., New York : Scott Foreman and Company.
- Gokmen, D (2009). A Qualitative Research Regarding the University Administrators' Capacity to Use of Management Information Tools Original Research Article. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 1 (1) : 2480-2490.
- Hans, K. (1989). Project management education at a Swiss technical university Original Research Article. **International Journal of Project Management**. 7(4) : 210-214.
- Haiman Theo, William G. Scott and Patrick E. Connor. **Management**. Boston, Massachusetts : Houghton Mifflin Company, 1985.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G., (1991). **Educational administration theory -research - practice (4 th ed.)**. Singapore : McGraw - Hill, Inc.
- Hofstede, G. (1991). **Culture and Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2003). **Organizational Culture**. [online]. Available at: www.geert-hofstede.c
- Huse, E. and J. Bowditch. **Behavior in Organizations**. Mass : Addison - Wesley, 1973.
- James, M. R. (1974). "Environments" of British Commonwealth universities Original Research Article. **Journal of Educational Psychology**. 66 (4) : 572-579.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, F. (1952). **Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions**. Cambridge: Harvard University.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River :New Jersey. 07458.
- McClelland, David C, (1961). **The Achieving Society**. New York : The Free press.
- Miller, Deborah Scruggs (1986). "The Effect of Educational Technology Variables on Elementary Education Student Achievement (Instructional Materials, Educational Media)," **DAI**. (47) : 08A .
- Mocler, Robert J (1972). **The Management Control Process**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall .

- Migler, J. R. (1992). **Selected leadership attributes and styles of administrators in exemplary vocational education institutions and administrators in Minnesota Technical Colleges**. Dissertation Abstract International. 53.
- Newman, William H., Charles E. Summer and Kerby E. Warren (1972). **The Management Control Process**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, .
- Newson, Doug and John Siegfried (1981). **Writing in Public Relation Practice : Form and Style**. Belmont : Wadsworth Publishing Company .
- Renee, T.C., Laurie, M., James, L & Ann, L (2001). Technologies in contexts: , : implications for teacher education Original Research Article. **Teaching and Teacher Education**,. 17 (1) : 33-50
- Rogus, Everett M. and Shoemaker F. Floyd, (1971). **Communication of Innovations : A Cross Cultural Approach**. New York : The Free Press.
- _____. (1983) **Diffusion of Innovations**. 2nd ed. New York : Free press.
- Rogers, Joann V. (1978) "What Teachers Say The Need," **Audio Visual Instruction**. (23)22 - 23 ; March.
- Rosenberg, M.J. and C.I. Hovland (1960). **Attitude Organisation and Change**. New Haven, Conn : Yale University Press.
- Rush, H.M.F. (1972) **The World of Work and the Behavioral Sciences : a Perspective and Overview**. New York : F.Luthans Contemporary Reading in Organizational Behavior.
- Scott, W.G. (1967) **Organizational Theory Homewood**. Illinois : Richara D. Irwin.
- Sears, Jesse B. (1950) **The Nature of the Ministrative Process**. New York : McGraw-Hill Book Co..
- Schein, E. H. (1990). **Organizational Culture**. American Psychologist.
- Shannon, Claude E. and Warren Weaver (1949). **The Mathematical Theory of Communication**. Champaign, IL : University of Illinois Press.

- Shwalb, Barbara Jean. (1987) **Instructional Technology in American and Japanese Schools** : A Meta-Analysis of Achievement Findings. DAI. (48)02A.
- Simpkin, G.D. (1991). **Getting your staff do what you want. Supervisory Management**, 4-5.
- Triandis, Harry C. (1971) **Attitude and Attitude Change**. New York : John Wiley & Son Inc.
- Tsukoba Ibaraki (1991) University. "Annual Report," **In-Service Training Program For Overseas Teachers**. October, 1989 – March.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือที่ออกจกมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.0564.14 / 144

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เนื่องด้วย นางธันยกรณ์ จันทรวิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ ทรดาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.คิลก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | กรรมการ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.14 / 149

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เนื่องด้วย นางฉันทกรณ์ จันทรวิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ ทรดาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.ดิลก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | กรรมการ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.14 / 148

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เนื่องด้วย นางฉันทกรณ จันทรวิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ ทรดาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.ดิถก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | กรรมการ |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศษ.0564.14 / 147

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำคุษฎินิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เนื่องด้วย นางธันยภรณ์ จันทรวิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎินิพนธ์ สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎินิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ หรดาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.คิลก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | กรรมการ |

ในการทำคุษฎินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.14 / 146

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เนื่องด้วย นางฉันทกรณ์ จันทรวิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ ทรดาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.ดิลก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เสริมสุขจร | กรรมการ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เสริมสุขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ.0564.14 / 145

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เนื่องด้วย นางธันยกรณ์ จันทร์วิจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดการเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. รศ.ดร.พงศ์ ทรศาล | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.ติลก บุญเรืองรอด | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | กรรมการ |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810

ตารางของ Krejcie & Morgan

ประชากร	ขนาด กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร	ขนาด กลุ่มตัว อย่าง
10	10	120	92	340	181	1200	291	8000	367
15	14	130	97	360	186	1300	297	9000	368
20	19	140	103	380	191	1400	302	10000	370
25	24	150	108	400	196	1500	306	15000	375
30	28	160	113	420	201	1600	310	20000	377
35	32	170	118	440	205	1700	313	30000	379
40	36	180	123	460	210	1800	317	40000	380
45	40	190	127	480	214	1900	320	50000	381
50	44	200	132	500	217	2000	322	75000	382
55	48	210	136	550	226	2200	327	100000	384
60	52	220	140	600	234	2400	331		
65	56	230	144	650	242	2600	335		
70	69	240	148	700	248	2800	338		
75	68	250	152	750	254	3000	341		
80	66	260	155	800	260	3500	346		
85	70	270	159	850	265	4000	351		
90	73	280	162	900	269	4500	354		
95	76	290	165	950	274	5000	357		
100	80	300	169	1000	278	6000	361		
110	86	320	175	1100	285	7000	364		

แหล่งที่มา : ประชัย เปี่ยมสม.บูรณ. ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม : การสังเคราะห์และบูรณาการ. 2529

ปรับมาจาก Krejcie, R.V.,and Morgan D.W. " Determining Sample Size for Research Activities. "

Psychological measurement (.970) : 607-610.อ้างถึงใน สุจิตรา บณรัตน์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศา. 2534: 176-177.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AC1	207.4000	1170.9379	.7321	.9808
AC2	207.4000	1163.8345	.7337	.9808
AC3	207.3667	1172.3092	.6427	.9809
AD1	207.3000	1158.8379	.7980	.9807
AD2	207.6000	1168.6621	.6528	.9809
AD3	207.5667	1171.7713	.6146	.9810
AD4	207.4667	1168.9471	.7033	.9808
AD5	207.3333	1159.8851	.7494	.9807
AD6	207.2667	1177.5126	.6521	.9809
AD7	207.5000	1176.8793	.6003	.9810
AE1	207.5333	1170.1885	.6674	.9809
AE2	207.4667	1169.1540	.6583	.9809
AE3	207.5667	1175.4264	.6223	.9809
AE4	207.5333	1164.3954	.7809	.9807
AE5	207.5000	1165.2241	.6412	.9809
AE6	207.5333	1170.3264	.7099	.9808
AE7	207.3000	1168.4241	.7026	.9808
AE8	207.7000	1180.1483	.5217	.9811
AE9	207.3333	1169.6092	.6473	.9809
AE10	207.5000	1180.7414	.4809	.9811
AE11	207.7000	1176.0793	.6592	.9809
AE12	207.5333	1171.7747	.6364	.9809
BA1	207.3000	1174.4931	.6239	.9809
BA2	207.4000	1161.2138	.7816	.9807
BA3	207.7667	1191.5644	.3099	.9813

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BA4	207.7000	1173.8034	.6570	.9809
BA5	207.4333	1166.2540	.6646	.9809
BB1	207.4000	1175.4897	.5221	.9811
BB2	207.1000	1174.4379	.5710	.9810
BB3	207.3333	1165.8161	.6808	.9809
BB4	207.4667	1185.4989	.4036	.9812
BB5	207.3000	1155.5966	.7809	-.9807
BB6	207.4000	1175.2828	.6928	.9809
BC1	207.4667	1170.3264	.6363	.9809
BC2	207.4000	1169.2138	.6727	.9809
BC3	207.4333	1170.5989	.5884	.9810
BC4	207.4667	1169.5678	.5866	.9810
BD1	207.2667	1163.7195	.7062	.9808
BD2	207.4333	1169.8402	.7175	.9808
BD3	207.7000	1174.5621	.6943	.9809
BD4	207.5667	1182.1851	.5187	.9811
BD5	207.5333	1176.6713	.6234	.9809
BD6	207.4667	1180.5333	.6029	.9810
BE1	207.4667	1161.2230	.6969	.9808
BE2	207.5000	1179.5000	.5437	.9811
BE3	207.4333	1163.3575	.7155	.9808
BF1	207.5333	1173.9816	.5933	.9810
BF2	207.6333	1168.6540	.6353	.9809

Reliability Coefficients N of Cases = 30.0 N of Items = 66 Alpha = .9812

ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม
เรื่อง บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัย	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
ประสิทธิผลด้านการสอน						
1. ความถูกต้องของหลักวิชาในการสอน	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ประโยชน์ของวิชาการที่นำมาสอน	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ประโยชน์ของวิชาการในการนำไปใช้ในการปรับปรุงตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ประโยชน์ของวิชาการนำไปใช้ในการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ความชัดเจนในการถ่ายทอด	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ความรู้ของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. ความสามารถของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. คุณธรรมของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
ประสิทธิผลด้านการวิจัย						
1. การส่งเสริมทุนวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. การอำนวยความสะดวกในด้าน เวลา	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. การอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การอำนวยความสะดวกในด้าน บุคคล(ผู้ทรงคุณวุฒิ,ผู้ช่วยงานวิจัย)	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. การอำนวยความสะดวกในด้าน แหล่งข้อมูล	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. การอำนวยความสะดวกในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เสริม	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. ปริมาณงานวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. คุณภาพของงานวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์ในวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. การสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. การพัฒนาศักยภาพในการวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ						
1. การมีข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับชุมชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. การมีความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่ดี	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. การสร้างประโยชน์แก่ชุมชนใกล้สถาบัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 3 การจัดการ

การจัดการ	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
5. การถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีแก่ชุมชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. การถ่ายทอดความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการแก่ชุมชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
การจัดการวางแผนของมหาวิทยาลัย						
1. การทราบความต้องการของชุมชน-สังคมอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ความตระหนักในข้อเอื้อ และข้อจำกัดจากภายนอก	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. การสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การตระหนักในจุดอ่อน และจุดแข็งของสถาบันตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการสอน	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการเทคโนโลยี	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. การจัดการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ความพร้อมที่จะทำให้การงานบรรลุตามแผน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การจัดการ	จำนวน (N=3)			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
การจัดการองค์กร						
1. การจัดอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. การจัดอัตรากำลังด้านการสอนอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. การจัดอัตรากำลังด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การจัดอัตรากำลังด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ความชัดเจนในข้อกำหนดต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. คุณภาพในการประสานงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ปริมาณของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
การอำนวยความสะดวก						
1. ความถูกต้องในการตัดสินใจ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ความทันเวลาในการตัดสินใจ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. คุณภาพในการสื่อสาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. คุณภาพของการประชาสัมพันธ์	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
5. คุณภาพในการประสานงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. คุณภาพในการอำนวยความสะดวก	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การบำรุงขวัญในการทำงาน	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
การควบคุม						
1. การเตรียมการก่อนดำเนินการใด ๆ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. การตรวจสอบความพร้อมอยู่เสมอ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. การแจ้งเวลาเตือน เวลาเริ่ม และเวลาสิ้นสุดการดำเนินงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การประเมินความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. การส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินทุกครั้ง	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. การปรับปรุงการทำงานให้ทันเวลาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การประเมินผลกระทบของรอบงานที่ผ่านมา	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	จำนวน (N=3)			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
เครื่องเสียง ได้แก่ เครื่องเล่นเทปและซีดี เครื่องเล่นแผ่นเสียงเครื่องขยายเสียง ลำโพง วิทยุกระจายเสียง ฯ						
1. จำนวน ผู้ให้บริการเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้ให้บริการมีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ทักษะความรู้ความสามารถด้านการควบคุมระบบเสียง	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของบุคลากร	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
5. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยครบทุกประเภทและเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การบริการติดตั้ง-ควบคุม	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
8. การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องเสียง	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน-ห้องประชุม	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	1	1	1	3	1	ผ่าน
เครื่องฉาย ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพทึบแสง เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นซีดีและวีซีดี ฯ						
1. จำนวนผู้ให้บริการที่เพียงพอและรวดเร็ว	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ทักษะการแก้ปัญหาการควบคุมเฉพาะหน้า	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องเสียง	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียน-ห้องประชุม	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
9. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	1	1	1	3	1	ผ่าน
ศิลปกรรม การออกแบบ งานกราฟิก สิ่งพิมพ์ ได้แก่เอกสาร ตำรา นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โปสเตอร์ แผ่นปลิวและอื่นๆ						
1. ผู้ให้บริการมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการออกแบบเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการนำเสนอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผู้ให้บริการมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานออกแบบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. โปรแกรมสำเร็จรูปครบทุกประเภทระบบการผลิตที่ทันสมัย	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 4 (ต่อ)

นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
5. วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น รวดเร็ว	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การออกแบบกราฟิกที่สวยงามเหมาะสมกับงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การแนะนำเทคนิควิธีการใช้โปรแกรมการออกแบบอย่างง่าย	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ผลงานเสร็จสิ้นตรงตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1	ผ่าน
10 การบริการให้ยืม-คืนอย่างทั่วถึง	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
11. พื้นที่ปฏิบัติงานออกแบบกราฟิกที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT ๑						
1. จำนวนผู้ให้บริการที่ รวดเร็ว เพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ทักษะความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. อุปกรณ์มีความทันสมัย และ ความปลอดภัย	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น ความรวดเร็ว	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การบริการติดตั้ง-ควบคุมด้วยระบบเครือข่าย	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การบริการการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. การบริการบทเรียนออนไลน์(e-learning)	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. การบริการบทเรียนสำเร็จรูป(CAI)	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. การบริการอินเทอร์เน็ต ระบบไร้สาย และ ระบบแลน	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 5 การจัดสภาพแวดล้อม

การจัดสภาพแวดล้อม	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
การจัดการทางกายภาพ						
1. ความเหมาะสมของขนาดของพื้นที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. การจัดการอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. แยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ และเป็นเอกเทศ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. พื้นที่สำหรับอาจารย์ นักศึกษาใช้บริการตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 5 (ต่อ)

การจัดสภาพแวดล้อม	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
5. พื้นที่ส่วนให้บริการต่างๆเช่น ยิม คี้น	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. พื้นที่ในการจัดเก็บสื่อและอุปกรณ์	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. พื้นที่สำหรับจัดเตรียม ทดลองใช้ และการซ่อมบำรุง	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. การจัดระบบระบายน้ำและการระบายอากาศที่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ยานพาหนะและการคมนาคมสะดวก	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. การจัดระบบแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
การจัดการทางสังคม						
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-ผู้บริหาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-คณาจารย์	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-เจ้าหน้าที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-นักศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-คณาจารย์	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-เจ้าหน้าที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-นักศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-เจ้าหน้าที่	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-นักศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นักศึกษา-นักศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน
การจัดการทางวัฒนธรรม						
1. ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามภายในองค์กร	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. การยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัยของบุคลากร ในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. การมีค่านิยมร่วมตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. ความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. การแบ่งปันระหว่างกันภายในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. มีการประสานงานที่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. การใช้ปัญญาในการตัดสินใจปัญหา	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. การยอมรับในการเท่าเทียมกันของบุคคล	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. การมีพิธีกรรมร่วมในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. การมีสัญลักษณ์ยึดเหนี่ยวร่วมกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 5 (ต่อ)

การจัดสภาพแวดล้อม	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
13. การมุ่งมั่นในความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. การเห็นคุณค่าในความเสียสละ	1	1	1	3	1	ผ่าน
15. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
16. ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. การใช้ชีวิตที่เรียบง่ายของบุคคลในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 6 แบบภาวะผู้นำ

แบบภาวะผู้นำ	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. มีความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ผู้นำเป็นเหมือน โคอึ้งและหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ผู้นำมีวิสัยทัศน์คือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. มีความมุ่งมั่น ใฝ่ดี ที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. มีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. มีความคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
9. มีวิธีการจงใจในการบอกงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. มีวิธีการเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. มีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. มีวิธีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน
13. มีรูปแบบในการเป็นตัวอย่างที่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. มีวิธีในการสื่อสาร ได้เป็นอย่างดี	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
15. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
16. มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. มีการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ผ่าน
18. กระตุ้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1	1	1	3	1	ผ่าน
19. กำหนดบทลงโทษ รางวัล และทิศทางการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
20. สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
21. มีความสามารถในการเปลี่ยนบทบาทได้ตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตอนที่ 6 (ต่อ)

การจัดการในการเป็นผู้นำ	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
22. สามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน
23. ให้โอกาสการตัดสินใจการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ผ่าน
24. มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์เร่งด่วน	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
25. ผลลัพธ์ประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน ตามความต้องการ โดยรวมขององค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม	เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ หารรษา	ศิวะรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ วีระชัย	คำธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บุปผปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ในการจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อม และแบบภาวะผู้นำ โดยรวม ขอความกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงตามประสบการณ์ของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารจัดการ โดยไม่มีการจำแนกเป็นรายมหาวิทยาลัย ซึ่งคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่ส่งใดๆ ต่อตัวท่าน การตอบคำถามครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิธีการตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาระบุเครื่องหมายถูก (✓) และเขียนข้อความเป็นจริงในช่องว่าง โดยเฉพาะในข้อคำถามที่เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า ซึ่งมีความหมายถึงระดับคุณค่าดังต่อไปนี้

ระดับค่าคะแนน	5 คะแนน	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงมากที่สุด / สูงที่สุด
ระดับค่าคะแนน	4 คะแนน	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงมาก / สูง
ระดับค่าคะแนน	3 คะแนน	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงปานกลาง / กลาง
ระดับค่าคะแนน	2 คะแนน	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงน้อย / ต่ำ
ระดับค่าคะแนน	1 คะแนน	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด / ต่ำที่สุด

ธัญกรณีย์ จันทรวิจิตร

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เนื้อหาของแบบสอบถาม

จำนวนแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 การจัดการ

ตอนที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

ตอนที่ 5 การจัดสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 6 แบบภาวะผู้นำ

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

1.1 เพศ

1. ชาย

2. หญิง

1.2 อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

1.ปริญญาตรี

2.ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. อื่น ระบุ.....

1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ

1. รองศาสตราจารย์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3. อาจารย์

4. อื่น ๆ ระบุ.....

1.5 ตำแหน่งทางบริหาร

1. รองอธิการ/คณบดี

2. ผู้อำนวยการ สำนัก/ศูนย์

3. หัวหน้าโปรแกรมวิชา/ฝ่าย

4. อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อระบุคุณค่าของประสิทธิผล ซึ่งเป็นประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ตามความเป็นจริงในมหาวิทยาลัยของท่าน เกี่ยวกับ ด้านการเรียนการสอนด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ประสิทธิผลด้านการสอน	Alpha .918				
1. ความถูกต้องของหลักวิชาในการสอน	.719				
2. ประโยชน์ของวิชาการที่นำมาสอน	.632				
3. ประโยชน์ของวิชาการ ในการนำไปใช้ในปรับปรุงตนเอง	.749				
4. ประโยชน์ของวิชาการนำไปใช้ในการทำงาน	.642				
5. ความชัดเจนในการถ่ายทอด	.550				
6. ความรู้ของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.828				
7. ความสามารถของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.826				
8. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	.738				
9. คุณธรรมของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา	.721				
ประสิทธิผลด้านการวิจัย	Alpha .947				
1. การส่งเสริมทุนวิจัย	.643				
2. การอำนวยความสะดวกในด้าน เวลา	.827				
3. การอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่	.821				
4. การอำนวยความสะดวกในด้าน บุคคล(ผู้ทรงคุณวุฒิ, ผู้ช่วยงานวิจัย)	.826				
5. การอำนวยความสะดวกในด้าน แหล่งข้อมูล	.686				
6. การอำนวยความสะดวกในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เสริม	.833				
7. ปริมาณงานวิจัย	.827				
8. คุณภาพของงานวิจัย	.790				
9. การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์ในวิจัย	.744				
10. การสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย	.745				
11. การพัฒนาศักยภาพในการวิจัย	.683				
ประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ	Alpha = .936				
1. การมีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับชุมชน	.819				

ตอนที่ 2 (ต่อ) บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2.การมีความสัมพันธ์กับชุมชน ในทางที่ดี	.775				
3. การสร้างประโยชน์แก่ชุมชน ใกล้สถาบัน	.721				
4. การถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชน	.844				
5. การถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีแก่ชุมชน	.858				
6. การถ่ายทอดความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชน	.768				
7. การถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการแก่ชุมชน	.859				
8. การมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	.561				

ตอนที่ 3 การจัดการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของมหาวิทยาลัยของท่าน

ด้านการจัดการ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน	Alpha = 962				
1. การทราบความต้องการของชุมชน-สังคมอย่างชัดเจน	.754				
2. ความตระหนักในข้อดี และข้อจำกัดจากภายนอก	.881				
3. การสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ	.788				
4. การตระหนักในจุดอ่อน และจุดแข็งของสถาบันตนเอง	.818				
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว	.676				
6. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการสอน	.905				
7. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร	.844				
8. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	.749				
9. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ	.850				
10. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการเทคโนโลยี	.696				
11. การจัดการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงาน	.884				
12. ความพร้อมที่จะทำให้การทำงานบรรลุตามแผน	.878				

ตอนที่ 3 (ต่อ) การจัดการ

ด้านการจัดการ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
การจัดการองค์กร	Alpha = .943				
1. การจัดอัตรากำลังด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ.782					
2. การจัดอัตรากำลังด้านการสอนอย่างเพียงพอ	.781				
3. การจัดอัตรากำลังด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ	.800				
4. การจัดอัตรากำลังด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ	.754				
5. ความชัดเจนในข้อกำหนดต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร	.794				
6. คุณภาพในการประสานงาน	.821				
7. คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	.851				
8. ปริมาณของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร	.833				
การอำนวยความสะดวก	Alpha = .917				
1. ความถูกต้องในการตัดสินใจ	.768				
2. ความทันเวลาในการตัดสินใจ	.523				
3. คุณภาพในการสื่อสาร	.758				
4. คุณภาพของการประชาสัมพันธ์	.839				
5. คุณภาพในการประสานงาน	.818				
6. คุณภาพในการอำนวยความสะดวก	.789				
7. การบำรุงขวัญในการทำงาน	.778				
การควบคุม	Alpha = .896				
1. การเตรียมการก่อนดำเนินการใด ๆ	.782				
2. การตรวจสอบความพร้อมอยู่เสมอ	.766				
3. การแจ้งเวลาเตือน เวลาเริ่ม และเวลาสิ้นสุดการดำเนินงาน	.654				
4. การประเมินความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ	.602				
5. การส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินทุกครั้ง	.758				
6. การปรับปรุงการทำงานให้ทันเวลาอยู่เสมอ	.656				
7. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ	.556				
8. การประเมินผลกระทบของรอบงานที่ผ่านมา	.698				

ตอนที่ 4 นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องว่างระดับคุณค่าที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงในมหาวิทยาลัยของท่าน

นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
เครื่องเสียง ได้แก่ เครื่องเล่นเทปและซีดี เครื่องเล่นแผ่นเสียงเครื่องขยายเสียง ลำโพง วิทยุกระจายเสียง ฯ	Alpha = .942				
1. จำนวน ผู้ให้บริการเพียงพอ	.720				
2. ผู้ให้บริการมีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว	.877				
3. ทักษะความรู้ความสามารถด้านการควบคุมระบบเสียง	.797				
4. ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของบุคลากร	.827				
5. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.803				
6. วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยครบทุกประเภทและเพียงพอ	.879				
7. การบริการติดตั้ง-ควบคุม	.812				
8. การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องเสียง	.715				
9. การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียนห้องประชุม	.832				
10. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.948				
เครื่องฉาย ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพทึบแสง เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นซีดีและวีซีดี	Alpha = .935				
1. จำนวนผู้ให้บริการที่เพียงพอและรวดเร็ว	.841				
2. ทักษะการแก้ปัญหาการควบคุมเฉพาะหน้า	.568				
3. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.727				
4. วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	.784				
5. วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย	.833				
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์	.719				
7. การบริการการให้ยืม-คืนเครื่องฉาย	.786				
8. การตรวจสอบซ่อมบำรุงระบบเสียงในห้องเรียนห้องประชุม	.792				
9. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.775				

ตอนที่ 4 (ต่อ) นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

ศิลปกรรม การออกแบบ งานกราฟิก สิ่งพิมพ์ ได้แก่ เอกสาร ตำรา นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โปสเตอร์ แผ่นปลิวและอื่นๆ	Alpha = .952			
1. ผู้ให้บริการมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการออกแบบ เพียงพอ	.823			
2. ทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการนำเสนอ	.736			
3. ผู้ให้บริการมีทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงาน ออกแบบ	.800			
4. โปรแกรมสำเร็จรูปครบทุกประเภทระบบการผลิตที่ทันสมัย	.802			
5. วัสดุอุปกรณ์ครบทุกประเภทและเพียงพอ	.752			
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น รวดเร็ว	.787			
7. การออกแบบกราฟิกที่สวยงามเหมาะสมกับงาน	.833			
8. การแนะนำเทคนิควิธีการใช้โปรแกรมการออกแบบอย่างง่าย	.841			
9. ผลงานเสร็จสิ้นตรงตามกำหนดเวลา	.817			
10 การบริการให้ยืม-คืนอย่างทั่วถึง	.684			
11. พื้นที่ปฏิบัติงานออกแบบกราฟิกที่เหมาะสม	.741			
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ ICT ๑	Alpha = .926			
1. จำนวนผู้ให้บริการที่ รวดเร็ว เพียงพอ	.671			
2. ทักษะความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	.649			
3. ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี	.501			
4. ความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้	.713			
5. อุปกรณ์มีความทันสมัย และ ความปลอดภัย	.796			
6. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เช่น ความรวดเร็ว	.820			
7. การบริการติดตั้ง-ควบคุมด้วยระบบเครือข่าย	.709			
8. การบริการการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ	.689			
9. การบริการบทเรียนออนไลน์(e-learning)	.580			
10. การบริการบทเรียนสำเร็จรูป(CAI)	.594			
11. การบริการอินเทอร์เน็ต ระบบไร้สาย และ ระบบแลน	.783			
12. พื้นที่เหมาะสมกับขนาดของอุปกรณ์	.767			

ตอนที่ 5 การจัดสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องว่างระดับคุณค่าที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงในมหาวิทยาลัยของท่าน

การจัดสภาพแวดล้อม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
การจัดการทางกายภาพ	Alpha = .926				
1. ความเหมาะสมของขนาดของพื้นที่	.744				
2. การจัดการอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ	.719				
3. แยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ และเป็นเอกเทศ	.697				
4. พื้นที่สำหรับอาจารย์ นักศึกษา ใช้บริการตนเอง	.758				
5. พื้นที่ส่วนให้บริการต่างๆเช่น ยืม คืน	.672				
6. พื้นที่ในการจัดเก็บสื่อและอุปกรณ์	.671				
7. พื้นที่สำหรับจัดเตรียม ทดลองใช้ และการซ่อมบำรุง	.763				
8. การจัดระบบระบายน้ำและการระบายอากาศที่ดี	.770				
9. ยานพาหนะและการคมนาคมสะดวก	.765				
10. การจัดระบบแสงสว่างเพียงพอ	.657				
การจัดการทางสังคม	Alpha = .948				
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-ผู้บริหาร	.832				
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-คณาจารย์	.821				
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-เจ้าหน้าที่	.832				
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร-นักศึกษา	.667				
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-คณาจารย์	.862				
6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-เจ้าหน้าที่	.698				
7. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คณาจารย์-นักศึกษา	.741				
8. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-เจ้าหน้าที่	.758				
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เจ้าหน้าที่-นักศึกษา	.818				
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นักศึกษา-นักศึกษา	.854				
การจัดการทางวัฒนธรรม	Alpha = .965				
1. ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย	.792				
2. วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามภายในองค์กร	.727				
3. การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	.829				
4. การยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัยของบุคลากรในองค์กร	.779				

ตอนที่ 5 (ต่อ) การจัดสภาพแวดล้อม

การจัดสภาพแวดล้อม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
5. การมีค่านิยมร่วมความวิสัยทัศน์ขององค์กร	.877				
6. ความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	.843				
7. การแบ่งปันระหว่างกันภายในองค์กร	.858				
8. มีการประสานงานที่ดี	.799				
9. การใช้ปัญญาในการตัดสินใจปัญหา	.741				
10. การยอมรับในการเท่าเทียมกันของบุคคล	.711				
11. การมีพิธีกรรมร่วมในองค์กร	.724				
12. การมีสัญลักษณ์ยึดเหนี่ยวร่วมกัน	.522				
13. การมุ่งมั่นในความสำเร็จ	.812				
14. การเห็นคุณค่าในความเสียสละ	.786				
15. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	.799				
16. ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	.772				
17. การใช้ชีวิตที่เรียบง่ายของบุคคลในองค์กร	.824				

ตอนที่ 6 แบบภาวะผู้นำ

ค่าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องว่างระดับคุณค่าที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงในมหาวิทยาลัยของท่าน

แบบภาวะผู้นำ Alpha = .978	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านการเปลี่ยนแปลง(transformational)					
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	.770				
2. มีความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล	.795				
3. ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	.825				
4. มีวิธีการจริงใจในการบอกงาน	.879				
5. มีวิธีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	.827				
6. มีรูปแบบในการเป็นตัวอย่างที่ดี	.889				
7. มีการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	.801				
8. กระตุ้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	.648				

ตอนที่ 6 (ต่อ) แบบภาวะผู้นำ

แบบภาวะผู้นำ Alpha = .978	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
9. สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับตำแหน่งงาน	.755				
10. มีความสามารถในการเปลี่ยนบทบาทได้ตามความเหมาะสม	.776				
ด้านการแลกเปลี่ยน(transactional)					
11. ผู้นำเป็นเหมือน โค้ชและหรือเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา	.837				
12. มีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ	.747				
13. มีความคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล	.718				
14. มีวิธีการเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์	.759				
15. มีวิธีการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	.877				
16. มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	.845				
17. กำหนดบทลงโทษ รางวัล และทิศทางการทำงานร่วมกัน	.622				
18. สามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	.836				
19. มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์เร่งด่วน	.772				
ด้านภาวะผู้นำแบบให้บริการ(servant)					
20. ผู้นำมีวิสัยทัศน์คือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง	.768				
21. มีความมุ่งมั่นใฝ่ดี ที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ	.813				
22. มีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม	.814				
23. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในองค์กร	.832				
24. ให้โอกาสการตัดสินใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	.857				
25. ผลลัพธ์ประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน ตามความต้องการโดยรวมขององค์กร	.776				

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

ขอขอบคุณ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคะเน คำจูน | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 4. ดร. รังสรรค์ อินทน์จันทน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 5. ดร. วีระชัย คำทร | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางฉันทภรณ์ จันทรวิจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	4 สิงหาคม พ.ศ. 2503
จังหวัดที่เกิด	อุบลราชธานี
ที่อยู่	41/38 หมู่ 4 ถ.วงแหวน-คลังชั้น ต.บางใหญ่ อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2524	ค.บ (ครุศาสตรบัณฑิต) สาขาศิลปศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2529	ศศ.ม.(ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2547	ศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2548	วุฒิปับตรการศึกษาลงปริญญาโทเพื่อความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2548-2549	Cert. Australia, China, Cambodia, Laos, Vietnam, Philippines
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2525-2534	ตำแหน่งอาจารย์ ระดับ 3-7 สังกัดภาควิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2535	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2543-2550	ตำแหน่งหัวหน้าโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
พ.ศ. 2546-2548	ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวางแผน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา