

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ



นางสาว เบญจวรรณ ศรีมารุต

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

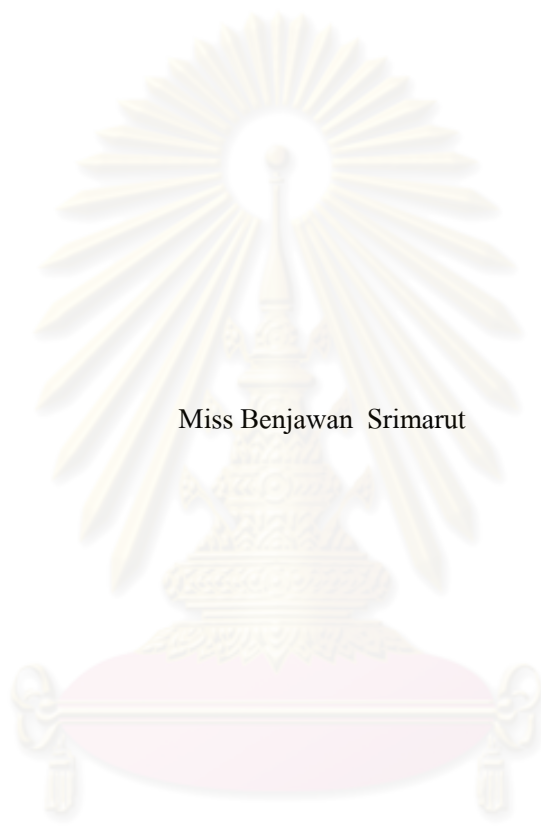
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF
GRADUATE STUDIES AT RAJABHAT UNIVERSITY



Miss Benjawan Srimarut

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

โดย

นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฎฐ์ กิจปรีชา)

เบญจวรรณ ศรีมารุต : การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. (AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF GRADUATE STUDIES AT RAJABHAT UNIVERSITY)
 อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.ฉัฐนิภา กุปรัตน์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล, 201 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้กรอบแนวคิดหลักของนักการศึกษา Steers and Robbins ในการกำหนดกลุ่มปัจจัย และองค์ประกอบประสิทธิผลของ Hoy and Miskel เพื่อวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร คณะกรรมการสาขาและอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 339 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมทั้ง 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ 96.00% และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด ร้อยละ 48.40 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 32.90, 6.20 และ 4.70 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ตามโครงสร้างการบริหารระดับบัณฑิตศึกษาพบว่า บัณฑิตวิทยาลัยและฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา มีระดับประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบัณฑิตวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลโดยภาพรวมสูงกว่าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา

ภาควิชา นโยมย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....
 ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนิติศ.....
 ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

4784611027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS / GRADUATE STUDIES AT RAJABHAT UNIVERSITY

BENJAWAN SRIMARUT : AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF GRADUATE STUDIES AT RAJABHAT UNIVERSITY.

ADVISOR : ASST.PROF. NATNIPA COOPARAT, Ph.D., CO-ADVISOR : ASSOC.PROF. AUYPORN RUENGTRAGUL, Ph.D. 201 pp.

The purpose of this descriptive research was to analyze the factors that affect the effectiveness of graduate studies at Rajabhat University. The conceptual framework of educationists Steers and Robbins was used to determine the groups of factors, while Hoy's and Miskel's concept of Organization Effectiveness was utilized to measure the level of effectiveness of Rajabhat graduate studies. Questionnaires were used to gather data. The target groups of the questionnaires included each university's deans, faculty committees, and instructors, totaling 339 individuals in all. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis, namely hierarchical stepwise regression analysis.

The findings of the research indicated that the effectiveness of graduate studies at Rajabhat University was high in all four aspects of capacity. Effectiveness in latency preservation ranked the highest, followed by integration, goal attainment, and the ability to adapt. When all four factors that affected Rajabhat graduate studies were considered, there was a 96% probability that the effectiveness of a graduate study could be correctly estimated. Personal level factors could best be used describe the variability in the effectiveness of Rajabhat graduate studies at 48.40%. The next best were the group level, organization level, and environment level factors at 32.90%, 6.20%, and 4.70% respectively. Analysis at the organization structure level revealed that graduate school and graduate studies had a statistically significant difference in their levels of effectiveness at 0.05, with graduate schools having, on average, higher overall effectiveness than graduate studies.

Department : Education Policy, Management and Leadership
Field of Study : Educational Administration
Academic Year : ...2008

Student's Signature
Advisor's Signature
Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณามอบคำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ อีกทั้งข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิษฐ์ กิจปรีชา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 35 แห่ง ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะครุศาสตร์ โดยเฉพาะสาขาวิชาบริหารการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ขอบพระคุณผู้ให้การสนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน คือ “ทุน 90ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบพระคุณมูลนิธิคุรุปลัมภ์ ในพระราชูปถัมภ์ ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่สนับสนุนทุนการศึกษาระดับคุณวุฒิปบัณฑิต และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ให้โอกาสในการศึกษาและสนับสนุนทุนการศึกษบางส่วนในครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณชนิก เพื่อนร่วมรุ่นคุณวุฒิปบัณฑิตบริหารการศึกษา รวมถึงรุ่นพี่และรุ่นน้อง โดยเฉพาะรุ่น 14 และ 16 ผู้บริหาร พี่ และ เพื่อนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่เป็นกัลยาณมิตร ให้กำลังใจและคำแนะนำช่วยเหลือที่ดีสำหรับผู้วิจัย ตลอดมา รวมทั้งขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยชื่อนามแต่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจ ของผู้มีพระคุณยิ่งในการสนับสนุนการศึกษาระดับคุณวุฒิปบัณฑิตของผู้วิจัยในครั้งนี้ด้วยความเสียสละ อดทน ด้วยความรัก และความช่วยเหลือทุกๆ เรื่องจากครอบครัวศรีมารุตอย่างหาที่เปรียบมิได้ รวมทั้งกราบขอบพระคุณคุณแม่เฉลิมศรี ศรีมารุตแม่ท่านจะล่วงลับไปแล้ว แต่ผู้วิจัยก็ระลึกเสมอว่าท่านเป็นกำลังใจที่สำคัญของผู้วิจัยและคงภาคภูมิใจในความสำเร็จนี้ คุณค่าของวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
วิธีดำเนินการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร.....	13
แนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	24
แนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	47
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	100
วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
ศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	100
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
เก็บรวบรวมข้อมูล.....	106

บทที่	หน้า
วิเคราะห์ข้อมูล	106
นำเสนอรายงานการวิจัย.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	110
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	113
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	114
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	121
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
สรุปผลการวิจัย	144
อภิปรายผล	151
ข้อเสนอแนะ	164
รายการอ้างอิง	167
ภาคผนวก.....	182
ภาคผนวก ก.....	183
ภาคผนวก ข.....	196
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	201

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร.....	22
2	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มราชภัฏ.....	101
3	ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ.....	103
4	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล.....	104
5	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดประสิทธิผล.....	104
6	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ	105
7	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	105
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ฯ และอื่นๆ.....	110
9	จำนวนร้อยละแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	112
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่เป็นจริงจำแนก ตามปัจจัย.....	114
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความมีประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษา.....	115
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	115
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกตามรูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษา.....	116
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการปรับตัว.....	117
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการบรรลุเป้าหมาย	118
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการบูรณาการ.....	119

17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม.....	120
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมกับประสิทธิผลองค์กร.....	122
19	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว.....	125
20	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบูรณาการ.....	129
21	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถ ในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม.....	132
23	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ	134
24	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล ของบัณฑิตวิทยาลัย.....	136
25	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ	138

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2	สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย	108



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดการปรับตัวอย่างใหญ่หลวงของมวลสมาชิกในสังคม ตลอดจนความพยายามที่จะรักษาสถานภาพขององค์กรให้อยู่และก้าวเข้าสู่ระดับแนวหน้า ตลอดระยะเวลาที่รื่อยปีที่ผ่านมา การพัฒนาประเทศได้มุ่งไปที่ประเทศตะวันตก และยึดเป็นแบบอย่าง โดยได้เลือกสรรและกลั่นกรองมาเฉพาะรูปแบบที่เหมาะสมแก่สถานการณ์เข้ามาประยุกต์ใช้ในประเทศ โดยพยายามที่จะยังคงภูมิปัญญา และ จิตวิญญาณแห่งความเป็นไทยไว้ แต่เนื่องจากการเลือกสรรแบบอย่างของประเทศตะวันตกอาจมีปริมาณมากจนทำให้ปัจจุบันดูเหมือนว่าได้ตกเป็นอาณานิคมทางสติปัญญาและจิตวิญญาณ จนต้องมีการปฏิรูปการจัดการศึกษาในทุกระดับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่เหมาะสมที่จะเป็นตัวของตัวเองให้ได้อย่างสอดคล้องต้องกัน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 36 ได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการ โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การดูแลของสภาการศึกษา และมาตรา 28 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ให้แก่สังคม การศึกษา (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548: 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547 และกฎหมายมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ปัจจุบันมีจำนวน 40 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 และ 8 โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาคณะความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพ โดยเฉพาะในส่วนของจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถจัด

การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีได้ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีศักยภาพและความพร้อมที่เพียงพอ แต่เนื่องจากลักษณะการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งยังมีความแตกต่างกันในเชิงคุณภาพ และปริมาณ จึงอาจมีปัญหาด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมของคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพของมหาบัณฑิตที่สำเร็จออกไป และแนวคิดที่สำคัญคือต้องการให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกคนมีมาตรฐานเดียวกัน นักศึกษาที่จะเข้ามาเรียนในหลักสูตรต่างๆจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ กว้างขวาง ไม่ใช่รู้เฉพาะสาขาของตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจสถานการณ์ต่างๆซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพอย่างแท้จริง คือเป็นผู้ที่รู้จัก รู้รอบ (อคุลย์ วิริยเวชกุล, 2541)

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมยังมีปัญหาไม่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นโดยทั่วไป กล่าวคือการได้รับงบประมาณที่จำกัด ไม่สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ครบถ้วน ในด้านอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งก็พบสภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือการขาดอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการสอนและการวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสภาวะทางการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านการบริหารที่เป็นผลกระทบจากภายนอก ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องปรับตัวในด้านต่างๆเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้าน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา(สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544) นอกจากนี้สภาพปัญหาจากการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย การเตรียมการเป็นนิติบุคคล ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดทำหลักสูตรของตนเอง

การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดการศึกษาระดับปริญญาโท มีนักวิชาการแสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับคุณภาพทางวิชาการ เช่น บทความจากกองบรรณาธิการวารสารสานปฎิรูป ปีที่ 4 ฉบับที่ 37 (2544 อ้างถึงใน พิมพ็อร์ สดเอี่ยม, 2547) กล่าวถึงความไม่แน่ใจของนักวิชาการต่อคุณภาพผลผลิตของหลักสูตร การบริหารการศึกษาของสถาบันราชภัฏว่า “...เป็นหลักสูตรที่ไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ ทำให้สำเร็จการศึกษาได้ไม่ยาก ขาดความพร้อมด้านปริมาณ และคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน คือขาดแคลนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ขาดแคลนอาจารย์ที่มีวุฒิตรงตามสาขาที่เปิดสอน แต่แก้ปัญหาดูด้วยการเชิญอาจารย์จากภายนอกมาสอน ไม่มีแผนส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยและไม่มีระบบการประกันคุณภาพของผลผลิตที่เป็นรูปธรรม” ซึ่งสะท้อนว่านักวิชาการไม่

มั่นใจในประสิทธิผลองค์กร หรือความสามารถของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏในการปรับตัวขององค์กรที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ จากการที่มีนักวิชาการวิจารณ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้มีผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันราชภัฏหลายคนร่วมแสดงความเห็น เช่น บุษงา วัฒนะ (2544: 13) ชี้แจงว่า การเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สถาบันราชภัฏได้ดำเนินการตามมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดทั้งด้านหลักสูตรและครูสอน ทั้งนี้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบังคับให้ทำวิทยานิพนธ์ ทำนองเดียวกับ ชีระ รุญเจริญ (2544) กล่าวว่า สถาบันราชภัฏเพิ่งผลิตมหาบัณฑิตทางบริหารการศึกษาเพียง 1 – 2 รุ่น จำนวนนักศึกษามีไม่มาก สามารถควบคุมคุณภาพได้ จึงไม่ควรด่วนสรุปว่าคือยคุณภาพ (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) แต่ในปัจจุบันนี้ พ.ศ.2550 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดการศึกษาระดับบัณฑิตมาหลายรุ่นและบางแห่งเกือบ 10 ปี แล้ว จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ บุญช่วย ศิริเกษ ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาและอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ประธานคณะกรรมการสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (2544 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) จากข้อขัดแย้งเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังได้กล่าวมานั้นเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงคุณภาพทางวิชาการและต้องมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งหาวิธีป้องกันมิให้เกิดปัญหาการด้อยประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการได้ตั้งข้อสังเกตไว้ ซึ่งวิธีป้องกันปัญหา คือ การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

ประสิทธิผลองค์กรเป็นมาตรฐานภายนอกที่บอกได้ว่าองค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ดีเพียงใด ประสิทธิผลองค์กรเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์กร การศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็นจุดรวมในการนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวความคิดหลักที่สำคัญในเรื่องประสิทธิผลองค์กรคือ การยอมรับองค์กร ยอมรับกิจกรรมหรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร แนวความคิดนี้หมายถึงประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการที่จะดำเนินการต่างๆ รวมทั้งการสร้างการยอมรับโดยหน่วยงานภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร เกิดการยอมรับต่อองค์กรในด้านกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย (กรรณิกา เจิมเทียนชัย, 2538: 5) การศึกษาถึง

ประสิทธิผลขององค์การนับเป็นจตุรรมที่สำคัญของการประสานทฤษฎีที่มีมากมายและแตกต่างกันเกี่ยวกับองค์การให้ไปสู่จุดที่นำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง ซึ่งนักทฤษฎีองค์การหลายท่านได้เสนอแนวคิดของการศึกษาประสิทธิผลหลายแนวทางที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เช่นการวัดความสามารถในการผลิต(Productivity) และการวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) ดังที่มีนักวิชาการกล่าวกันเสมอว่าวิธีการทดสอบการบริหารที่ดีคือ การพิจารณาความสามารถในการจัดองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือตัวการที่เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด (กรณี กิริ์ติบุตร, 2529)

ดังที่ เกษม วัฒนชัย (2544) กล่าวไว้ว่ากำลังคนระดับบัณฑิตศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นการผลิตกำลังคนระดับวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น มีความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมวิทยาการใหม่ๆ ให้สามารถสนองตอบความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถนำไปสู่ทิศทางการที่พึงประสงค์ ตลอดจนสามารถนำความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพมาประยุกต์ปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเอง หน่วยงานและสังคมโดยส่วนรวมให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาในระดับอื่นๆ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีความพยายามที่จะทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความพร้อม สมบูรณ์ในทุกๆด้าน โดยมีการจัดทำแผนงาน การพัฒนาปัจจัยต่างๆเพื่อมุ่งส่งเสริมประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกแห่งให้สูงขึ้น (ปัจจุบันมี 40 แห่ง) ตลอดจนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมในการนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาประเทศและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของรัฐบาล เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากชุมชน ท้องถิ่น สังคม และสามารถจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณากำหนด

นโยบายในการแก้ไขปัญหา และนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ตามนโยบายและเป้าหมายการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยนี้ดำเนินการเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 5 ปีขึ้นไป
2. ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2551
3. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาควิชาการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่
 - 4.1 ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ และการตัดสินใจ 2) ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง 3) ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กรอบแนวคิดและหลักการจึงเกี่ยวข้องกับ 2 ประเด็น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลักของนักการศึกษาคือ Steers (1977) และ Robbins (2001) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร เป็นกรอบความคิดในการกำหนดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้กลุ่มปัจจัย 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ และการตัดสินใจ 2) ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง 3) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

2. กรอบแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์กร เป็นแนวคิดกระบวนการประเมินแบบเน้นทฤษฎี เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร จึงมุ่งศึกษาตามองค์ประกอบของต้นแบบที่เสนอโดยใช้กรอบแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991: 383) ซึ่งเป็นการประเมินในระบบการศึกษาเป็นองค์การระบบเปิด และเป็นองค์การในระดับมหภาค กล่าวคือเป็นการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นองค์การทางการศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งพิจารณาจากบริบทของการบริหารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) และ 4) การธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สถานศึกษาในกำกับของรัฐ ที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดภายในมหาวิทยาลัย ภายใต้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

บัณฑิตศึกษา หมายถึง บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานบัณฑิตศึกษาที่ทำหน้าที่ประสานงานบัณฑิตศึกษาหรือเรียกว่าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จัดการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และใช้หลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการดำเนินงานของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม

ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ และการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัย

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกที่ดีของบุคคลในการทำงาน ด้วย ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองและต่องานที่รับผิดชอบ การรู้คุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานต่างๆให้สำเร็จถูกต้องอย่างรวดเร็ว โดยไม่ผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยมาก รวมทั้งการหาความรู้เพิ่มเติม

การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความเป็นเหตุเป็นผลในการพิจารณาทางเลือกต่างๆที่มีอย่างรอบคอบ เพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่องาน

ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันในบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของผู้บริหารในการนำองค์การไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดความต้องการของตน เปลี่ยนแปลงการกระทำหรือการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถรวมสมาชิกทุกคนให้ช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับ ส่งข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบ ทั้งภายในและภายนอก การติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิก หรือกลุ่มขององค์การทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม การยอมรับความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจกันและการลดความขัดแย้งของผู้บริหาร

ปัจจัยระดับองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้การดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

นโยบายและเป้าหมาย หมายถึง ข้อความที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกหน่วยงานที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง

พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง ขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ

โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่กำหนดไว้ในบัณฑิตวิทยาลัย ในลักษณะของการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผน หรือการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลายาวนาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ

ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การเมือง หมายถึง สภาพการณ์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และการกำหนดนโยบายการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น

เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นอยู่ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งการหางบประมาณเพิ่มเติม การวางแผนจัดหาอัตรากำลังทดแทน

สังคม หมายถึง สภาพคุณลักษณะเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ของสังคมและชุมชน ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่นและการให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เทคโนโลยี หมายถึง สภาพความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน การบริการทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสามารถของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัว หมายถึง การที่บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆที่มีผลกระทบขององค์กร ทั้งการใช้นวัตกรรม การพัฒนาและความเจริญเติบโต

การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆภายในบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้การดำเนินงานของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิก เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม หมายถึง การดำรงและรักษาระบบค่านิยมของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมของบัณฑิตศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในบัณฑิตศึกษา ทั้งความภักดี ความสนใจของคนส่วนใหญ่ และการรักษาเอกลักษณ์ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับ

1.1 องค์ความรู้ที่ได้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 องค์ความรู้ที่ได้จากวิธีวิทยาในเรื่องของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล และการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร

2. ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาในการใช้เป็นแนวทางพิจารณาปรับปรุง และการบริหารจัดการบัณฑิตศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มาแล้ว 5 ปีขึ้นไป เป็นหน่วยในการวิเคราะห์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั่วประเทศที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ทั้งหมด 35 แห่ง รวมทั้งหมด 2,119 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 333 คน

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ชุดที่ 2 แบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามและแบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎี

3.2 การกำหนดโครงสร้างตัวแปร

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบ

แบบสอบถามปัจจัยและแบบวัดประสิทธิผล ผู้วิจัยส่งและเก็บแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และเก็บคืนด้วยตนเองบางส่วน หลังจากได้รับข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 2 ประเภทคือ สถิติพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise

ขั้นที่ 6 นำเสนอรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการนำเสนอ 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
2. แนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

การปฏิบัติงานขององค์กรนับว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักสังคมศาสตร์ว่าคนจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยขององค์กรในรูปลักษณะต่างๆ จนเกือบจะถึงขั้นสมบูรณ์แบบในการสนองตอบความต้องการที่แตกต่างกันไปของคนและสิ่งที่น่าสนใจต่อมาก็คือผลแห่งการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น การทำความเข้าใจกับประสิทธิผลขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมเป็นส่วนรวม (กรณี กิรีติบุตร, 2529)

ประสิทธิผลองค์กรจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ได้มีทฤษฎีเกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร (Zammuto, 1982) ซึ่งทฤษฎีทางการบริหารได้มุ่งเน้นนำเสนอวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วนทฤษฎีขององค์กรพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Robbins, 1990) การศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็นการประมวลทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรมาพิจารณา (Cameron, 1986) และเป็นแนวคิดที่มีลักษณะหลายมิติ (Hoy & Miskel, 2001) ได้มีนักทฤษฎีองค์กรเสนอแนวความคิดวิธีการวิเคราะห์และรูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์กรไว้หลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลองค์กร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรจึงมีความแตกต่างกันไป

พัฒนาการของการศึกษาประสิทธิผลองค์กร

กรณีศึกษา เจมเทียนชัย (2538) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์กรพบว่ามีการพัฒนามานานกว่า 60 กว่าปีมาแล้ว โดยเริ่มต้นในทศวรรษ 1930 มีการใช้รูปแบบการประเมินผลองค์กรโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และในทศวรรษ 1940 และ 1950 ได้มีการนำตัวแปรด้านบุคคลมาศึกษา และในทศวรรษ 1950 เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์กรในรูปแบบที่ยึดเป้าหมายได้ขยายความสนใจออกไป โดยรวมเกณฑ์ที่เกี่ยวกับบุคคลเข้าไปด้วย และมีการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับบุคคลกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการศึกษาประสิทธิผลองค์กร (Katz, 1950; Kahn and Morse, 1951; Morse, 1953 อ้างถึงใน กรณีศึกษา เจมเทียนชัย, 2538)

ปี 1959 Likert (1967) ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรและระบุดูอ่อนของรูปแบบที่ยึดเป้าหมายว่ายึดจุดหมายปลายทางมีความสำคัญน้อยกว่าวิธีการที่จะสร้างประสิทธิผล ในทศวรรษ 1960 และต้นทศวรรษ 1970 มีการศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์กร โดยมีการทบทวนงานพิมพ์ในเรื่องดังกล่าวโดย Campbell (1977) พบว่ามีเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลองค์กรจำนวน 30 ตัวแปร ซึ่งมีทั้งเกณฑ์ที่ใช้ได้ทั่วไปในองค์กรทุกประเภท เช่นเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพและขวัญ และเกณฑ์เฉพาะที่ใช้ได้กับองค์กรบางประเภท เช่นอัตราการเกิดอุบัติเหตุ และการขาดงาน (Robbins, 1990) นอกจากนี้ยังศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรยังได้รับความสนใจจากนักวิเคราะห์องค์กรทางการศึกษา ตลอดจนนักสังคมวิทยาประมาณ 20 กว่าปีมาแล้ว โดยเฉพาะที่สหรัฐอเมริกาได้มีโครงการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนของมลรัฐต่างๆ ตามที่ปรากฏในรายงานการศึกษาที่ชื่อว่า “Coleman’s Report”

ภายหลังจากที่มีการพัฒนารูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรดังกล่าวแล้ว ต่อมาได้มีการพัฒนารูปแบบที่ยึดกระบวนการภายในซึ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ และสนใจทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ผู้ศึกษาในรูปแบบนี้ได้แก่ Argyris, Bennis, Likert และ Beckhart ต่อมาได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอีกหลายรูปแบบ โดยมีการประเมินจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กรจนถึงรูปแบบที่พิจารณาถึงผลผลิตที่ออกสู่สังคม จึงนับว่ามีการพัฒนารูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

สำหรับประเด็นที่ว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของการปฏิบัติหรือทฤษฎีนั้น ได้มีแนวความคิดที่แตกต่างกันไป ในช่วงทศวรรษ 1950 และช่วงต้นทศวรรษ 1960 Hannan and Freeman (1977) มีแนวคิดว่าเรื่องของประสิทธิผลองค์กรเป็นเรื่องของการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ ไม่ใช่เป็นการวิจัยหรือทฤษฎี ต่อมาได้มีนักวิเคราะห์องค์กรเริ่มรับรู้ว่าเป็นเรื่องประสิทธิผลองค์กรเป็นการพิจารณาเชิงทฤษฎี โดยในช่วงที่มีการพัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ได้มีการโต้แย้งว่ามีโครงสร้างบางประการเหมาะสมกว่าโครงสร้างอื่นเมื่อพิจารณาตามงานหรือ

สิ่งแวดล้อม (Goodman and Pennings, 1977) ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะค้นหาว่าจะใช้เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การพิจารณาจากกลุ่มใดและค้นหาดัชนีของประสิทธิผลองค์การ โดยมีคำถามสำคัญ 3 ประการคือ (1) มีเกณฑ์สำคัญอะไรบ้างที่ใช้กำหนดประสิทธิผลขององค์การ (2) ใช้รูปแบบใดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ และ(3) จะอธิบายอย่างไรในกรณีที่มีประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน

ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การไว้หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1973) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การในสาระของพฤติกรรมองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภทคือ ผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา

Goodman and Pennings (1977) กล่าวว่าองค์การจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และผลลัพธ์ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือสูงกว่า

Steers and others (1985) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์การมีความหมาย 2 นัยคือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้ Hoy & Miskel (2001) ก็มีแนวคิดที่คล้ายกันว่าประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้เมื่อกิจกรรมต่างๆบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (อ้างถึงใน ประสิทธิภาพ สารสนเทศ, 2542) กล่าวคือ ความมีประสิทธิภาพหมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น

กรณี กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน คำว่าประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ การวิจัยประสิทธิผลอาจตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆขององค์การและสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน

จากความหมายของประสิทธิผลขององค์การ สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การมีประวัติความเป็นมาและผ่านการพัฒนามาช่วงระยะที่ไม่ยาวนานนัก แต่อย่างไรก็ตามก็มีความแตกต่างทางแนวคิดค่อนข้างมาก แม้กระทั่งทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ยังถูกแบ่งออกเป็น 3 ช่วงสมัยด้วยกันคือ กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมที่ถือว่าเป็นแม่แบบของการพัฒนาแนวคิด (Classical theory) กลุ่มทฤษฎีที่พัฒนามาจากแผนแบบทฤษฎีดั้งเดิมแต่ถือว่ามีแนวคิดใหม่กว่า (Neo Classical Theory) และ กลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย (Contemporary Theory) เป็นกลุ่มที่พัฒนาแนวคิดมาอย่างต่อเนื่องเข้ากับยุคสมัยของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ (Docherty, Surles and Donovan, 2001) แต่อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลขององค์การถือเป็นผลสรุปสุดท้ายที่ทุกแนวคิด ทุกองค์การต่างก็ต้องการให้เกิดขึ้น หรือไม่ก็ต้องการทราบว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับใด ซึ่งประสิทธิผลขององค์การจะสะท้อนออกมาในรูปของความสามารถในการผลิตหรือการให้บริการ (Productivity/Service) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) สิ่งเหล่านี้สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Gibson et al., 1982) การศึกษาในเรื่องประสิทธิผลขององค์การเป็นการศึกษาที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยชี้วัดว่า การดำเนินงานขององค์การ การบริหารงาน และการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้อย่างน่าสนใจ เช่น Cameron (1984) ที่กล่าวถึงความแตกต่างในการแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลขององค์การ ของกลุ่มนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ในระยะแรก ๆ ได้แบ่งกลุ่มของการศึกษาประสิทธิผลออกเป็น 5 รูปแบบใหญ่ๆ รูปแบบแรกคือรูปแบบที่เน้นการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model) รูปแบบที่สองคือรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากร (System Resource Model) รูปแบบที่สามคือ รูปแบบที่เน้นกระบวนการภายใน (Internal Process Model) รูปแบบที่สี่ คือ รูปแบบเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มบุคคล (Strategic Constituencies Model) และรูปแบบที่ห้า คือ รูปแบบที่เน้นการบูรณาการ (Integration Model)

สำหรับนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การในยุคใหม่ ๆ เช่น Tribodeaux and Favilla (1996) ได้รวบรวมรูปแบบสำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์การไว้ 5 รูปแบบ

เช่นเดียวกันแต่มีความแตกต่างในรายละเอียดของการศึกษาในบางประเด็น โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ รูปแบบนี้เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรในยุคแรกๆ ของการศึกษา แต่ก็ยังคงนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายจวบจนปัจจุบัน รูปแบบนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นในรูปแบบนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีความสำคัญมาก ซึ่งการกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะต้องกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและวัดได้ยาก รูปแบบนี้จึงเหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

2. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับระเบียบ (Legitimacy Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาการวัดส่วนประกอบของงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร

3. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process Model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลากิจกรรมการดำเนินการ ระยะเวลากำหนดกิจกรรม ระยะเวลาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะเวลาสำรวจเป้าหมาย ระยะเวลาพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ระยะเวลาออกแบบประเมินผล และระยะเวลาใช้เครื่องมือประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มบุคคล (Constituency Model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การประเมินองค์การ ให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมินมาก รูปแบบนี้จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มบุคคล

5. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System Resource Model) หรือกลุ่มรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากรตามการแบ่งของ Cameron เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในยุคที่สองของการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร คือ ในช่วง ค.ศ.1950 และถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การอย่างแพร่หลายในระหว่าง ค.ศ. 1960 – 1970 พื้นฐานของแนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีระบบเปิด (Open Theory) กล่าวคือ องค์กรถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์กรต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์กร รูปแบบนี้มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใดๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร มองความสำคัญ

ของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์กรที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ การศึกษาในรูปแบบนี้จะเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การ บรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว

นอกจากนี้ Robbins (1987) ได้กล่าวถึงแนวทางการศึกษาและประเมินประสิทธิผลขององค์การ อาจกระทำได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach) เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ระดับการบรรลุผลของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นการเน้นที่ผลมากกว่าที่วิธีการ ข้อสันนิษฐานของแนวทางนี้คือ 1) องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน 2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน 3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป 4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน และ 5) วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้ เป้าหมายขององค์การที่ทำให้เป็นไปตามข้อสันนิษฐานควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ว่า องค์กรเป็นระบบต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้นแนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นเกณฑ์ที่เพิ่มความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว ประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางเชิงระบบจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดสรรทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการมากกว่าที่ผล ข้อดีของแนวทางระบบคือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์กรและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายไม่ชัดเจน ไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่นๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic–Constituencies Approach) จัดเป็นการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การตามแนวใหม่ ข้อสันนิษฐาน (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยกันภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่

เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (The Competing-Values Approach) ข้อสันนิษฐานของแนวทางนี้คือประสิทธิผลขององค์กรจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน จะไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด (Best Criterion) สำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรแนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กร และใช้องค์ประกอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

5. แนวทางบูรณาการ (Integrated Model) แนวทางนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการและมโนทัศน์ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์กรโดยรวมและบุคคลที่อยู่ในองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมินก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนควบคู่กันไป นอกจากนี้บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเน้นการประเมินองค์ประกอบรวมโดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิมคือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและรูปแบบระบบทรัพยากรซึ่งเน้นปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

Katz and Kahn (1966 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช: 2548) ได้อธิบายและสรุปเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดเกณฑ์และตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์กรไม่อยู่ในภาวะที่ขาดแคลนแต่อย่างใด มีการศึกษามากมายที่อ้างถึงประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิตอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากรางานและผลกำไร ซึ่งล้วนแต่ใช้ในความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น แต่การเขียนถึงความหมายของเกณฑ์นั้นส่วนใหญ่เป็นการเขียนจากวิจรรณญาณส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละคนและยังถกเถียงได้ ซึ่งปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการผสมผสานตัวแปรเหล่านั้นเข้าด้วยกันเพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในการวัดประสิทธิภาพขององค์กรนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Criteria Measures of Effectiveness) และรูปแบบในการประเมินประสิทธิภาพด้วยตัวบ่งชี้เดี่ยวนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายตัว ดังตัวอย่างเช่น ความสามารถในการผลิต (Productivity) กำไรสุทธิ (Net Profit) ความสำเร็จในการกิจ (Mission Accomplishment) ความเติบโตและความมั่นคงขององค์กร (Organization Growth and Stability) (Steers, 1977) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (Hoy and Miskel, 2001)

นอกจากนั้น Campbell (1977) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบตัวชี้เดี่ยว และพบว่ามียูถึง 30 ตัว เช่น ประสิทธิภาพในภาพรวม การเติบโต การขาดงาน การควบคุม การปรับตัว/ความยืดหยุ่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่ในการวัดด้วยตัวบ่งชี้เดี่ยวนั้นยังคงมีปัญหาเนื่องจากการยากที่จะยอมรับได้ว่าตัวบ่งชี้เดี่ยวเหล่านี้จะมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1977)

2. การวัดประสิทธิผลองค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) องค์กรโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์หลายประการ การที่จะประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว จึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากเพราะจะไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยระดับต่างๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้ (McFarland, 1979) การประเมินประสิทธิผลองค์กรจึงควรใช้การวัดแบบตัวบ่งชี้หลายตัว (Goodman and Penning, 1977; Robbins, 1990)

ตัวแบบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยวิธีการประเมินแบบใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) ตัวแปรหนึ่งคือ ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Model) เป็นผลงานที่สำคัญของ Parson (1960) ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของ Parson ที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

Hoy and Miskel (1991) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สันออกไป โดยเสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ Campbell (1977) ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆที่มีผลกระทบขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptation) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความเจริญเติบโต (Growth) 4) การพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) 2) คุณภาพ (Quality) 3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition) 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความพอใจ (Satisfaction) 2) บรรยากาศ (Climate) 3) การสื่อความหมาย (Communication) 4) ความขัดแย้ง (Conflict)

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) หมายถึง การดำรงและรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความภักดี (Loyalty) 2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest) 3) แรงจูงใจ (Motivation) 4) เอกลัทธิ (Identity)

นอกจากนี้ Hoy and Miskel (1991) เสนอว่าในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้รูปแบบบูรณาการจะต้องรวมลักษณะ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) มิติของเวลา (time dimension) 2) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) และ 3) พหุเกณฑ์ (multiple criteria) ดังนี้

1. มิติของเวลา การประเมินประสิทธิผลองค์กร จัดแบ่งเวลาออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น (short-term) ระยะกลาง (intermediate) และระยะยาว (long-term) เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลจะเปลี่ยนไปตามลักษณะของวงจรชีวิตองค์กร เช่น ในระยะประกอบการเริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร และเมื่อองค์กรอยู่ในระยะที่อยู่ตัวแล้วเกณฑ์พื้นฐานจะได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และเมื่อองค์กรอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากร

2. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยม และความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. พหุเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลองค์กรต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์กร เนื่องจากเกณฑ์เดียวไม่สามารถประเมินประสิทธิผลองค์กรได้อย่างครอบคลุม จึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติ

จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรดังกล่าวข้างต้น Hoy and Miskel (1991) ได้นำแนวคิดของ Parson มากำหนดเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลในรูปแบบบูรณาการ ดังตารางที่ 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (adaptation)	เวลา → กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment)	เวลา → กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
การบูรณาการ (integration)	เวลา → กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์กร (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)
การรักษาแบบแผน วัฒนธรรม (latency)	เวลา → กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (Identity)

ที่มา : Hoy, W. K. and Miskel, C. G. **Educational administration: Theory, research and practice**. New York: McGraw – Hill, 1991: 383.

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมนั้น แนวทางใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์กร (Organization Life Cycle) นักทฤษฎีองค์กรได้เสนอแนวคิด วิธีการวิเคราะห์ และรูปแบบ (Models) ของการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรจากหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน

เกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร ภายใต้ข้อจำกัดของปัญหาในแง่ที่ว่ามีความคิดและทฤษฎีมากมายและแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลที่เป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล (กรณี กীরติบุตร, 2529)

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่ดีนั้น ควรประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความเหมาะสมมากกว่าการประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดียว เพราะการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดียว (Steers, 1977) ในการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตัวแบบของเบนนิส (The Bennis Model) สอดคล้องกับตัวแบบของ Hoy and Miskel (1991) และการวิจัยของ Jones (1985), Reynolds and Reid (1985 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ที่ประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิต ซึ่งการวัดประสิทธิผลจะมีเครื่องมือที่ชื่อว่า เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร IPOE (Index of Perceive Organization Effectiveness) ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ ปริมาณ ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการทำงาน

จากตัวแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว ทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรเป็นแบบการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เพราะการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว (Steers, 1977) นอกจากนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในระยะปรับเปลี่ยนต้องมีการปรับตัว การทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบประสิทธิผลของ Hoy and Miskel (1991: 383) เป็นกรอบแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล ดังนี้ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

2. แนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มุ่งผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้หลักสูตรใหม่ของบัณฑิตศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษานั้นมีนวัตกรรมที่มีประโยชน์แก่สังคมและการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างศักยภาพเชิงแข่งขัน (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2541) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างประสบการณ์ที่ลุ่มลึกเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน มุ่งให้มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม สามารถบุกเบิกวิทยาการใหม่โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ผลงานและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม (วิจิตรสินศิริ, 2534) ทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัยต้องทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยจะต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผลจากการกำกับดูแลจะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทัดเทียมกัน (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548)

ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามพันธกิจของการอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจหลักรวม 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การบริการสังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้รับการรับรองว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม พันธกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของการอุดมศึกษาคือ การให้บริการแก่ตัวบุคคล และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) และสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนตามข้อสรุปขององค์การยูเนสโก ตามความเห็นของ เกษม วัฒนชัย (2544) มีดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการ โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ต้องมีความคล่องตัวในการบริหารสถาบัน (Institution Autonomy) สร้างระบบบริหารสถาบันให้มีประสิทธิภาพสูงในระดับมาตรฐานสากล ตรวจสอบได้ทั้งการตรวจสอบจากภายในและการตรวจสอบจากภายนอก
3. ต้องประกันให้อิสระภาพด้านวิชาการ (Academic Freedom) ซึ่งอิสระภาพด้านวิชาการหมายถึง ความมีอิสระของนักวิชาการที่จะค้นคว้าหาความรู้เผยแพร่และถ่ายทอดความรู้นั้น ใครจะมาบังคับกะเกณฑ์ไม่ได้ ขณะเดียวกันนักวิชาการก็ต้องรับผิดชอบต่องานวิชาการนั้นว่าจะไม่ทำลายศิลปกรรมอันดีและไม่ทำลายความสงบสุขของสังคม และนักวิชาการต้องยึดความเป็นกลาง
4. ให้ยึดหลักจริยธรรมพื้นฐานสำหรับทุกสาขาวิชาชีพ และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับแต่ละวิชาชีพ

5. พัฒนาคณาจารย์เพื่อทำหน้าที่สอน วิจัย อบรมลูกศิษย์ และภาระหน้าที่อื่นของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สถาบันอุดมศึกษาต้องให้บริการชุมชน กิจกรรมวิชาการเหล่านี้ต้องมีเป้าหมายเพื่อกำจัดความไม่รู้ ความยากจน ความรุนแรง ความอดอยาก และโรคภัยไข้เจ็บในสังคม
7. สถาบันอุดมศึกษาต้องเปิดกว้างและให้โอกาสทางการศึกษา กำจัดกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการเข้ามาศึกษา สร้างระบบการเทียบโอนรายวิชาและรับโอนนักศึกษาให้คล่องตัวที่สุด
8. สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งในเรื่องการฝึกอบรม การวิจัย และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาศึกษาต่อ
9. สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมการวิจัยทุกสาขาวิชา และให้ถือว่าการสอนและการวิจัยจะต้องควบคู่กันไป
10. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักศึกษา จัดสอนเสริมเพื่อปรับฐานให้เข้มแข็งสำหรับนักศึกษาที่มีพื้นฐานอ่อนด้อย จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและดูแลความเป็นอยู่ของนักศึกษา
11. สถาบันอุดมศึกษาต้องให้หลักประกันว่าการเรียนการสอนและการฝึกงานตามหลักสูตร จะทำให้บัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และเจตคติอยู่ในระดับพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานได้จริง และสถาบันอุดมศึกษาควรช่วยเหลือในการหางานทำและการสร้างงานให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาด้วย

การปฏิรูปอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมา ส่งผลให้คนไทยมีการศึกษาโดยรวมสูงขึ้นเมื่อพิจารณาในเชิงปริมาณ แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพของคนและความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายการบริการที่ได้คุณภาพอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะคุณภาพของการศึกษาของคนไทยยังอยู่ในภาวะถดถอย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากระดับการศึกษาของคนไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 อยู่ในระดับประถมศึกษา อีกทั้งระบบการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ยังปรับไม่ทันการเปลี่ยนแปลง คุณภาพไม่ได้มาตรฐานและไม่ได้สร้างคนให้คิดเป็น ทำเป็น มีคุณธรรม และจริยธรรมเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังขาดกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยมาปรับใช้อย่างเหมาะสม ปัญหาดังกล่าวทำให้คนไทยไม่สามารถพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับสูงเท่าที่ควร

ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544) และในการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ผ่านมา ยังเน้นหนักในการพัฒนาคนในด้านลึกเพียงอย่างเดียว ขาดการเชื่อมโยงความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ทั้งหลายเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ จนมองไม่เห็นความสัมพันธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในสังคม (นิพนธ์ วรรณเวช: 2548)

จากสภาพการจัดอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน และแรงผลักดันที่ต้องปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รวมถึงความต้องการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งมีสาระสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ดังนี้

1. เป้าหมายในการปฏิรูปอุดมศึกษา

1.1 ระดับอุดมศึกษาไทยมีการแบ่งระดับและประเภทของสถาบันที่ชัดเจน และมีกลไกอำนาจการที่จะช่วยในการประสานนโยบาย แผน การจัดสรรงบประมาณ ติดตามประเมินผลไปในทิศทางเดียวกันและมีเอกภาพ

1.2 สถาบันอุดมศึกษาเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงและมีส่วนร่วม

1.2.1 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีมาตรฐานและระบบประกันคุณภาพ

1.2.2 มีระบบบริหารจัดการที่อิสระ คล่องตัว มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ

1.2.3 คนไทยและบัณฑิตไทยมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้

คู่คุณธรรม

2. วิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทย

ระบบอุดมศึกษาไทยเป็นระบบที่มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการและเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การดำเนินการกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีเป้าหมายและจุดเน้นที่แตกต่างกันตามความเชี่ยวชาญแต่ละสถาบัน และภายในปี พ.ศ.2545 สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาจะมีอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีเสถียรภาพทางวิชาการ ตลอดจนมีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบัณฑิตไทยที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถทั้งวิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะผู้นำ ผู้ประกอบการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ สามารถปรับตัวและนำการพัฒนาประเทศในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต

3. หลักการและแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา

3.1 การปฏิรูประบบอุดมศึกษา ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ ซึ่งอุดมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา มีองค์กรระดับประเทศทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรรวมทั้งติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้ การจัดระบบอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น

3.2 การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.2.1 ระดับประเทศ มีกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นองค์กรทำหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท โดยมีองค์กรกลางทำหน้าที่บริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา 2 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ และคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งมีองค์กรอิสระ ได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และองค์กรวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

3.2.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา กำกับดูแลสถานศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา

3.2.3 ระดับสถานศึกษา สถานศึกษาระดับปริญญาให้มีความอิสระ คล่องตัว สามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการของตน ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา

3.3 การปฏิรูปการบริหารและจัดการสถาบันอุดมศึกษา

3.3.1 พันธกิจและภารกิจของอุดมศึกษา

ประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ติดตามวิเคราะห์ เตือนภัย แก้ปัญหา และชี้แนะทางเลือกให้กับสังคม ชุมชน และประเทศ จัดการฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยมีเป้าหมายและพันธกิจเฉพาะของแต่ละสถาบัน

3.3.2 การบริหารและการจัดการ

- 1) สร้างเอกภาพในการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานอุดมศึกษา
- 2) เปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาค มีระบบการถ่ายโอนผลการเรียนและประสบการณ์การทำงาน

3) พัฒนาความเป็นอิสระในการบริหารจัดการและนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการตามความพร้อมอย่างเป็นขั้นตอน มีการพัฒนาดัชนีชี้วัดความพร้อม (Readiness indicators)

4) จัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grants) เป็นรายปีให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับ โดยมีระบบการคิดค่าใช้จ่ายต่อหัว และมีระบบตรวจสอบผลการดำเนินงานในลักษณะ Performance Assessment

5) พัฒนาความเป็นสากลบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย

6) สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และจิตสำนึกของผู้ประกอบการ

7) ระดมทรัพยากรอย่างหลากหลายและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

8) สร้างเครือข่ายและจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงาน องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ รวมทั้งการศึกษาระดับอื่น ๆ

9) ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการรับเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาค

10) พัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรอุดมศึกษา ปรับบทบาทของสภาสถาบันให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสถาบัน

3.3.3 การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

1) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียนรู้และการพัฒนาประเทศ

2) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรม และการบริหารจัดการ

3) จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อสร้างบัณฑิตที่สามารถคิดวิเคราะห์ ค้นคว้า วิจัย ใฝ่รู้ มีความสามารถทั้งวิชาการ และวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม

4) ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการวิจัย การสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ

5) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการเรียนการสอน ตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด

3.4 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา

3.4.1 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ตามที่กฎหมายกำหนด

3.4.2 กำหนดมาตรฐานกลางการรับรองหลักสูตร

3.4.3 ส่งเสริมองค์กร สมาคมวิชาการ วิชาชีพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา

3.4.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพ

4. เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

4.1 สร้างกระแสสังคมให้เห็นความสำคัญ สร้างความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยกระบวนการประชาพิจารณ์ (Public Hearing) และสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง

4.2 ร่วมมือประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสถาบันอุดมศึกษา ในการปฏิรูปและจัดทำแผนการดำเนินงาน

4.3 นโยบายรัฐบาลและมาตรการส่งเสริม สนับสนุนจากรัฐที่ชัดเจนต่อเนื่อง

4.4 พัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อการปฏิรูป เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินงานทั้งด้านงบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

มาตรฐานการอุดมศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการอุดมศึกษา จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2549 จึงประกาศมาตรฐานการอุดมศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

มาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก

ตัวบ่งชี้

1.1 บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้าง และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

1.2 บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

1.3 บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.1 มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้

2.1.1 มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ

2.1.2 มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและวิธีการต่างๆอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าคุ้มทุน

2.1.3 มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา

การดำเนินงานตามพันธกิจของการอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือร่วมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้

ตัวบ่งชี้

2.3.1 มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

2.3.2 มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นการขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

2.3.3 มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

2.3.4 มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

การแสวงหา การสร้าง และการจัดการความรู้ตามแนวทาง/หลักการ อันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

3.1 มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้

3.2 มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และหลักการประสานความร่วมมือรวมพลัง อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

บทบาทสถาบันอุดมศึกษากับบัณฑิตศึกษา

การอุดมศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศการผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษา เป็นการให้ความรู้ ความสามารถและเสริมทักษะในขั้นสูงเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ ยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงมีบทบาทและมีส่วนสำคัญในการผลักดันหรือนำการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา (จิระ หงส์ลดารมย์, 2532) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพได้อย่างแท้จริงและเหมาะสมกับสภาพสังคม สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นแหล่งวิชาการที่จะสนองความจำเป็นทางวิชาการของประเทศในอนาคต แหล่งวิชาการนี้จะต้องผสมผสาน การบุกเบิก แสวงหา สะสม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์ของความรู้ครบวงจร การผลิตบัณฑิตต้องปรับรูปแบบให้เหมาะสมตามสภาพของวิชาการและวิชาชีพแต่ละสาขา โดยผสมผสานกับการวิจัยและกลวิธีต่าง ๆ อันจะยังผลให้บรรลุเป้าหมายได้ (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2529) บทบาทในการพัฒนาประเทศของสถาบันอุดมศึกษา จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการผลิตความรู้ ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รู้ที่แท้จริง และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเป็นสำคัญ

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา การค้นคว้าวิจัยเพื่อยกระดับวิชาชีพกับสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในลักษณะการค้นคว้าวิจัยและการแสวงหาความรู้อย่างลึกซึ้งในเฉพาะด้าน (วิจิตร ศรีสอาด, 2523) การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจึงเอื้อต่อการที่สถาบันอุดมศึกษาจะสร้างความรู้ และผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รู้ที่แท้จริงได้มากกว่าระดับปริญญาตรี การจัดการศึกษาระดับนี้จึงมีบทบาทอย่างสำคัญทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศ

สถาบันที่จะเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาได้ จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องและความเหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพการณ์ของประเทศเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ในการเปิดสอนหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแต่ละสาขาจะต้องดำเนินการเพื่อสนองความต้องการกำลังคนในระดับสูงในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาโดยอาศัยผลการวิจัยค้นคว้า เป็นปัจจัยสำคัญ และเพื่อส่งเสริมให้ผู้ศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในระดับสูงและเป็นผู้มีจริยธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจึงมีบทบาทอย่างสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (Bowman, 1986) การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจึงสนองบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง ให้สนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ และความต้องการทางการศึกษาระดับสูงของประชาชนไปพร้อม ๆ กัน (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548)

แนวโน้มการพัฒนาประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ การพัฒนาอุตสาหกรรมส่งออก การค้าขายกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมโลกโดยไม่เลือกถัทธิและอุดมการณ์ทางการเมือง ก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมาจากการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม (กฤษณพงศ์ กิระดิกร, 2532) สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาและฟื้นฟูสภาพสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (วิจิตร ศรีสอาน, 2533) โดยเฉพาะบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในการกำหนดเป้าหมายของแผนอุดมศึกษาระยะยาว ได้เน้นให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนพัฒนากำลังคนให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสังคมศาสตร์บางสาขา ในระดับบัณฑิตศึกษาให้มากขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533ค) นโยบายด้านการวิจัยจะเกี่ยวข้องกับบัณฑิตศึกษาเนื่องจากธรรมชาติของบัณฑิตศึกษานั้นได้เน้นเรื่องการวิจัยเป็นลักษณะสำคัญ (วิจิตร ศรีสอาน, 2533) การวิจัยของผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาจึงก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนของพัฒนาวิชาการ พัฒนาสถาบันและพัฒนาประเทศควบคู่กันไป

การจัดบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในอนาคตควรเป็นการผลิตความรู้และผลิตบัณฑิตที่กลุ่มลึก และตรงกับความต้องการของประเทศ (Excellency and Relevancy) นั่นคือเป็นความรู้ที่เจริญงอกงามในศาสตร์ของตน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตน และพัฒนางาน เพื่อการพัฒนาประเทศ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และศิริชัย กาญจนวาสี, 2523)

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูง และเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นหลักสำคัญ การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ต่อการพัฒนากุศล และสังคมของประเทศ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขตและการบริหารจัดการบัณฑิตศึกษา ทำให้เข้าใจถึงความเป็นมาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความหมายของบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตศึกษาหมายถึง การจัดการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากปริญญาตรี หรือเป็นการศึกษาของผู้ที่เป็นบัณฑิตแล้ว (Heiss, 1977) ซึ่งการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาที่ดั้งเดิม ลึกซึ้ง เป็นความชำนาญพิเศษ เป็นกระบวนการถ่ายพลัง

ความคิด สืบเสาะ แสวงหาวิชาการที่บริสุทธิ์และปลูกคนเข้าสู่ภาวะที่เป็นเลิศในวิถีทางแห่งปัญญา (ประชมสุข อาษาอรุณ, 2523) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาและการวิจัยค้นคว้าเพื่อยกระดับวิชาชีพต่าง ๆ (วิจิตร ศรีสอาน, 2523) โดยที่การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างนักวิชาการเฉพาะสาขาออกไปเป็นผู้เปลี่ยนแปลงสังคม เป็นนักวิชาการนักคิดที่รู้แจ้งเห็นจริงในศาสตร์ของตน (สุนน อมรวิวัฒน์, 2523) และเป็นการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยเน้นหนักที่การแสวงหาความรู้และการพัฒนาความรู้ขึ้นใหม่เป็นหลักสำคัญ หรืออีกนัยหนึ่งในขณะที่การศึกษาในระดับปริญญาตรีเน้นการพัฒนาคนเป็นหลัก แต่การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาความรู้หรือการสร้างความรู้ขึ้นเป็นหลักสำคัญ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2543) ดังนั้นการสร้างองค์ความรู้จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของบัณฑิตศึกษาโดยตรง

แนวคิดพื้นฐานของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามุ่งเน้น การสืบเสาะ แสวงหา นุกเบิกวิทยาการใหม่ การเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาจึงเน้นไปที่บทบาทของผู้เรียนมากกว่าผู้สอน นั่นคือผู้เรียนจะต้องมีเทคนิควิธีในการเสาะแสวงหาความรู้ และแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะนำ ร่วมอภิปราย และร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2533 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ได้สรุปหลักการสำคัญของการเรียนการสอนระดับนี้ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และนำเสนอข้อค้นพบของตนได้อย่างมีหลักเกณฑ์ หลักการและหลักวิชา ซึ่งการกำหนดรูปแบบการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของหลักสูตรและภูมิหลังของผู้สอนประกอบกัน ซึ่งอาจเป็นรูปแบบที่เน้นความรู้เป็นหลักสำคัญ

แนวคิดพื้นฐานของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษารอบคลุมหลักการของการสืบเสาะแสวงหาความรู้ ความเป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นเลิศ และการพัฒนาควบคู่กันไปเสมอ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดหลัก คือ (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548)

1. การสืบเสาะ (Inquiry) ลักษณะของการสืบเสาะ คือ การสงสัย เมื่อสงสัยแล้วก็ต้องสืบค้น สืบค้นแล้วก็ต้องเสาะหาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การสงสัย การสืบค้น และเสาะแสวงหาสิ่งใหม่อยู่เสมอ เป็นแนวคิดที่สำคัญของบัณฑิตศึกษา โดยที่บัณฑิตศึกษาจะต้องสร้างคนให้สงสัยได้ถามและสืบเสาะความรู้อยู่เสมอ

2. ความเป็นนักวิชาการ (Scholarship) บัณฑิตศึกษาเป็นการพัฒนานักวิชาการ สร้างความเป็น Scholar ให้กับผู้เรียน ความเป็นนักวิชาการนั้นอาจพัฒนาได้หลายลักษณะ แต่ที่เป็นหลักอยู่ก็คือ เป็นผู้ใฝ่ใจในวิชาการ แสวงหาและพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ประยุกต์ใช้ความรู้เป็น และมีคุณธรรมของนักวิชาการ คุณลักษณะทางวิชาการเหล่านี้เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่

จะต้องสร้างขึ้นในระบบอุดมศึกษาและถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การเริ่มต้นของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ดี คือ การเริ่มพัฒนาลักษณะนักวิชาการก่อนเป็นจุดแรก

3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization) ในระดับบัณฑิตศึกษาไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ปริญญาโทหรือปริญญาเอกก็ตาม จะมีลักษณะเด่นคือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะเสมอการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาของไทยจะเห็นได้ชัดเจนว่าต้องการให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะขึ้นในแต่ละสาขาต่าง ๆ ในแต่ละอาชีพก็เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อต้องการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชา หรือในขอบเขตเฉพาะ ดังนั้นการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจึงต้องเน้นในทางลึก เพื่อพัฒนาในลักษณะที่เป็นไปเฉพาะด้าน เฉพาะสาขา เฉพาะเรื่อง มากขึ้น แต่ถ้ายังมีลักษณะที่เป็นเบื้องต้น มีขอบเขตกว้างขวางอยู่แล้ว ก็ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นบัณฑิตศึกษาที่แท้จริง

4. ความเป็นเลิศ (Excellence) บัณฑิตศึกษาต้องมีจุดเน้นที่ความเป็นเลิศ ทุกกิจกรรมของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ต้องมีเป้าหมายที่ความเป็นเลิศเป็นหลัก ความเป็นเลิศในที่นี้หมายถึง ความละเอียด ประณีต พิถีพิถัน ลึกซึ้ง มุ่งไปสู่สิ่งที่ดีที่สุด การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจึงไม่ใช่การอยู่กับที่ ไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ใช่การแก้ปัญหาเพียงเล็กน้อย แต่หมายถึงการทำอะไรอย่างดีที่สุด อย่างมีคุณภาพที่สุด อย่างเหมาะสมที่สุด ด้วยเหตุผลและข้อมูลคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในระดับบัณฑิตศึกษาเสมอ

5. การพัฒนา (Development) การพัฒนาหรือการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นหัวใจของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอีกข้อหนึ่ง ตลอดเวลาที่ผ่านมาของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษานั้นจะมีจุดเน้นที่การพัฒนาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาสังคม

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีแนวคิดในเรื่องของการคิดค้น การแสวงหาความรู้อย่างประณีต และเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญและสร้างสิ่งใหม่เพื่อนำมาใช้พัฒนาและคิดค้นแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศ ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548) โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่ใช้ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและการรับรองวิทยฐานะ และเพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.

2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงให้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548” ดังต่อไปนี้

1. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการนี้เรียกว่า “ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ”

2. ให้ใช้ประกาศกระทรวงนี้สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (การศึกษาหลังปริญญาตรี) ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (การศึกษาหลังปริญญาโท) ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกทุกสาขา สำหรับหลักสูตรที่จะเปิดใหม่และหลักสูตรเก่าที่จะปรับปรุงใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

3. ให้ยกเลิก

3.1 ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต พ.ศ. 2533” ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2533

3.2 ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2542” ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2542

4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรและประกาศนียบัตรชั้นสูง มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพให้มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และควรเป็นหลักสูตรการศึกษาที่ที่ลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวเอง

อนึ่ง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต หากเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขาวิชาเดียวกันหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน ให้เทียบโอนหน่วยกิตได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของหลักสูตรที่จะเข้าศึกษา

4.2 หลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่างๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จริยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

5. ระบบการจัดการศึกษา ใช้ระบบทวิภาคโดย 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษา ปกติ 1 ภาคการศึกษาปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ สถาบันอุดมศึกษาที่เปิด การศึกษาภาคฤดูร้อน ให้กำหนดระยะเวลาและจำนวนหน่วยกิต โดยมีสัดส่วนเทียบเคียงกัน ได้กับ การศึกษาภาคปกติ

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไตรภาค หรือระบบจตุรภาค ให้ถือแนวทาง ดังนี้

ระบบไตรภาค 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ภาคการศึกษาปกติ 1 ภาคการศึกษา ปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

ระบบจตุรภาค 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ภาคการศึกษาปกติ 1 ภาคการศึกษา ปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 10 สัปดาห์

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาระบบอื่น ให้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการศึกษา นั้น รวมทั้งรายละเอียดการเทียบเคียงหน่วยกิตกับระบบทวิภาคไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจนด้วย

6. การคิดหน่วยกิต

6.1 รายวิชาภาคทฤษฎี ที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปรายปัญหาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อ ภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ ที่ใช้เวลาฝึกหรือทดลองไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา ปกติให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.3 การฝึกงานหรือการฝึกภาคสนาม ที่ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาค การศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.4 การทำโครงการหรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ที่ใช้เวลาทำ โครงการหรือกิจกรรมนั้นไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

6.5 การค้นคว้าอิสระ ที่ใช้เวลาศึกษาค้นคว้าไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

6.6 วิทยานิพนธ์ ที่ใช้เวลาศึกษาค้นคว้าไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้ มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

7. โครงสร้างหลักสูตร

7.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวม ตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

7.2 ปริญญาโท ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต โดย แบ่งการศึกษาเป็น 2 แผน คือ

แผน ก เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

แบบ ก 1 ทำเฉพาะวิทยานิพนธ์ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นก็ได้ โดยไม่นับหน่วยกิต และจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด

แบบ ก 2 ทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

แผน ข เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการศึกษางานรายวิชา โดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ต้องมีการค้นคว้าอิสระไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต และไม่เกิน 6 หน่วยกิต

7.3 ปริญญาเอก แบ่งการศึกษาเป็น 2 แบบ โดยเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูง คือ

แบบ 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัย โดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นก็ได้ โดยไม่นับหน่วยกิต และจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ดังนี้

แบบ 1.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต

แบบ 1.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต

ทั้งนี้ วิทยานิพนธ์ตามแบบ 1.1 และ แบบ 1.2 จะต้องมีมาตรฐานและคุณภาพเดียวกัน

แบบ 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพสูง และก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และศึกษางานรายวิชาเพิ่มเติม ดังนี้

แบบ 2.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

แบบ 2.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

ทั้งนี้ วิทยานิพนธ์ตามแบบ 2.1 และ แบบ 2.2 จะต้องมีมาตรฐานและคุณภาพเดียวกัน

8. การรับและเทียบโอนหน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาอาจยกเว้นหรือเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชา หรือวิทยานิพนธ์จากหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ให้กับนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ที่สามารถวัดมาตรฐานได้ ทั้งนี้ นักศึกษาต้องศึกษาให้ครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การเทียบ

โอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่การศึกษาในระบบ และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเทียบโอนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

9. จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ นอกจากนี้อาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรใดเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

9.1 ปริญญาโท

9.1.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

9.1.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำ มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.1.3 อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.1.4 อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.2 ปรินญาเอก

9.2.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิ ปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

9.2.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำ มีคุณวุฒิ ปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปรินญา

2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปรินญา

9.2.3 อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปรินญา

9.2.4 อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปรินญา

9.3 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวนและคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน ให้เป็นไปตามข้อ 9.1.1 และ 9.1.4 โดยอนุโลม

10. ภาระงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

10.1 อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปรินญาโทและปรินญาเอกได้ไม่เกิน 5 คน หากหลักสูตรใดมีอาจารย์ประจำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาได้มากกว่า 5 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 10 คน

10.2 อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปรินญาโทได้ไม่เกิน 15 คน

หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ ให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ ให้นำรวมนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน

10.3 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ/หรืออาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ และ/หรืออาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนั้นด้วย

11. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

11.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

11.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

11.3 ปริญญาโท จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

11.4 ปริญญาเอก จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีผลการเรียนดีมาก หรือปริญญาโทหรือเทียบเท่า

12. การลงทะเบียนเรียนและระยะเวลาการศึกษา ให้ลงทะเบียนเรียนได้ไม่เกิน 15 หน่วยกิต ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ และให้ใช้เวลาศึกษาในแต่ละหลักสูตรดังนี้

12.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 3 ปีการศึกษา

12.2 ปริญญาโท ให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา

12.3 ปริญญาเอก ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 8 ปีการศึกษา ส่วนผู้ที่สำเร็จปริญญาโทแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 6 ปีการศึกษา

การลงทะเบียนเรียนสำหรับผู้เข้าศึกษาแบบไม่เต็มเวลา ให้สถาบันอุดมศึกษา กำหนดจำนวนหน่วยกิตที่ให้ลงทะเบียนเรียนได้ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ โดยเทียบเคียงกับจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดข้างต้นในสัดส่วนที่เหมาะสม

หากสถาบันอุดมศึกษาใดมีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ การลงทะเบียนเรียนที่มีจำนวนหน่วยกิตแตกต่างไปจากเกณฑ์ข้างต้นก็อาจทำได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

13. เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจะต้องปฏิบัติดังนี้

13.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ต้องเรียนครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า

13.2 ปริญญาโท

13.2.1 แผน ก แบบ ก 1 เสนอวิทยานิพนธ์และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายโดยคณะกรรมการที่สถาบันอุดมศึกษานั้นแต่งตั้ง และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding)

13.2.2 แผน ก แบบ ก 2 ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตร โดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า พร้อมทั้งเสนอวิทยานิพนธ์และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายโดยคณะกรรมการที่สถาบันอุดมศึกษานั้นแต่งตั้ง และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding)

13.2.3 แผน ข ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตร โดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า และสอบผ่านการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) ด้วยข้อเขียนและ/หรือปากเปล่าในสาขาวิชานั้น

13.3 ปริญญาเอก

13.3.1 แบบ 1 สอบผ่านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด สอบผ่านการสอบวัดคุณสมบัติ (Qualifying Examination) เพื่อเป็นผู้มีสิทธิขอทำวิทยานิพนธ์ เสนอวิทยานิพนธ์ และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายโดยคณะกรรมการซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกสถาบัน และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น

13.3.2 แผน ข ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตร โดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า และสอบผ่านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด สอบผ่านการสอบวัดคุณสมบัติ (Qualifying Examination) เพื่อเป็นผู้มีสิทธิขอทำวิทยานิพนธ์ เสนอวิทยานิพนธ์ และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายโดยคณะกรรมการ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกสถาบัน และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือ

สิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น

14. ชื่อประกาศนียบัตรและชื่อปริญญา

14.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ให้ใช้ชื่อว่า “ประกาศนียบัตรบัณฑิต (Graduate Diploma)” อักษรย่อ “ป.บัณฑิต (Grad. Dip.)” แล้วตามด้วยชื่อสาขาวิชาต่อท้าย

14.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้ใช้ชื่อว่า “ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง (Higher Graduate Diploma)” อักษรย่อ “ป.บัณฑิตชั้นสูง (Higher Grad. Dip.)” แล้วตามด้วยชื่อสาขาวิชาต่อท้าย

14.3 ปริญญาโทและปริญญาเอก สถาบันอุดมศึกษาที่มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยปริญญาในสาขาวิชา และอักษรย่อสำหรับสาขาวิชาไว้แล้ว ให้ใช้ชื่อปริญญาตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้น ในกรณีที่ปริญญาใดยังมิได้กำหนดชื่อไว้ในพระราชกฤษฎีกา หรือกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดไม่มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยปริญญาในสาขาวิชา และอักษรย่อสำหรับสาขาวิชา ให้ใช้ชื่อปริญญาตามหลักเกณฑ์การกำหนดชื่อปริญญา ตามที่คณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด

15. การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น คือ

15.1 การบริหารหลักสูตร

15.2 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนและการวิจัย

15.3 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษา

15.4 ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

16. การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

17. ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะพิจารณา และให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้นเป็นที่สิ้นสุด

การดำเนินงานบัณฑิตศึกษา

รูปแบบการจัดดำเนินงานบัณฑิตศึกษามีการบริหารในรูปของคณะกรรมการมากกว่า การดำเนินงานโดยภาควิชา Heiss (1977) ได้ศึกษาพบว่าการจัดบัณฑิตศึกษาโดยให้ภาควิชารับผิดชอบทั้งหมดนั้นก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญคือ แต่ละภาควิชาจะเป็นวงล้อมที่แยกตัวเองออก

จากกัน และใช้ความพยายามที่จะให้สมาชิกของตนแยกตัวออกจากวิชาการสาขาอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง ผู้เรียนจึงไม่สามารถเรียนนอกภาคได้ซึ่งในที่สุดก็จะกลายเป็นคนคับแคบในทางวิชาการ และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่น” สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ (Flat Administrative Structure) เพื่อหลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนยอด ขณะเดียวกันก็ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่ม ความผูกพันกับกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทำให้สามารถรวมตัวกันริเริ่มทำกิจกรรมตามที่กลุ่มเห็นสมควร และยังก่อให้เกิดความรู้สึผูกพันซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจรวมกิจกรรมนั้น ๆ เป็นโปรแกรมวิชา โดยให้ผู้อำนวยการ โปรแกรมที่มาจากผู้ร่วมงานทำหน้าที่บริหารทางวิชาการ บุคลากรและงบประมาณ รวมทั้งติดตามประเมินผลงานตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรมวิชานั้น ๆ และยังสามารถทำได้หลายโปรแกรมวิชาตามที่เราเห็นว่ามีความเป็นไปได้ (สำนักฝึกอบรมและพัฒนาท้องถิ่น, 2538 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช, 2548)

รูปแบบที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่งซึ่ง เทียนฉาย กิระนันท์ (2530) ได้เสนอไว้ใน การวิเคราะห์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของประเทศไทยว่า ในภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดเช่นนี้ น่าจะได้พิจารณาถึงความพร้อมของสถาบันหลาย ๆ สถาบันร่วมกัน กล่าวคือ สถาบันหนึ่งอาจไม่พร้อมในการจัดบัณฑิตศึกษาสาขาหนึ่ง แต่เป็นไปได้ว่าหากร่วมมือกันหลาย ๆ สถาบันแล้วอาจพร้อมหรือพร้อมมากขึ้นในการจัดการศึกษาดังนั้น ทั้งนี้ก็นำไปสู่โครงการร่วมในระหว่างสถาบันผู้ผลิตได้ ดังเช่น ความร่วมมือระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นต้น

การจัดดำเนินงานบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย มีรูปแบบดำเนินการแตกต่างกันออกไป ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบดังนี้ (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548)

1. การจัดดำเนินงานในรูปแบบบัณฑิตวิทยาลัย

การจัดตั้งเป็นบัณฑิตวิทยาลัย มีฐานะเป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยหรือเทียบเท่าคณบดี และ/หรือผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับคณะวิชาที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ควบคุมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันและให้เป็นไปตามระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย สายงานของบัณฑิตวิทยาลัยส่วนใหญ่จะประกอบด้วยสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งจะแบ่งสายงานเป็นงานบริการการศึกษา และ/หรืองานวิชาการ และงานธุรการ ส่วนงานสอนนั้นดำเนินการโดยภาควิชาที่มีการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

การบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัยจะมีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยหรือเทียบเท่าทำหน้าที่กำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับของบัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาหลักสูตร ควบคุมการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของบัณฑิตวิทยาลัยตลอดจนให้คำปรึกษาและ

เสนอความเห็นแก่คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รูปแบบบัณฑิตวิทยาลัยจะมีรายละเอียดในการบริหารงานแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานศึกษา ตามความเหมาะสมและโครงสร้างในแต่ละสถาบัน

มหาวิทยาลัยซึ่งดำเนินงานในรูปแบบนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นต้น

2. การจัดดำเนินงานในรูปแบบสถาบันเฉพาะทาง

การจัดดำเนินงานรูปแบบนี้มีการจัดตั้งเป็นสถาบันคล้ายมหาวิทยาลัย มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันมีภารกิจทางการสอนระดับบัณฑิตศึกษาและให้บริการทางวิชาการ ซึ่งดำเนินการโดยคณะและสำนักต่าง ๆ โดยมีสำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานกลางของสถาบันทำหน้าที่และรับผิดชอบในการประสานงานการบริหารการศึกษา การบริหารบุคคล การคลัง การพัสดุและซ่อมบำรุง งานสารบรรณ การให้บริการด้านการศึกษา ด้านโสตทัศนูปกรณ์ และการให้บริการต่าง ๆ แก่คณะ/สำนัก ตลอดจนการควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของทางราชการอีกส่วนหนึ่งด้วย ผู้บริหารสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี และรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ สถาบันซึ่งดำเนินงานในรูปแบบนี้ได้แก่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3. การจัดดำเนินงานในรูปแบบสถาบันนานาชาติ

สถาบันนานาชาติระดับบัณฑิตศึกษา บริหารงานโดยคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยบุคคลสัญชาติต่างๆทำหน้าที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย สถาบันซึ่งดำเนินงานในรูปแบบนี้ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

4. การจัดดำเนินงานในรูปแบบสถาบันอิสระภายในมหาวิทยาลัย

การจัดเป็นหน่วยงานอิสระในรูปแบบของสถาบันภายในมหาวิทยาลัย จะมีการบริหารงานอย่างมีอิสระมาก ไม่ต้องอยู่ในความควบคุมของมหาวิทยาลัย ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวสูง การบริหารงานจัดในรูปของคณะกรรมการ สถาบันซึ่งดำเนินงานในรูปแบบนี้ได้แก่ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การบริหารงานบัณฑิตศึกษาในแต่ละรูปแบบ จะประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 2 ชุด คือ กรรมการบริหาร ซึ่งจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทั่วไป พิจารณาหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ควบคุมการจัด การศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสถาบันกำหนดคุณสมบัติและเสนอชื่อบุคคล ที่เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งเป็นคณาจารย์บัณฑิตศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ ผู้บริหารสถาบัน กรรมการอีกชุดหนึ่งคือกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะหรือกรรมการวิชาการ

ประจำสาขา ซึ่งเป็นผู้จัดดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

หลักการทั่วไปในการจัดดำเนินการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะอนุกรรมการจะพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยระบบเปิด ทบวงมหาวิทยาลัย (2529 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ได้ให้ข้อเสนอแนะซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปอาจนำไปใช้เป็นแนวทางได้ดังนี้

1. การเปิดสอนหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ต้องเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ และตรงกับความต้องการอันจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
2. วิธีการจัดการศึกษา จะต้องเน้นการปะทะสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนโดยสม่ำเสมอ
3. การจัดระบบห้องสมุด และห้องปฏิบัติการเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยจะต้องจัดให้ได้เพียงพอกับเกณฑ์มาตรฐานและมีความเหมาะสม
4. วิธีการรับเข้าศึกษา ต้องใช้วิธีรับโดยใช้เกณฑ์ความสามารถทางสติปัญญาเพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา
5. งบประมาณที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษา สาขาวิชาใดก็ตามจะต้องจัดในลักษณะพึ่งตนเองให้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระงบประมาณแผ่นดิน และมีแผนใช้จ่ายที่แสดงให้เห็นขีดความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินในระยะยาว
6. สถาบันที่เปิดสอนบัณฑิตศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำที่มีคุณวุฒิ และมีประสบการณ์ทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยในการนี้จะต้องใช้อาจารย์พิเศษให้น้อยที่สุด เพราะการใช้อาจารย์พิเศษที่เป็นอาจารย์ประจำของสถาบันอื่นอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ ด้วย
7. ก่อนการดำเนินการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาในระบบใด จะต้องมีการประเมินผล การจัดการศึกษาในลักษณะนั้น ๆ เสียก่อนว่าได้ผลดีหรือไม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบให้เหมาะสมก่อนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
8. หลักเกณฑ์และวิธีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย รูปแบบการดำเนินงานบัณฑิตศึกษาจะต้องมีการดำเนินการให้ครบระบบทั้งในด้านการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าอย่างชัดเจน การจัดองค์การรับผิดชอบและกำหนดอำนาจหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน การบริหารบุคลากร ทั้งบุคลากรวิชาการและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ การประสานงานกับคณะวิชา ภาควิชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม การจัดงบประมาณและทรัพยากรใน

ลักษณะพึงตนเองให้มากที่สุด ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ

3. แนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 40 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงมามากกว่า 100 ปี กล่าวคือใน พ.ศ. 2435 มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นครั้งแรก ชื่อ โรงเรียนสายสวัสดิ์สุนทร ต่อมาพ.ศ. 2497 มีโรงเรียนฝึกหัดครูเกิดขึ้นทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด 24 แห่ง จากนั้นใน พ.ศ.2501 เริ่มยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครู เมื่อถึงปีพ.ศ. 2517 มีวิทยาลัยครูทั้งสิ้น 36 แห่ง กระจายทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้รับการยกฐานะให้เปิดสอนระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ. 2527 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญคือ ให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาอื่น นอกเหนือจากสาขาวิชาชีพครูได้ ดังนั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2527 เป็นต้นมาวิทยาลัยครูจึงมีการจัดการเรียนการสอน 3 สาขา คือ สาขาครุศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2535 ได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” ต่อมา ใน พ.ศ. 2538 สถาบันราชภัฏมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 สาระสำคัญ คือ การระบุให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจด้านการสอน และการวิจัยได้ทุกสาขาตามความต้องการของท้องถิ่น และมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากอีกครั้งหนึ่ง คือ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2547 มาตรา 4 กล่าวว่าให้สถาบันราชภัฏที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามสาระแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลให้สถาบันราชภัฏสามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นพัฒนา ครูอาจารย์ นักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูงของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถกลุ่มลึกในแต่ละสาขาวิชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์ที่เป็นสากล มุ่งพัฒนาวิชาการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 10 ระบุให้มหาวิทยาลัยราชภัฏอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานวิทยาเขต
3. บัณฑิตวิทยาลัย
4. คณะ
5. สถาบัน
6. สำนัก
7. วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจให้มีศูนย์ ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 เป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยอีกได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองส่วนราชการ หรือเรียกหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัย คณะ และวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กอง ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการกอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงาน ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

และมาตราที่ 35 ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของ บัณฑิตวิทยาลัย และจะให้รองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และ รับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้

การแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน จะสามารถทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษารูปแบบการบริหารงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏพบว่า มีชื่อเรียกหลากหลายและอยู่ภายใต้หน่วยงานที่ต่างกันเช่น เรียกว่า บัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เรียกว่า สำนักงานบัณฑิตศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (<http://www.grad.lpru.ac.th/>)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (<http://grad.npru.ac.th/>) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

(<http://grad.pbru.ac.th>) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (<http://graduate.kru.ac.th/>) มหาวิทยาลัย

ราชภัฏภูเก็ต (<http://202.29.50.80/~graduate/>) เรียกว่า สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (<http://www.pnu.ac.th/offi/graduate>) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

(<http://web.udru.ac.th/unit/grad/>) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (<http://dit.dru.ac.th/home/005/02.html>)

เรียกว่า บัณฑิตศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (<http://graduate.pcru.ac.th/index/>)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (<http://graduate.nstru.ac.th/2551/history.php>)

เรียกว่า ศูนย์ประสานงานบัณฑิตศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (<http://www.grad.lpru.ac.th/>)

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

(<http://graduate.aru.ac.th/content/view/14/18/>) เรียกว่า กองประสานงานบัณฑิต ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (<http://www.rbru.ac.th/org/bundid/>) งานบัณฑิตศึกษา ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (http://academic.mcru.ac.th/administrative_committee.)

และเมื่อพิจารณารูปแบบโครงสร้างการบริหารงานพบว่า บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทำหน้าที่วางนโยบาย กำหนดและควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ ประสานงานด้านบัณฑิตศึกษา และดำเนินงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับบัณฑิตศึกษาร่วมกับคณะที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการค้นคว้าการวิจัยชั้นสูง มีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาและรองคณบดีร่วมรับผิดชอบบริหารงาน และมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีและผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานประจำของสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย (<http://www.chandra.ac.th/graduate/index.html>) บัณฑิตวิทยาลัย เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นคณะ หนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี เป็นหน่วยกำกับมาตรฐานการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และประสานงานกับคณะต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาร่วมกัน (<http://graduate.sru.ac.th/>)

งานบัณฑิตศึกษา โครงสร้างการบริหารงานได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา เป็นหน่วยงานภายในทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีความรับผิดชอบดังนี้

1. รักษามาตรฐานทางวิชาการและประสานงานกับคณะต่างๆ ในการจัดการศึกษาระดับสูง
กว่าปริญญาตรีทุกสาขา
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เตรียมความพร้อมในการพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ให้ทันกับความต้องการ
ของสังคม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอแบ่งรูปแบบการบริหารงานบัณฑิตศึกษาออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. บัณฑิตวิทยาลัย
2. ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา

การแบ่งส่วนราชการบัณฑิตวิทยาลัยตามรูปแบบการบริหารงานระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 35 แห่ง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 19 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 14
มิถุนายน พ.ศ.2547 เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก หน้า 24 สมควรกำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็น
สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาและเป็นนิติบุคคล โดยมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์และ
ภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐาน

ของภูมิภาคท้องถิ่น ภูมิภาคไทยและภูมิภาคสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม

การบริหารจัดการระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันแต่มีหลักสำคัญที่เหมือนกัน คือดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับสำนักงานบัณฑิตศึกษาและระดับสาขาวิชา การบริหารระดับสาขาวิชานั้นเป็นการเปลี่ยนจากระบบการบริหารโดยภาควิชา เพราะการบริหารงานในรูปแบบของภาควิชาที่มีมานานนั้นประสบปัญหาโดยตลอด เช่น ขาดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขาดการพัฒนางานวิชาการ จำนวนอาจารย์แต่ละภาควิชาแตกต่างกัน มีการกระจายทรัพยากรไปยังภาควิชาต่างๆ ย่อยเกินไป ภาควิชามุ่งปฏิบัติภารกิจเฉพาะของส่วนตนเท่านั้น และเมื่อเปิดโปรแกรมใหม่ๆ มากขึ้นทำให้ยุ่งยากต่อการจัดอาจารย์สอน ฯลฯ เมื่อปรับการบริหารเป็นแบบสาขาวิชาจะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ทำให้มีการระดมทรัพยากรที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547)

การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนั้นมีความแตกต่างจากการบริหารงานราชการโดยทั่วไป และมหาวิทยาลัยก็เป็นสถานศึกษาของรัฐ อาจารย์มีฐานะเป็นข้าราชการ จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่บังคับใช้ตามลักษณะของราชการโดยทั่วไป ทำให้อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร และบางครั้งเกิดความเบื่อหน่ายต่อสภาวะนั้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัย

และจากรายงานการสังเคราะห์และวิเคราะห์ ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 ของสถาบันราชภัฏ ซึ่งได้สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยภาพรวมไว้ว่าด้านจุดแข็ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาระบบจำกัดรับโดยทั่วไป การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏเอื้อต่อผู้เรียนที่มีความหลากหลายทุกวัย เอื้อให้คนในท้องถิ่น ผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่พลาดโอกาส ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรประจำการในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในยุคต่อไป ที่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพประชากรและกำลังคนในทุกภาค เศรษฐกิจ และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบัน การจัดการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีผู้สนใจเข้าเรียนในสถาบันราชภัฏจำนวนมากทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544)

1. สถาบันราชภัฏมีระบบ และวิธีการรับนักศึกษาที่หลากหลาย ก้าวหน้าและให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้เรียน

2. สถาบันราชภัฏจัดการศึกษาหลายระบบ รูปแบบ ทั้งระบบปกติและภาคนอกเวลาแบบต่าง ๆ

3. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาในสถาบันราชภัฏ ต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ ทั้งในส่วนค่าบำรุงการศึกษา และค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เรียน เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น

4. มีการเปิดโปรแกรมวิชาที่หลากหลาย

5. รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน ทำให้นักศึกษาใกล้ชิดกับอาจารย์มีผลให้ผู้ที่มีปัญหาการเรียนมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือจนสำเร็จการศึกษาได้มากกว่ามหาวิทยาลัยเปิดผู้ปกครองในชนบทจำนวนมากจึงนิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏ

ด้านคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังขาดจุดเด่น และมีจุดอ่อนที่สังคมทั่วไปไม่เชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐาน เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ จัดการศึกษาในหลักสูตรคล้ายคลึงกัน ไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป เพราะส่วนใหญ่มีที่มาจากหลักสูตรของประเทศตะวันตกเช่นเดียวกัน มีผลให้การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่สัมพันธ์กับปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร และไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทำงานในท้องถิ่น ไม่เอื้อให้คณาจารย์เรียนรู้ เข้าใจท้องถิ่น จึงเป็นไปได้ยากที่จะพัฒนาองค์ความรู้ท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้หลักสูตรปัจจุบันมีปัญหา จุดอ่อน เพราะบางหลักสูตรที่เปิดสอนไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ให้ผลผลิต ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ขณะที่ไม่สามารถเปิดสอนบางหลักสูตรที่จำเป็นได้ ด้วยสาเหตุที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมีข้อจำกัด โดยเฉพาะทางด้านผู้สอน จึงยากที่จะพัฒนาหลักสูตร จัดหาและพัฒนาผู้สอนให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ เทคโนโลยีของโลกตลอดเวลา

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏถูกเรียกร้องให้รับนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี จำนวนนักศึกษาจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เนื่องจากทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีภาระงานสูงมาก และทำให้ปัจจัยที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา ฯลฯ ไม่เพียงพอ

3. รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยทั่วไป ยังจำกัดอยู่ในขอบเขตห้องเรียนที่ครูเป็นศูนย์กลาง และเรียนรู้จากความรู้สากลที่สัมพันธ์กับท้องถิ่นน้อย ผู้เรียนจึงไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องคิด วิเคราะห์ รับผิดชอบการทำงานและแก้ปัญหา ไม่มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาความเข้าใจต่อปัญหาสังคม ท้องถิ่น พัฒนาการทำงาน ซึ่งเป็นฐานของการพัฒนาคุณธรรม ความสามารถของบุคคล อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏต่างตระหนัก

มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา ตลอดจนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนาต่อไปได้

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเสมือนรูปแบบแล้ว แต่ในส่วนของเนื้อหาสาระ คือการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษา โปรแกรมวิชาต่าง ๆ ยังจำเป็นต้องเร่งดำเนินการให้ทันกับสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีจุดแข็งที่ระบบ รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาหลากหลาย เอื้อต่อผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะคนในท้องถิ่น และผู้ด้อยโอกาสมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ขณะนี้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ก็เริ่มเห็นความสำคัญและเริ่มปรับระบบรูปแบบการจัดการศึกษาเช่นเดียวกัน ดังนั้น แม้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดำเนินการเรื่องนี้มาก่อน แต่หากไม่เร่งพัฒนาให้ทันกับความจำเป็นและการเปลี่ยนแปลง ก็อาจประสบปัญหาในระยะยาวได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เปิดสอนอยู่ในขณะนี้ด้วยนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน อีกประการหนึ่ง ในเรื่องของคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษายังคงถูกวิจารณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่สามารถใช้โอกาสที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นพัฒนาการจัดการศึกษา ให้เป็นเครื่องมือของการพัฒนาท้องถิ่นให้ได้อย่างแท้จริง ตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งหมด 40 แห่ง แบ่งออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

(<http://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>)

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. กลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ 10) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

11) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 12) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

4. กลุ่มภาคกลาง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

5. กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การ

การปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง องค์การอาจจัดตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีภารกิจและบทบาท ตลอดจนโครงสร้างแน่ชัด อาจจะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ขนาด และภารกิจในสมัยนั้น ๆ ระยะเวลาหนึ่ง เมื่อองค์การเจริญเติบโตขึ้น มีเป้าหมายนโยบาย ที่ปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในเวลาหนึ่ง การเจริญเติบโตขององค์การระดับขนาดขององค์การแปรเปลี่ยนไป ภารกิจเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้อง มีการพัฒนาเพื่อความสำเร็จและการนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

Steers (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ และ 4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

Robbins (2001) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การแสดงออกจากผลต่อเนื่องของปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับปัจเจกบุคคล ได้แก่

1.1 คุณค่า ค่านิยมและทัศนคติ บุคคลแต่ละคนเข้าสู่องค์การภายใต้ความรู้สึกลึกซึ้งที่แตกต่างกันมีผลทำให้คิดและกระทำไม่สอดคล้องกันได้ การทำให้บุคคลในองค์การรับทราบคุณค่าและทัศนคติร่วมกันขององค์การ จึงเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้เข้าใจบุคคลได้ง่ายขึ้น

1.2 บุคลิกลักษณะ เป็นการตั้งสมลักษณะของแต่ละคนไว้ในตัว ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระบบในองค์การ บุคลิกลักษณะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การเข้าใจบุคลิกแต่ละคน เข้าใจตนเองอย่างไร จะทำให้สามารถเข้าใจลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 การรับรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลเพราะการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ทำให้บุคคลเลือกที่จะแสดงหรือเป็นไปร่วมทั้งการแสดงออกตามที่รับรู้ ว่า คนอื่น ๆ มองและมีความคิดต่อตัวเขาเองอย่างไร

1.4 แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์ประกอบหลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก เพราะทำให้คนมุ่งหวังผลสำเร็จของงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง

1.5 การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่องค์การพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล โดยมุ่งหวังให้ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ องค์การต้องให้การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล

1.6 การตัดสินใจส่วนบุคคล บุคลากรทั้งหมดทุกอย่างองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเพื่อเลือกทางเลือกระหว่าง 2 ทางหรือมากกว่านั้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญหลายประการที่โยงใยเชื่อมกันจากพฤติกรรมระหว่างบุคคล ด้วยเหตุผลที่เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมออกไป ปัจจัยระดับนี้ได้แก่ บทบาท ปทัสถาน และสถานะ กลุ่มพลวัต การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ อำนาจ และความขัดแย้ง

3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลเชื่อมโยงถึงกัน เพื่อให้้องค์การสามารถพัฒนา ปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การออกแบบงาน การประเมินผลงานและให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

Athos and Coffey (1968) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การไว้ 2 ปัจจัย คือปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในองค์การ ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้นยังแบ่งย่อยได้อีกคือ

1. ปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบด้วย

1.1 เงื่อนไขสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม นโยบาย และกฎหมาย สภาพภูมิศาสตร์ ประชากร

1.2 กลุ่มและสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ บรรดาผู้บริหารระดับสูงขององค์การหรือเจ้าของกิจการ บรรดาคู่แข่ง ลูกค้า แหล่งผลิตวัตถุดิบ เงิน คนงาน อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุ สถาบันต่าง ๆ เช่น สหพันธ์ วิทยาลัย มูลนิธิ สถาบันทหาร และสถาบันอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางธุรกิจขององค์การ

2. ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ บุคลากรอื่น ๆ ขององค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์การผลผลิตและบริการ เครื่องจักรกล สภาพงาน ขนาดองค์การ เทคโนโลยีทำเลที่ตั้ง กิจการองค์การ การบริหาร เงื่อนไขด้านงบประมาณ ประวัติองค์การ

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ได้แก่ แผนงาน แผนการอาชีพ บุคลิกส่วนตัว สิ่งของต่าง ๆ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เงื่อนไขทางกายภาพ บทบาท ตำแหน่งและค่านิยม

นอกจากนี้ Gibson (1973) ได้อธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ในแต่ละระดับมีปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับบุคคลเป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามและตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการได้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจและความเครียด

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ประสิทธิผลระดับกลุ่ม : เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การ ที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ประสิทธิผลระดับองค์การ : เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่างๆและวัฒนธรรม

Rothwell and Kazanas (1992) นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยระดับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่สภาพของงาน แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความสามารถ และความถนัด

2. ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาทปทัสถาน และสถานภาพ

3. ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง เทคโนโลยี กลยุทธ์ และวัฒนธรรม

จากแนวคิดข้างต้นที่นำเสนอมา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาว่าด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้ดังนี้ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ การรับรู้ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ การตัดสินใจ อายุ ลักษณะงาน ระดับการศึกษา สภาพครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โครงสร้างกลุ่มปฏิบัติงาน การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาท ปทัสถาน สถานภาพ กลุ่มพลวัต การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ อำนาจ ความขัดแย้ง ข้อเสนอขององค์การ โครงสร้างองค์การ การออกแบบงาน การประเมินผลงานและการให้รางวัล วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง ผลผลิตและบริการ เครื่องจักรกล สภาพงาน ขนาด

องค์การ ทำเลที่ตั้ง การจัดองค์การ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจ การบริหารองค์การ งบประมาณ ประวัติ องค์การ ข้อมูลย้อนกลับ กลยุทธ์ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สภาพภูมิศาสตร์ประชากร ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการคู่แข่ง ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ แหล่งผลิตวัตถุดิบ และเครื่องมือเครื่องใช้

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหลักของนักการศึกษาคือ Strees (1977) และ Robbins (2001) เป็นกรอบแนวคิดหลัก และศึกษาจากนักการศึกษาหลายๆท่านเป็นองค์ประกอบย่อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์นำมาเป็นกรอบความคิดในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็น 4 กลุ่มปัจจัย แต่ละกลุ่มปัจจัยมีปัจจัยย่อยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ และการตัดสินใจ 2) ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง 3) ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยทั้งหมดได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ และแนวคิดบริหารสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยมีดังนี้

ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล

ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวแปรด้านนี้ได้แก่

แรงจูงใจในการทำงาน

Robbins (2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของแต่ละบุคคล

Luthans (1985 อ้างถึงในจันทร์ธานี สงวนนาม, 2545) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Vecchio (1991) เสนอไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสมาชิกในองค์การด้วยการจูงใจให้สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานกระทำในสิ่งที่คิดว่า

Rothwell and Kazanas (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มงานนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะ

ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน (การดี อนันตนาวิ, 2539) ในขณะที่ Steers and Porter (1991) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนโดยทั่วไป บุคคลที่มีแรงจูงใจดีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถ้าเป็นแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ต่องานมากขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) หน่วยงานที่ไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ย่อมต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (กิติมา ปริศิฉิลก, 2529) แรงจูงใจในการทำงานจะกระตุ้น และชี้แนะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายการทำงานและเป็นพฤติกรรมที่มีความคงทน (Steers & Porter, 1991) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นพลังผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland, 1987) จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน เมื่อบุคคลมีความต้องการสูงจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน (นวลนวิ ประเสริฐสุข, 2542) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มุ่งพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผล หรือบรรลุเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยา(จันทราณี สงวนนาม, 2545) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับกระทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Beach (1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในแง่บวกและแรงจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า “แรงจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ” (Anxiety Reducing Motivation) หรือ “แรงจูงใจแบบใช้ไม้แครอท” (Carrot Approach) แรงจูงใจในแง่บวกจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) บางครั้งเรียกว่า “แรงจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง” (Stick Approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษการตำหนิติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

McClelland และ คนอื่นๆ (1961 อ้างถึงใน พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547) มีแนวคิดที่ว่า ทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเองซึ่งมี 3 แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแต่ละแบบที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน สาระสำคัญของแรงจูงใจแต่ละแบบ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) หมายถึง ความต้องการการบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด เป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าการหวังในรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยกระทำ จากการวิจัยของ แมคเคลแลนด์พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น คือ

1.1 ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า

1.2 แสวงหาวิธีแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบของตน

1.3 ต้องการรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนในเวลารวดเร็ว เพื่อจะสรุปได้ว่า งานที่ทำนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่

1.4 กำหนดเป้าหมายของงานให้มีความท้าทายในระดับปานกลาง และเป็นงานที่มีความยากปานกลาง

1.5 ชอบทำงานที่เป็นปัญหาท้าทาย และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วยความรับผิดชอบของตนมากกว่าการว่าผลลัพท์นั้นเป็นเรื่องของโอกาสหรือเป็นการกระทำของผู้อื่น

1.6 หลีกเลี่ยงเมื่อรับรู้ว่าเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.7 ต้องการเอาชนะอุปสรรค และต้องการรู้สึกว่าการสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นเกิดจากตนเอง ไม่ชอบการประสบผลสำเร็จเพราะโอกาสเอื้ออำนวย

1.8 จะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่ามีแนวโน้มจะเป็นในการประสบความสำเร็จครั้งต่อครั้ง ไม่ชอบท้าทายกับตัวเลขสูงๆ และจะไม่พอใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ทักษะและความสามารถ ชอบตั้งเป้าหมายที่กระตุ้นตัวเองเพียงเล็กน้อยเมื่อประมาณได้ว่าโอกาสทำงานได้สำเร็จหรือล้มเหลวมีเท่าๆ กัน โดยใช้ความรู้สึกจากประสบการณ์ในอดีตและจะมีความพึงพอใจในความพยายามของตนเอง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation : nAff) หมายถึง ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรักและมิตรไมตรีกับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 ต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

2.2 ต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น

2.3 ชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือกันประสานงานกันมากกว่าสถานการณ์ที่แข่งขันกัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power : nPow) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง จะมีลักษณะดังนี้

3.1 ชอบการบังคับ และพยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นๆ

3.2 ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นสถานภาพ

3.3 ชอบการมีชื่อเสียงเกียรติยศและการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (1961) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมี 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ โดยกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคล

อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร แรงจูงใจที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากความต้องการของคนเป็นเบื้องต้นในแต่ละคนย่อมมีระดับความต้องการที่ไม่เหมือนกัน แรงจูงใจของแต่ละคนจึงมีที่มาต่างกันไป ซึ่งในบรรดาแรงจูงใจต่าง ๆ นั้นเกิดจากองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้คนต้องการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกที่ดีของบุคคลในการทำงานด้วย ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เจตคติ

เจตคติ หมายถึง การสะท้อนความรู้สึกของบุคคลว่าพอใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ได้แก่ งาน บุคคล วัตถุหรือเหตุการณ์ เช่นเมื่อเรากล่าวว่า “เราไม่ชอบงานเกี่ยวกับตัวเลข...” เป็นการแสดงทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ต้องคิดคำนวณ ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น ทำให้แสดงออกของผู้บังคับบัญชา เช่น ความเป็นกันเองหรือไม่เป็นกันเองกับลูกน้อง เป็นผู้ที่ชอบใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหรือไม่ การที่บุคคลแสดงท่าทีอย่างใดนั้นเขาอาจไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเกิดความเคยชิน เจตคติ จึงมีลักษณะเป็นระดับความรู้สึกทางจิตวิทยาที่เรามีต่อสิ่งต่างๆ และจะเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบว่าชอบหรือไม่ชอบ ระดับความรู้สึกดังกล่าวแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (Katz and Scotland , 1957) ดังนี้

1. ระดับความชอบ (Affective) เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบที่เกิดขึ้น โดยไม่สามารถจะบอกเหตุผลได้ ถึงแม้จะมีข้อมูลบางประการก็ไม่สนใจที่จะนำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งอาจเกิดจากอคติบางประการก็ได้
2. ระดับที่ได้มีการพิจารณาแล้ว (Cognitive) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ปัญญา ประสพการณ์ ฯลฯ มาประกอบการพิจารณา และสามารถให้เหตุผลได้ว่า ทำไมจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น
3. ระดับปฏิบัติ (Action) เป็นระดับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบถึงขั้นที่แสดงออกหรือกระทำตอบโต้

Katz and Scotland ยังได้กล่าวถึงประเภทของเจตคติว่า ที่จริงแล้วแต่ละบุคคลมีเจตคติได้มากมายเป็นร้อยเป็นพันชนิด ในที่นี้ขอกกล่าวถึงเจตคติในเรื่องเกี่ยวกับงานเท่านั้นซึ่งบุคคลอาจจะมีเจตคติต่องานที่ทำในด้านบวกหรือลบก็ได้ เจตคติของบุคคลที่มีต่องานแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจงาน (Job Satisfaction)

2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement)

3. ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)

Mitchell (1978) กล่าวว่า เจตคติไม่ใช่ข้อเท็จจริง แต่เป็นข้อความหรือคำกล่าวที่วัด ประเมินผลได้ ในขณะที่เจตคติเองต่างไปจากความเชื่อ เพราะความเชื่อเป็นข้อความ หรือคำกล่าว เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุ สิ่งของ แนวคิด แลเหตุการณ์ต่างๆ เช่น “ถ้าฉันทำงานหนัก เพิ่มขึ้น ต้องได้รับเลื่อนขั้นแน่ๆ” ข้อความดังกล่าวเป็นเพียงความเชื่อของผู้พูดเท่านั้น นอกจากนี้ เขายังกล่าวว่า เจตคติยังต่างไปจากค่านิยม เพราะ ค่านิยมนั้น มีความหมายกว้างกว่าเจตคติ

เชาวิ์ โรจนแสง (2537) กล่าวถึง เจตคติ ในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

1. เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง และมีผลทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบโต้ในทางบวก หรือลบ ต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ทักษะคิดเป็นสภาพความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก และการประเมินที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ และผู้คนนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตาม ทิศทางของทักษะคิดที่มีอยู่

2. สิ่งที่ทำให้เกิดเจตคติ ได้แก่ การเรียนรู้ หรือประสบการณ์การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตัวแบบที่บุคคลได้รับ และองค์ประกอบทางสถาบันสังคม

3. องค์ประกอบของเจตคติมี 3 ประการ

3.1 องค์ประกอบทางด้านความคิด คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิดและความเชื่อของ บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคน บุคคล และเหตุการณ์ เป็นสภาพทาง อารมณ์ที่เป็นความรู้สึกเชิงปริมาณของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะที่ถูกเร้าด้วยสิ่งเร้า คือความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่ง เร้าในวิถีทางการเข้าหรือถอยหนี ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด

Robbins (2001) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งจะไม่เหมือนค่านิยม เพราะเจตคติเป็นเรื่องที่ชี้เฉพาะเจาะจงมากกว่าค่านิยม ประเภทของทัศนคติมี 3 ประเภทคือ ความ พึงพอใจในงาน ความมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน และความผูกพันกับองค์กร

ผู้วิจัยสรุปว่า เจตคติเป็นสภาพทางด้านความรู้สึก ความคิดของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของ ความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองใน ลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองและต่องานที่ รับผิดชอบ การรู้คุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

ทักษะ

Rothwell and Kazanas (1992) ให้ความหมายว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จ คล่องแคล่วรวดเร็ว โดยไม่ผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยมาก

Albanese and Van Fleet (1983) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงความคิด

ทักษะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะในงานที่ทำ จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ดี

Yukl (1998) กล่าวว่า มีทักษะ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

3.1 ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมมากกับองค์การระดับต่ำ เช่น ในโรงเรียนที่คณะครูมีความสามารถน้อย หรือในโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมน้อย เป็นต้น

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และ เจตคติของผู้อื่นและเน้นความสามารถของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านมโนทัศน์ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา และการใช้ความคิดและมโนทัศน์ในการวางแผน การจัดการและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถกำหนดกรอบเกี่ยวกับกิจกรรมและความซับซ้อนของงานตามลำดับได้ ทักษะด้านนี้เหมาะสมกับผู้นำที่อยู่ในองค์การระดับสูง

3.4 ทักษะด้านการบริหาร เป็นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร เช่นการวางแผน การกำกับติดตามงาน กฎระเบียบ การนิเทศ และการประชุม ทักษะด้านนี้ ให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมโนทัศน์

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้ความหมายของทักษะว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงานต่างๆ ให้สำเร็จถูกต้องอย่างรวดเร็วโดยไม่ผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยมาก รวมทั้งการหาความรู้เพิ่มเติม

การตัดสินใจ

การตัดสินใจ นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้ Mcfarland (1979) ได้สนับสนุนว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารเลือกแนวทางปฏิบัติอันหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มในองค์การ Jones

(1983) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจขององค์กรว่าเป็นกระบวนการ ที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยการค้นหาทางเลือกและเลือกทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึงกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นแนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

ความสำคัญของการตัดสินใจ

ทฤษฎีการบริหารองค์กรในยุคหนึ่งได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร (Management Process) อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดไปว่า แม้ว่าจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีเพียงใดก็ตามแต่ถ้าขาดการตัดสินใจที่ดีพอแล้วยากที่จะทำให้การบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จได้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติและวิจรรณญาณที่ดีกว่า ความสามารถในการตัดสินใจคือมูลค่าเพิ่มที่ผู้บริหารต้องทำให้เห็นว่าเป็นความแตกต่างที่สมแล้วกับค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งผู้บริหาร

2. การตัดสินใจเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรตระหนักเสมอว่า การตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง แต่เป็นมรรควิธี แนวทาง วิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มต้น การหาวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลายก็เป็นขั้นตอนที่กระทำตามมา และนี่คือการตัดสินใจนั่นเอง การกำหนดแนวทางวิธีการที่ดีที่หลากหลายและสร้างสรรค์จะนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จได้

3. การตัดสินใจเป็นเสมือนสมองขององค์กร การตัดสินใจที่ดีก็เหมือนกับคนเรามีสมอง และระบบประสาทที่ดีก็จะทำให้ตัวเราประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตทางสังคมได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าเป็นการตัดสินใจขององค์กรที่ดีก็จะต้องมีสมอง และระบบประสาทขององค์กรที่ดีด้วย จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องกระตือรือร้น ใฝ่หาแนวทางแก้ไขปัญหายุติตลอดเวลา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง

สถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ ขระดับมาตรฐานและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

4. การตัดสินใจปัญหาเป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหาในอนาคต ในทฤษฎีการตัดสินใจทั่วไปมองว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในอดีต ซึ่งได้แก่ปัญหาข้อขัดข้องซึ่งมีสะสมมาตั้งแต่ในอดีต และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หมดสิ้นและยังมีปัญหาใหม่ ๆ เข้ามาอีกมากมาย โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Paradigm) ในการมองปัญหาใหม่ให้มองไปถึงปัญหาในอนาคต ซึ่งได้แก่ปัญหาป้องกัน รู้แล้วว่า จะเกิดขึ้นในอนาคต ก็ควรมีการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ปัญหาเชิงพัฒนาที่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เป็นการมองโดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหารในการพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต กำหนดภาพอนาคต (scenario) ไว้พร้อมกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในแต่ละภาพอนาคตนั้นด้วย อาทิ ภาพอนาคตมุ่งเน้น 3 C ได้แก่ ลูกค้า (Customer) การแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ดังนั้นผู้บริหารเตรียมการที่จะคิดวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในการบริการลูกค้าเหนือความคาดหวัง กลยุทธ์การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศและกลยุทธ์สู่องค์การอัจฉริยะ เป็นต้น

ลักษณะของการตัดสินใจ

Loomba (1978) ได้สรุปลักษณะของการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด
2. การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มีความต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ อาจมีการขัดแย้งกัน เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายของการทำงานขัดแย้งกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม
4. กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สอง เป็นการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสภาวะการณ์
5. การตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและลักษณะของปัญหา เช่น อาจแบ่งออกได้เป็นการตัดสินใจตามลำดับขั้น ซึ่งมักเป็นงานประจำ เช่น การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ตารางการทำงาน เป็นต้น และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่

ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการริเริ่มงานใหม่ เช่น ตั้งคณะใหม่ หรือขยายโรงงานใหม่ เป็นต้น

Simon (1960) ได้แบ่งชนิดของการตัดสินใจออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือมีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการลาป่วย ลาภิจ ลาบวช การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การอนุมัติผลการศึกษา เป็นต้น การตัดสินใจแบบกำหนดไว้ล่วงหน้านี้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารเลือกทางเลือกได้น้อย เพราะว่าเป็นการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดหรือไม่มีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Nonprogrammed Decisions) เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน จึงเป็นเรื่องยุ่งยากแก่ผู้ตัดสินใจ โดยที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนด้วย เช่น การตัดสินใจนำเงินไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนหรือผลกำไรในธุรกิจ การตัดสินใจผลิตสินค้าตัวใหม่ การตัดสินใจในการขยายกิจการ เป็นต้น

กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Process of Decision Making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการ ดังกล่าว เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ แล้วแต่ความคิดเห็นของนักวิชาการ Plunkett and Attner (1994) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Define the Problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย การรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการค้นหาสาเหตุของอาการแสดงเหล่านั้นซึ่งจะนำไปสู่การระบุปัญหาที่แท้จริงได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify Limiting Factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์การ โดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการผลิต ได้แก่ กำลังคน เงินทุน เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมทั้งเวลาซึ่งมักเป็นปัจจัยจำกัดที่พบอยู่เสมอ ๆ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้กำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้

ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (Develop Potential Alternatives) ขั้นตอนนี้ควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the Alternatives) โดยการนำข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับกันอย่างรอบคอบ

ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the Best Alternative) เมื่อทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเนื้อภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด

ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the Decision) เมื่อผู้บริหารได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a Control and Evaluation System) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ จะช่วยให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยในการแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้ โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

รูปแบบการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในหน่วยงาน การตัดสินใจอาจกระทำโดยบุคคลเพียงคนเดียว หรือเป็นกลุ่มบุคคลแล้วแต่ความเหมาะสมของกรณี รูปแบบของการตัดสินใจโดยถือเอาจำนวนคนที่ร่วมตัดสินใจเป็นเกณฑ์สามารถจำแนกออกได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว (Individual Decision Making) ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องง่าย ๆ ที่ผู้ทำการตัดสินใจได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่มีเวลาพอสำหรับการปรึกษาร่วมกับบุคคลอื่น

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล (Group Decision Making) เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูล การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้เหมาะสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่ยากซับซ้อน หรือเรื่องที่ผู้บริหารไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอหรือยังขาดประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีความชำนาญทางด้านนั้นอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นต้องฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ แล้วประมวลความคิดเห็นเหล่านั้นมาเพื่อกำหนดการตัดสินใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความเห็นเหตุเป็นผลในการพิจารณาทางเลือกต่างๆที่มีอย่างรอบคอบ เพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่องาน

ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันในบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวแปรด้านนี้ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

ภาวะผู้นำ

Chemers (1997 อ้างถึงใน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547) ให้นิยามว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลผู้หนึ่งสามารถใช้วิธีการหรืออิทธิพลทางสังคมสนับสนุนให้คนอื่นประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ ส่วน Bennis และ Nanus (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิต และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกเหนือจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้ และ Sergiovananni และ Moore (1986 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม ส่วน Silver (1983) ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำต้องให้ความสนใจทั้งบุคคลและองค์กร โดยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตามความสามารถ และตามความต้องการ ซึ่งการทำงานนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรด้วย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตรงตามความต้องการและตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

จากนิยามจะเห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้าง กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่เน้นสิ่งใหม่ และเปลี่ยนแปลงใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตาม นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ ดังนั้น มโนทัศน์ (Concept) ของภาวะผู้นำจึงเป็นเสมือนคุณภาพขององค์กร (พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547)

Katz & Kahn (1978 อ้างถึงใน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือตำแหน่ง
2. เป็นลักษณะของบุคคล

3. เป็นชนิดของพฤติกรรม

เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนโครงสร้าง การปรับตัวตามสภาพสังคม มีความเป็นอิสระมากขึ้นและมีมาตรฐาน การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้น การรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการเตรียมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการสนองตอบ เช่น การสร้างความผูกพัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างภาวะผู้นำและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่จำเป็น ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะต่างๆ ไปดังนี้ (พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547)

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่คิดว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมมั่นในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังและความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

จากงานวิจัยของพิมพอร์ สดเอี่ยม (2547) ได้สรุปและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มรูป (The Full Range Model of Leadership) เป็นรูปแบบที่แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ผู้นำต้องทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตระหนักในพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะได้ผลลัพธ์ตามต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

แต่มุ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร โดยกระตุ้นความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของ Maslow ซึ่งจะใช้พฤติกรรมเพียงหนึ่งอย่างหรือทั้ง 4 อย่างก็ได้ ที่เรียกว่า “4 I’s” (Four I’s) ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างเป็นอุดมการณ์ (Idealized Influence - II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ชื่นชม ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา และ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้มีคุณลักษณะดังกล่าว คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มั่นใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็น ผู้มีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และค่านิยมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ให้ผู้ตามร่วมสร้างวิสัยทัศน์และร่วมทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีผลงานที่มีมาตรฐานสูงทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในตัวผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างความท้าทายในงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของความเป็นทีม จูงใจให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น จดจ่อ และด้วยศรัทธาที่แรงกล้า ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวกอุทิศตนหรือผูกพันต่อเป้าหมาย และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและเพื่อองค์กร จูงใจให้ผู้ตามตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามกำหนดกรอบการมองปัญหาใหม่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตาม ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้มีแนวคิดใหม่ๆ แม้จะเป็นแนวคิดที่ต่างจากผู้นำก็ตาม

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration: IC) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นรายคน ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเอาใจใส่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามด้วยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงการสนับสนุน ผู้นำจะคำนึงถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ติดตามตามความต้องการและ ความจำเป็น ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และบริหารงานด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ติดตามตามผลการทำงาน เป็นการให้การแลกเปลี่ยนเป็นตัวเสริมแรงอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังจากการปฏิบัติงานทำให้ ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจผู้ตามโดยการเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วยกระบวนการ 3 อย่าง คือ

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward:CR) เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้จูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยการให้รางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ผู้นำต้องให้รางวัลตามสัญญา เช่น ยกย่อง ชมเชยหรือจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ผู้นำแบบนี้จะจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้ไปตามสภาพเดิม โดยผู้นำไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงาน จะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นหรือเมื่อผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแบ่งเป็น 2 แบบ คือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536)

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management - by -Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ โดยผู้นำจะคอยสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management – by - Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการทำงานไม่ได้มาตรฐานหรือเมื่อมีบางอย่างผิดพลาดเกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) เป็นผู้นำที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ไม่มี ความชัดเจนในวิธีการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้ง ขาดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาหรือการกำหนดกิจกรรมตามภารกิจ สมาชิกจะมีความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ

การวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม

ความคิดความต้องการของตน เปลี่ยนแปลงการกระทำหรือการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถรวมสมาชิกทุกคนให้ช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

การติดต่อสื่อสาร

Hoy and Miskel (1991) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ และเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร การจูงใจ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ

Daft (1991) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความเข้าใจโดยคนสองคนหรือมากกว่า

การติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์กรทุกองค์กร ในฐานะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กรเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์กร และส่งผลผลิตจากองค์กรสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงานและการแก้ไขให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ และให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้เวลาประมาณ 80% กับการติดต่อสื่อสาร (Lunenburg and Ornstein, 1996)

กระบวนการติดต่อสื่อสาร

Robbins (2001) กล่าวว่ากระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แหล่งข่าวสารที่ต้องสื่อสาร (the Communication Source) ข่าวสารที่ต้องการสื่อ จะต้อง มีแหล่งที่มา มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสาร
2. การส่งรหัส (Encoding) ผู้ส่งสารจะต้องแปลงข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร โดยการประมวลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง เพื่อให้ผู้รับเข้าใจ
3. ข่าวสาร (Message)
4. ช่องทางการสื่อสาร (Channel) หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินของข่าวสาร ที่ต้องการสื่อสาร อาจจะเป็นช่องทางที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ถ้าเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการมาจากองค์กรดำเนินการซึ่งข่าวสารจะเกี่ยวข้องกับการงานของบุคลากร ส่วนช่องทางการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการจะเป็นข่าวสารส่วนบุคคลหรือสังคม
5. การถอดรหัส (Decoding)
6. ผู้รับสาร (Receiver) การแปลความหมายข่าวสารจากผู้ส่งสาร ซึ่งก่อนที่ข่าวสารจะถึงผู้รับสารนั้น ข่าวสารที่อยู่ในรูปสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ถูกส่งมาตามช่องทางต่างๆ จะถูกแปลให้อยู่ใน

รูปแบบที่ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ ประเด็นที่สำคัญสำหรับการสื่อสารที่จะให้ผู้รับสารได้เข้าใจ ข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารนั้นขึ้นอยู่กับทักษะจากแหล่งที่ส่งสารในการเขียนหรือ การพูด และผู้รับสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟังเช่นกัน และยังมีข้อจำกัดของทักษะ เจตคติ ความรู้ ระบบสังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

7. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback Loop) เป็นการตรวจสอบถึงความสำเร็จในการ สื่อสารว่าข่าวสารที่ส่งไปนั้น ผู้รับสารสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร ชัดชิ่งหรือประสบปัญหาในจุดใดเพื่อที่จะหาทางแก้ไขต่อไป

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

Shermerhorn และคณะ (1995 อ้างถึงใน ฉัญญพันธ์ เขจรนันท์ และนิตยาพร เสมอใจ, 2547) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารออกไว้ 3 ช่องทาง ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสาร ตามโครงสร้างองค์กร ผ่านสายการบังคับบัญชาไปตามลำดับชั้น มีการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบ แบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ว่าจะเป็นบันทึก รายงาน การประชุม คำสั่ง เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การ ติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่นำถึงความรู้จักชอบ พอ คู่กันเคยกันเป็นส่วนตัว การติดต่อก็มักดำเนินไปในรูปของบุคคลกับบุคคลหรือ บุคคลกับ องค์กรเสียเป็นส่วนใหญ่

3. . การติดต่อสื่อสารแบบกึ่งทางการ (Quasiformal Communication) การพัฒนาและใช้ งานเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารและการดำเนินงาน เป็นการสื่อสารผ่าน เครื่องข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถส่งผ่านข้อมูลระหว่างกัน ทั้งในระบบที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างกันได้ในปริมาณมาก ความถี่สูง รวดเร็วและความถูกต้อง ที่เที่ยงตรงสูง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์(2536) แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 แบบ คือ การ ติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูด และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด

1. การติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูด (Verbal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ ต้องอาศัยทั้งการพูดและการเขียน

2. การติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Communication) หมายถึง การ ติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาเงียบ (Silent Language) ด้วยท่าทางและการเคลื่อนไหว

ทิศทางการติดต่อสื่อสาร

Katz and Kahn(1966) การสื่อสารในองค์กรโดยทั่วไป มีทิศทางการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางเกี่ยวกับลักษณะงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานตลอดจนคำเตือน คำยืนยันนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) องค์การที่มีประสิทธิภาพต้องการสื่อสารแบบนี้พอๆ กับความต้องการการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งการสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ร่วมงานขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชา ในลักษณะของการเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะ เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาหรือให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารในการรับทราบข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระดับเดียวกันระหว่างสมาชิกในองค์การในลักษณะของการปรึกษาหารือ มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จากบุคลากรในระดับเดียวกัน และมักจะแสดงออกในรูปของการเขียนที่ไม่เป็นทางการมากนัก

นอกจากทิศทางการสื่อสารที่กล่าวมา ข่าวลือ (Grapevine) เป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) มีการส่งข้อความได้อย่างรวดเร็ว 2) สื่อสารด้วยปาก 3) มีการจัดการกับเหตุการณ์ที่ผิดปกติ 4) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลมากกว่าประเด็นอื่นๆ 5) มักมีการสร้างข่าวลือโดยเฉพาะระดับคนงาน 6) ใ้ซึ่งใจผู้ปฏิบัติงานได้

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ Barnard (1968) ได้เสนอองค์ประกอบ 7 ประการที่สำคัญในการสื่อสารและสามารถคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงขององค์การ องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

1. ช่องทางการสื่อสารจะต้องมีความชัดเจนและแน่นอน
2. มีช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการที่แน่นอนแก่สมาชิกทุกคนในองค์การ
3. เส้นทางการสื่อสารจะต้องสั้นและตรงประเด็นเท่าที่เป็นไปได้
4. เส้นทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการจะต้องถูกใช้งานได้อย่างปกติ
5. บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอ
6. เส้นทางการสื่อสารจะต้องไม่ถูกรบกวนในขณะที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่
7. ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานในองค์การให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ ถ่ายทอด

ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และ กฎ ระเบียบ การปฏิบัติต่างๆ ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อความเข้าใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมไปถึงการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การจัดซื้อ จัดจ้างภายในองค์กร การสร้างความเป็นฝักใฝ่ขององค์กร นำไปสู่การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ แข็งแกร่ง ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีทักษะในการ สื่อสารที่ดี สร้างระบบ กลไกและเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารให้มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับ ส่งข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบ ทั้ง ภายในและภายนอก การติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความขัดแย้ง

Robbins (2005 แปลโดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือความเห็น ที่ตรงกันข้ามหรือเข้ากันไม่ได้ ในเรื่องของการปฏิบัติเกิดผลกระทบที่ไม่พึงพอใจ หรือเป็นการ กระทำที่มีผลกระทบต่ออีกฝ่ายหนึ่ง อาจมีสาเหตุมาจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันของคนใน องค์กร เป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ ความแตกต่างในการค้นหาข้อเท็จจริง ความขัดแย้งจากการ คาดหวังทางด้านพฤติกรรม

Webster's English Dictionary (อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ รัตยาพร เสมอใจ, 2547) กล่าวว่า ความขัดแย้งมาจากภาษาละติน แปลว่า การต่อสู้ สงคราม ความพยายามที่จะเป็น เจ้าของ การเผชิญหน้าเพื่อมุ่งร้าย การกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ อยู่ในลักษณะตงกันข้าม การไม่ถูก กันเมื่อมีความสนใจ ความคิด หรือการกระทำที่ไม่เหมือนกัน

ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ รัตยาพร เสมอใจ (2547) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดจากการที่ บุคคลต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างไม่เต็มใจหรือจำใจเลือก หรือการที่บุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่ามีความแตกต่างกันในด้านค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ และเป้าหมายที่ต้อง มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่นทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามที่ จะป้องกันหรือบีบบังคับเพื่อเป้าหมายบางอย่าง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งพยายามต่อต้านการกระทำ นั้น

Robbins and Koulter (2003 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547) กล่าวถึง ทรรสนะและ เทคนิคลดความขัดแย้ง ดังนี้ ทรรสนะเกี่ยวกับความขัดแย้งมี 3 ทรรสนะ คือ

1. Traditional View มีความเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งซึ่งปัญหาจึงควรต้องพยายาม หลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

2. Human Relations View เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติเป็นธรรมชาติของกลุ่ม ความขัดแย้งอาจมีใช้สิ่งทีก่อให้เกิดผลลบเสมอไป ความขัดแย้งอาจเป็นสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็ได้

3. Integrationist View เป็นทฤษฎีใหม่ที่กลับเห็นว่าความขัดแย้งมีใช้เพียงแต่อาจก่อให้เกิดผลบวกเท่านั้น แต่ยังเห็นว่าบางครั้งความขัดแย้งเป็นความจำเป็นต้องให้เกิดมีขึ้น (Absolutely Necessary) เพื่อให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามทฤษฎี Integrationist มิได้มองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องดีทั้งหมด ความขัดแย้งประเภทที่สนับสนุนการทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรืออาจเรียกว่า “ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์” เรียกว่า Functional Conflicts ส่วนความขัดแย้งที่มีลักษณะ “ทำลาย” หรือทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานของกลุ่มเรียกว่า Dysfunctional Conflicts

สมมติฐานของความขัดแย้ง ความขัดแย้งภายในกลุ่มอาจเกิดจาก 3 สาเหตุ

1. Task Conflict คือความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานเป็นความขัดแย้งที่ไม่ค่อยจะ (ขนาดน้อยถึงปานกลาง) นำไปสู่ Dysfunctional

2. Relationship Conflict คือความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่ส่วนใหญ่มีลักษณะ Dysfunctional

3. Process Conflict คือความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเป็นความขัดแย้งที่มีลักษณะ Functional

ผู้บริหารอาจพบกับความขัดแย้งระดับต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

เทคนิคการลดความขัดแย้ง (Conflict – Resolution Techniques)

เมื่อความขัดแย้งมีระดับสูง ผู้บริหารอาจเลือกวิธีลดความขัดแย้งหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมีอยู่ 5 วิธี โดยต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความพอใจกับฝ่ายตนเอง (Assertiveness) หรือเพื่อให้เกิดความพอใจกับฝ่ายอื่น (Cooperativeness) เป็นหลัก

1. Forcing เป็นการแก้ไขปัญหาโดยเน้นประโยชน์ฝ่ายเราฝ่ายเดียว โดยใช้อำนาจหรือความได้เปรียบที่เหนือกว่าบังคับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามหรือรับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นวิธีเอาเปรียบ จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ อย่างแท้จริงเป็นการเก็บกดปัญหาไว้รอวันที่ความขัดแย้งจะกลับประทุขึ้นมาอีก เป็นการแก้ไขปัญหาแบบ “Win – Lose” ซึ่งมักเป็นการแก้ไขปัญหาได้เพียงชั่วคราว หรือเป็นกรณีที่ต้องตัดสินใจโดยเร็วเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อน

2. Collaborating เป็นวิธีแก้ไขปัญหาแบบให้ทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมมือกันแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดผลประโยชน์และความพึงพอใจร่วมกันจัดต้นเหตุของปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคตเป็นวิธีแบบชนะทั้งสองฝ่าย (Win - Win)

3. Compromising เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบ “ประนีประนอม” หรือ “พบกันครึ่งทาง” ของทั้ง 2 ฝ่าย จะนำมาใช้กับการแก้ปัญหาคขนาดใหญ่ซึ่งมีความซับซ้อนต้องใช้เวลามากจึงต้องหาข้อตกลงชั่วคราว หรือ “ถอยกันคนละก้าว” ก่อน เพราะยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาคทั้งหมดได้ถือเป็นวิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบเสียทั้งสองฝ่าย (Lose - Lose)

4. Avoiding เป็นการแก้ปัญหาคโดย “เลี่ยงการตัดสินใจ” หรือ “บ่ายเบี่ยง” วางเฉยไม่สนใจ โดยอาจมองว่าความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อย ปล่อยให้เงียบหายไปเอง จึงเป็นวิธีที่ยังมิได้พิจารณาสาเหตุของปัญหาคที่เกิดขึ้นและยังไม่แก้ไขปัญหาคแต่อย่างใด ในอนาคตปัญหาคนี้ก็อาจจะเกิดขึ้นได้อีกเสมอจึงถือเป็นวิธีการแก้ปัญหาคแบบเสียทั้งสองฝ่าย

5. Accommodating เป็นการแก้ไขความขัดแย้งโดยยินยอมที่จะ “ปรองดอง” หรือ “ถอย” เพื่อให้ปัญหาคหายดี โดยเน้นให้ความสำคัญหรือประโยชน์แก่ฝ่ายตรงข้าม เช่น ฝ่าย ผู้บริหารยินยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายพนักงานเพราะเกรงการรวมกลุ่มผลละงาน เป็นการแก้ไขปัญหาคชั่วคราว โดยยังมีความขัดแย้งและปัญหาคที่แท้จริงอยู่ จึงเป็นการแก้ไขปัญหาคแบบเสียทั้งสองฝ่าย

ในการวิจัยครั้งนี้ ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิก หรือกลุ่มขององค์การทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม การยอมรับความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจกันและการลดความขัดแย้งของผู้บริหาร

ปัจจัยระดับองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้การดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัย บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตัวแปรได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

นโยบายและเป้าหมาย

นโยบาย หมายถึง หลักหรือแนวทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผู้มีอำนาจหน้าที่ได้กำหนดขึ้นสำหรับใช้ชี้นำให้ผู้ร่วมปฏิบัติในองค์การถือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (สุภชัย ยาวะประภาส, 2538)

Greenwood (1965 อ้างถึงใน นพรุจ ศักดิ์ศิริ, 2550) ให้ความหมายว่า นโยบายหมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่กำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นโยบายการบริหารถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร (Steers, 1997) และจากการศึกษาของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจถือเป็นนโยบายนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรเช่นกันแต่เป็นอิทธิพลทางอ้อม

นโยบายและเป้าหมายมีความสัมพันธ์กัน โดยนโยบายเป็นสิ่งที่ชี้นำในการกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่เป้าหมายจะเป็นตัวทำให้นโยบายบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ทั้งนี้ นโยบายและเป้าหมายมีองค์ประกอบและกระบวนการที่คล้ายคลึง แนวคิดที่ว่า นโยบายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารนั้น ประชุม รอดประเสริฐ (2547) กล่าวว่า นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงวิถีทาง และผลแห่งการดำเนินงาน เช่นเดียวกับ ศิริอร ชันธหัตถ์ (2545) กล่าวว่า นโยบายเป็นหลักการต่างๆ ไปที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางของผู้บริหาร ในอันที่จะปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายและเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ได้บังคับบัญชาว่าได้ทำตามนโยบายหรือไม่ รวมทั้ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ให้ความหมายของนโยบายว่า เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร หรือหมายถึงข้อความทั่วไปเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม

ศุภชัย ยาวะประภาส (2538 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550) ได้ทบทวนผลงานของนักวิชาการต่างประเทศในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำไปปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ได้แก่ 1) ประเภทของนโยบาย กล่าวคือนโยบายที่มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ น้อยที่สุด จะประสบผลสำเร็จมากกว่านโยบายที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ อย่างมาก 2) ผลประโยชน์ของนโยบายนั้นๆ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายจะขึ้นอยู่กับความแพร่หลายของการรับรู้ว่ นโยบายนั้นให้ผลประโยชน์มากกว่านโยบายอื่นๆ ที่มีอยู่น้อยเพียงใด 3) ความสอดคล้องระหว่างนโยบายกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสพการณ์ที่ผ่านมา และความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น 4) ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ กล่าวคือ นโยบายที่สามารถนำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถทำเป็นโครงการทดลองก่อนได้ 5) ความเห็นผลได้ของนโยบาย นโยบายที่สามารถส่งผลให้เห็นได้ชัดเจน มีโอกาสประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถชี้ให้เห็นผลได้ชัดเจน และ 6) คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ กล่าวคือ นโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ ด้วย 2) ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ 3) ความยาก

ง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ หมายถึง วัตถุประสงค์นอกจากจะต้องชัดเจนและสอดคล้องกันแล้ว จะต้องง่ายแก่ผู้ที่นำไปปฏิบัติด้วย 4) คำนึงถึงความสำเร็จของนโยบาย ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่านโยบายนั้นได้แสดงให้เห็นว่าอะไรคือดัชนีชี้วัดความสำเร็จ และ 5) ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้อมูลข่าวสารที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ยิ่งชัดเจนเท่าไร โอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ประกอบด้วย 1) การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับระดับของการสนับสนุนหรือคัดค้านที่กลุ่มธุรกิจเอกชนมีต่อนโยบายนั้นๆ 2) ความสนับสนุนจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3) ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล คือหากนโยบายที่กลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพลเห็นว่าจะส่งผลกระทบในทางลบต่อกลุ่มของตน เขาจะใช้อิทธิพลทั้งทางการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อยับยั้งการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว 4) การสนับสนุนจากชนชั้นนำ นโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากชนชั้นนำแล้วโอกาสจะนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะมีน้อยมาก 5) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน นโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนหรือประชาชนโดยทั่วไป มักจะประสบปัญหาในการปฏิบัติอย่างมาก 6) การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสนใจ คือ 1) การร่างนโยบาย นโยบายที่มีลักษณะไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานไม่มากนัก มีโอกาสจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติมากกว่านโยบายที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน และมีผู้คนหรือหน่วยงานเกี่ยวข้องมากมาย 2) ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยกระทำอยู่นั้น จะมีโอกาสที่จะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติ 3) ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ การเลือกสรรทฤษฎีที่ดีหรือการมีกรอบการมองปัญหาที่ถูกต้อง จะช่วยให้เกิดผลที่ดีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ลักษณะของเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่นำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบาย ต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่จะนำไปปฏิบัติ

5. ความเพียงพอของทรัพยากร ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านการเงินต้องมีเพียงพอ 2) กำลังและคุณภาพของบุคลากร การขาดแคลนกำลังคนและการมีปัญหาด้านคุณภาพจะมีส่วนโดยตรงต่อความไม่มีประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ปัจจัยทางด้านบริการความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบริการต่างๆ คือวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ ว่ามีเพียงพอหรือไม่

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ประเภทของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องเป็นหน่วยงานเดิมที่มีทรัพยากรอยู่แล้ว หรือหน่วยงานใหม่ที่ถูกต้องตั้งขึ้นจากแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอิทธิพล จึงจะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ 2) โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา เนื่องจากการติดต่อสื่อสารและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นเรื่องที่สำคัญ ฉะนั้น หน่วยงานขนาดเล็กที่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาก จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีระดับชั้นและสายการบังคับบัญชามากมาย แต่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อย 3) ความสามารถของผู้นำ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความสามารถในการระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ กับความสามารถในการสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งขึ้นมาใหม่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่กำหนดนโยบายกับหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งเน้นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ยังมีมากเท่าใด โอกาสที่นโยบายจะประสบผลสำเร็จมีมากเท่านั้น 5) ลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด การเปิดโอกาสให้มีการสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ทั้งในแนวนอนและแนวตั้งและอื่นๆ จะมีส่วนที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย

7. ทักษะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ทักษะที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติด้วยดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ เห็นด้วยและมีความผูกพัน 2) ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิมที่ได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน มักจะประสบผลล้มเหลว ส่วนนโยบายที่ไม่กระทบกระเทือนต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติจะมีโอกาสสำเร็จสูง 3) ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าผู้ปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับนโยบายจะนำไปสู่การเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือ จะทำให้ล้มเหลว 4) ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การมอบหมายงานให้กับผู้ที่มีความเห็นหรือมีผลประโยชน์ไม่สอดคล้องกับนโยบายนั้นเท่ากับเป็นการเรียกร้องความยุ่งยาก เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายจะต้องแสวงหาวิธีการต่างๆ มาควบคุมพฤติกรรมของผู้ไม่เห็นด้วย

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยิ่งหน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีมากเท่าใด ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานจะมีมากขึ้นเท่านั้นและปัญหาการประสานงานมีมากเท่าใด โอกาสที่นโยบายจะล้มเหลวมีมากเท่านั้น 2) จำนวนจุดตัดสินใจ ถ้ามีมาก ความล่าช้าในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายก็มีมากขึ้น 3) ความสัมพันธ์ดั้งเดิม

ความสัมพันธ์ในอดีตที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยดี 4) การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน นโยบายจะประสบปัญหาหากถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2540) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากนักวิชาการต่างๆ และสรุปว่าปัจจัยต่างๆ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและเพียงพอ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ และความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีลักษณะร่วมกัน หรือปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะตามลักษณะของนโยบาย แผนงานหรือโครงการก็ได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ นโยบายและเป้าหมาย หมายถึง ข้อความที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกหน่วยงานที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง

พันธกิจและยุทธศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) กล่าวว่า พันธกิจเป็นการระบุจุดมุ่งหมายซึ่งแสดงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง ข้อความพันธกิจจะระบุขอบเขตการปฏิบัติ การขององค์การผลิตภัณฑ์และการตลาด คำถามพื้นฐานซึ่งผู้กำหนดยุทธศาสตร์ต้องเผชิญคือ องค์การของเราคืออะไร ข้อความพันธกิจที่ชัดเจนจะอธิบายถึงค่านิยมและลำดับความสำคัญต่าง ๆ ขององค์การ การพัฒนาข้อความพันธกิจขึ้นอยู่กับผู้กำหนดยุทธศาสตร์ เพราะต้องคิดเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของการปฏิบัติการในปัจจุบัน เพื่อประเมินการจูงใจที่มีศักยภาพของตลาด และกิจกรรมในอนาคต การกำหนดพันธกิจขอบเขตของงานในองค์การ เพื่อเป็นภาพรวมและดำเนินการวินิจฉัยออกมาตามประเภทขององค์การแต่ละแบบ แล้วจึงเขียนคุณสมบัติเฉพาะที่เป็นเป้าหมายขององค์การออกมา

พันธกิจ หมายถึง ภารกิจหลัก เป้าหมายระยะยาวหรือทิศทางที่องค์การมุ่งมั่นที่จะบรรลุผล ในอนาคต พันธกิจขององค์การจึงเป็นเสมือนหลักการพื้นฐานที่แสดงเจตจำนงอันแน่วแน่ ว่า องค์การพยายามจะทำอะไร และจะสะท้อนให้เห็นถึงขอบข่ายการดำเนินงาน วิธีการกำหนดพันธกิจขององค์การมักจะถูกสรุปออกมาเป็นข้อความอย่างกว้างๆ เพื่อให้เห็นทิศทางขององค์การที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งอาจจะแสดงนัยบางประการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ต่างๆ ออกมา ข้อความเกี่ยวกับพันธกิจขององค์การจะแสดงออกมาในรูปของท่าทีโดยทั่วไปหรือความโน้มเอียง มากกว่าในรูปของรายละเอียดที่เป็นเป้าหมายสำหรับการตรวจวัดความสำเร็จ

ลักษณะของพันธกิจมีดังนี้ เป็นนามธรรม ไม่มีการกำหนดขั้นตอนหรือเงื่อนไขเวลาอย่างเด่นชัด มีขอบเขตของกิจกรรม เป็นจุดรวมในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการประสานงาน ผนึกกำลัง และเป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรมต่อไป (สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์: 2550)

ความสำคัญของพันธกิจ

ความสำคัญในการกำหนดพันธกิจให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (1) เพื่อให้สามารถระบุจุดมุ่งหมายภายในองค์กรได้ (2) เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรองค์กร (3) เพื่อกำหนดบรรยากาศทั่วไปขององค์กร (4) เพื่อเป็นหลักสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและทิศทางขององค์กร (5) เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายวัตถุประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงานและกำหนดความรับผิดชอบภายในองค์กร (6) เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและ การแปลความจุดมุ่งหมายเป็นจุดประสงค์ ด้วยวิธีการซึ่งต้นทุน เวลา และตัวชี้การปฏิบัติงาน จะสามารถประเมินและควบคุมได้ องค์กรต้องใช้ความพยายามที่จะเข้าใจและคาดคะเน ยุทธศาสตร์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพันธกิจ

การจัดประเภทปัจจัยซึ่งมีผลกระทบต่อพันธกิจ ได้แก่

1. ขนาดขององค์กร ประกอบด้วย องค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่
2. ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับท้องถิ่น ระดับภาค ประเทศ หลายประเทศ หรือระดับโลก
3. จำนวนและการกระจายธุรกิจภายในบริษัท ข้อความพันธกิจจะกำหนดขอบเขตเพื่อเสนอแนะการกำหนดยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ ข้อความ พันธกิจจะมุ่งที่เป้าหมายและทางเลือกที่เป็นไปได้ และข้อความพันธกิจจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้ ผลประโยชน์จากองค์กรเป็นกลุ่มต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจและนโยบายขององค์กร เช่น ลูกค้า พนักงาน ชุมชนในท้องถิ่น และผู้ถือหุ้น

ข้อความพันธกิจบอกถึงทัศนคติและภาพรวมที่มากกว่าข้อความที่ระบุรายละเอียดที่เจาะจง โดยทั่วไปจะครอบคลุมเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ ข้อความพันธกิจที่ดีเป็นการสร้างและพิจารณาวัตถุประสงค์ที่เป็นทางเลือก และยุทธศาสตร์ที่ปราศจากการเปลี่ยนแปลงความคิด สร้างสรรค์ขององค์กร ในทางตรงกันข้ามข้อความทั่ว ๆ ไปจะไม่รวมถึงส่วนประกอบของข้อความพันธกิจ ซึ่งอาจจะทำให้แตกต่างกันทางด้านความยาว เนื้อหา รูปแบบ และความเฉพาะเจาะจง

วิสัยทัศน์เปรียบเทียบกับพันธกิจ บางองค์กรจะพัฒนาทั้งข้อความพันธกิจ และ ข้อความวิสัยทัศน์ ในขณะที่ข้อความพันธกิจตอบคำถามที่ว่า ธุรกิจของเราคืออะไร (What is Our Business?) แต่ข้อความวิสัยทัศน์จะตอบคำถามที่ว่า ธุรกิจของเราต้องการจะเป็นอะไร (What Do You Want to Become?)

ความหมายของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์เป็นคำที่ใช้มากในวงการทหารและใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันไป เช่น ยุทธวิธี กุศโลบาย หรือกลยุทธ์ เป็นต้น นักวิชาการได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ ดังนี้

Chandler (1962) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เป็นความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวของหน่วยงาน รวมทั้งการยอมรับวิธีการในการปฏิบัติงานและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

Anthony (1965) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Glueck (1977) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ว่าเป็นแผนซึ่งได้ทำขึ้นไว้อย่างเป็นทางการ มีความสมบูรณ์ ง่ายต่อความเข้าใจ และเป็นการผสมผสานความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นหลักประกันว่าวัตถุประสงค์ของกิจการจะต้องประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ คือ ขอบข่ายหรือกรอบของความคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องชี้ทิศทางในการดำเนินงานซึ่งจะดูได้จากวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และการแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยความเป็นจริงแล้ว ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยการวิเคราะห์จากจุดอ่อน ข้อจำกัด หรือ จุดแข็งขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างละเอียด แล้วเลือกทางเลือกที่ดีมีผลในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงถาวร โดยพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด และประสบผลสำเร็จสูงสุด พยายามลดหรือตัดเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่มีอุปสรรคปัญหาออก หรือพยายามกระทำทั้งสองอย่างควบคู่และผสมผสานกันไป ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับวัตถุประสงค์หนึ่งวัตถุประสงค์ใดโดยเฉพาะ

ขั้นตอนในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic analysis) เป็นพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ขั้นตอนในการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การ

1. จุดมุ่งหมาย (Purpose) หมายถึง องค์การต้องการในอนาคต จุดมุ่งหมายสามารถกำหนดได้ 4 ประการ คือ (1) วิสัยทัศน์ (Vision) (2) พันธกิจ (Mission) (3) เป้าหมาย (Goals) (4) วัตถุประสงค์ (Objectives) การจัดลำดับขั้นตอนของการกำหนดจุดมุ่งหมายเริ่มจากเจาะจงน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ไปยังเจาะจงมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ (Objective) จุดมุ่งหมาย 4 ประการนี้จะช่วยเป็นแนวความคิดอย่างกว้างในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง วัตถุประสงค์เหล่านี้จะช่วยในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการและควบคุม

2. วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization's Vision) วิสัยทัศน์ หมายถึงเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางซึ่งเป็นการต้องการในอนาคต โดยไม่ได้กำหนดวิธีการไว้ วิสัยทัศน์เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ ซึ่งมักจะเป็นคำถามที่ถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด เป็นข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทาง

3. พันธกิจ (Mission) เป็นพื้นฐานของการกำหนดการจัดลำดับยุทธศาสตร์ แผน และการออกแบบงาน จุดเริ่มต้นของการออกแบบงานการบริหาร การออกแบบโครงสร้างการบริหาร ไม่มีสิ่งใดง่ายหรือปรากฏชัดเจนที่จะทราบพันธกิจขององค์กรคืออะไร พันธกิจขององค์กร (Organizational Mission) เป็นข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมขององค์กรและลักษณะงานขององค์กร

4. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น เป็นการกำหนดภารกิจของธุรกิจในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจงน้อยกว่าวัตถุประสงค์ (Objectives) วัตถุประสงค์จะกำหนดขึ้น หลังจากกำหนดเป้าหมายแล้ว เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์จะช่วยผู้บริหารให้คิดเกี่ยวกับสิ่งซึ่งธุรกิจต้องการบรรลุผล เป้าหมายโดยทั่วไปเป็นปรัชญาของจุดมุ่งหมาย เป้าหมายเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรต้องพยายามให้เกิดขึ้น โดยเป็นส่วนประกอบของการวางแผนที่สำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายนั้น ส่วนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เป็นข้อความอย่างกว้างของจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุผล พันธกิจ (Mission) เป้าหมายเป็นความมุ่งหมายขององค์กร หรือหลักเหตุผลซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความอยู่รอด หรือการคาดคะเนในระยะยาวถึงสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น หรือเป็นการกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อใช้เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

5. วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง เป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ลักษณะวัตถุประสงค์จะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้ (1) อาจเป็นได้ทั้งวัตถุประสงค์การเงินและไม่ใช้การเงิน (2) เป็นเป้าหมายที่ต้องใช้ความพยายาม (3) การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องเกี่ยวข้องกับเวลา (4) วัตถุประสงค์จะเป็นทางเลือกที่มีเหตุผล (5) วัตถุประสงค์จะลดข้อขัดแย้ง (6) วัตถุประสงค์สามารถวัดได้

6. นโยบายขององค์กร (Organizational Policy) นโยบายขององค์กร ประกอบด้วยข้อเสนอแนะอย่างกว้างขวางที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้บริหาร การพิจารณา เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดการปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ในการควบคุม นโยบายจะระบุถึงลักษณะอย่างกว้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดการปฏิบัติการและการควบคุมยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จ นโยบายส่วนใหญ่มี

ลักษณะกว้าง และมีผลกระทบที่สำคัญในองค์การแต่จะไม่มีขอบเขต ผลกระทบภายในองค์การ มีการออกแบบเพื่อช่วยตัดสินใจ ตลอดจนมีเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจง นโยบายจะช่วยให้สมาชิกองค์การ ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ

การเปรียบเทียบนโยบาย (Policy) กับยุทธศาสตร์ (Strategy) นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ทั้งหมดขององค์การเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์การ ส่วนยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง แผนการปฏิบัติซึ่งอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

สรุป พันธกิจเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นองค์การต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เป็นกรอบความคิดในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะให้สมาชิกมีส่วนร่วมกันปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การต้องกำหนดยุทธศาสตร์หลัก และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิบัติงานประจำปีด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง หมายถึง ขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ

โครงสร้างองค์การ

ความหมายของโครงสร้างองค์การ

Mintzberg. (1979 อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทรสุพัฒน์, 2539) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นผลรวมทั้งหมดของวิธีการแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล

Aldag and Steam (1987 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กลไกที่สร้างความมั่นใจได้ว่าการร่วมมือและการควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การโดยกลไกดังกล่าวมีอยู่ 5 ประการได้แก่ การแบ่งงาน รูปแบบของอำนาจหน้าที่ การจัดส่วนงาน สายการบังคับบัญชา และการประสานงาน

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การหมายถึง การแบ่งงานในองค์การและการร่วมมือกัน โครงสร้างองค์การแสดงให้เห็นได้โดยแผนภูมิการจัดองค์การที่แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและการพรรณนางาน หรือแสดงให้เห็นระเบียบวิธี หรือแสดงเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ทางเดินของงาน โครงสร้างองค์การจัดขึ้นสำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ

Yukl (1989) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง แบบสำหรับกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ของบทบาท การจัดวางกิจกรรมเพื่อที่จะแบ่งกิจกรรมของหน่วยย่อย และการกระจายอำนาจการบังคับบัญชาในตำแหน่งบริหารต่างๆ และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ

สุภากรณ์ ตั้งคำเนนสวัสดิ์(2550) สรุปว่าโครงสร้างองค์การ หมายถึง การออกแบบองค์การในการแบ่งงานและความร่วมมือ แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

Robbins (2001) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ อธิบายถึงองค์การในลักษณะที่เป็นระดับของความซับซ้อน ระดับของรูปแบบมาตรฐาน และระดับของการกำหนดอำนาจ การตัดสินใจ โดยที่ความซับซ้อน หมายถึง ปริมาณของความแตกต่างกันในองค์การ ระดับรูปแบบมาตรฐาน หมายถึง ระดับที่องค์การยึดถือกฎ ระเบียบ หรือวิธีการในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การกำหนดอำนาจการตัดสินใจหมายถึง การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับต่างในองค์การ Certo (1992) โครงสร้าง คือ สิ่งที่ได้ออกแบบไว้แสดงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหาร โครงสร้างที่เป็นทางการจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์การ ในลักษณะที่เป็นแนวทางโดยการบริหาร โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการจะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นรูปแบบกิจกรรมของกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการสำหรับสมาชิกขององค์การ

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นผลจากการออกแบบองค์การในวิธีแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน โครงสร้างองค์การแสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับองค์การ ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยในองค์การ โครงสร้างองค์การจะระบุและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน กลไกการประสานงาน รูปแบบปฏิกิริยาสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ การรายงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนด หรือทำให้เกิดกรอบ หรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ

Aldag and Stearns (1987) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของโครงสร้างองค์การ ไว้ 5 ประการคือ การแบ่งงาน การจัดแผนงาน โครงสร้างของอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา และการประสานงาน

Daft (1991) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าลักษณะพื้นฐานของโครงสร้างขององค์การ โดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอด 3 แนวคิด คือ ชั้นการบังคับ

ปัญหาในแนวตั้ง (Vertical Hierarchy) การจัดแผนงาน (Departmentation) และการประสานงาน

Robbins (2001) ได้พิจารณาถึงองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การเป็น 3 มิติ คือ ความซับซ้อน การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และการกำหนดอำนาจตัดสินใจ

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2550) สรุปว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 1) ชั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ได้แก่ การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมอบอำนาจ ช่วงการบริหาร การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การกำหนดรูปแบบมาตรฐานการจัดแผนงาน 2) การจัดแผนงาน และ 3) การประสานงาน

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ ประกอบไปด้วย การแบ่งงาน การจัดแผนงาน การกำหนดรูปแบบมาตรฐาน โครงสร้างหน้าที่ และการประสานงาน

โครงสร้างองค์การกับประสิทธิผล

จากงานวิจัยของ Mintzberg (1979 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550) ได้ให้ความเห็นว่า โครงสร้างจะเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผล 2 ประการ คือ ประการแรก เห็นว่า โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็น โครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่าง ปัจจัยต่างๆ ในสถานการณ์ขณะนั้นกับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบนั้น คือ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ประการที่สอง เห็นว่าน่าจะตั้งสมมติฐานซึ่งอาจเรียกว่า สมมติฐานของการจัดโครงสร้างได้ว่า โครงสร้างที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบขององค์การ นั่นคือ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผล ย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ของ องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ

Hodge and Anthony (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการคือ

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุได้โดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

Owens(1998 อ้างถึงใน นพรุจ ศักดิ์ศิริ, 2550) ได้ระบุว่ามิติที่สำคัญของแนวคิดพื้นฐานของโครงสร้างองค์การประกอบด้วย

1. Job specialization เป็นการระบุถึงลักษณะเฉพาะของงาน ของหน่วยงานย่อยๆ โดยมี 3 แนวทาง คือ การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเป็นระบบ การเพิ่มขอบเขตของงาน และการเพิ่มความลึกของงาน เป็นการเพิ่มกิจกรรมทางการบริหารแก่พนักงาน ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การใช้งบประมาณและการรายงาน

2. Departmentation การจัดแบ่งฝ่ายงาน

3. Chain of command เกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชา และความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับหลักการ 2 หลักการ คือ unity of command และ scalar principle

4. Authority and Responsibility อำนาจและความรับผิดชอบ

5. Centralization / Decentralization การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ

6. Line of Staff Authority สายงานการรับผิดชอบ

7. Span of Management ช่วงของการบริหาร

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างองค์การเป็นความสัมพันธ์กันของระบบงานในองค์การ แสดงถึง ความสัมพันธ์ของการรายงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ โดยโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพควรจะตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การนั้นๆ เอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่กำหนดไว้ในบัณฑิตวิทยาลัย ในลักษณะของการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

วัฒนธรรมองค์การ

Kilmann, Saxton, and Serpa (1985 อ้างถึงใน พิมพ์อ สดเอี่ยม, 2547) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อความรู้สึก พฤติกรรม สัญลักษณ์ อุดมการณ์ ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถาน และค่านิยม ซึ่งเป็นลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์การ จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบร่วมของสิ่งต่อไปนี้ คือ กิจกรรม ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งพัฒนาขึ้นภายในองค์การ และเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติสำหรับสมาชิก

Schein (1992 อ้างถึงใน พิมพ์อ สดเอี่ยม, 2547) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบร่วมของพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นในองค์การ และแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเชื่อและค่านิยมที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การและใช้เป็นแนวทางกำกับพฤติกรรมสมาชิกขององค์การ

Gordon (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างในการสร้าง

บรรทัดฐานของกลุ่มวัฒนธรรมช่วยให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

Schermerhorn, Hunt และ Osborn(1997) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของกิจกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Robbins and Koulter (2003 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547) วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือวิญญาณขององค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีคิด และวิถีชีวิตในการปฏิบัติงานที่คนในองค์การปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง ความเชื่อ แนวความคิด สัญลักษณ์ อุดมการณ์ ปทัสถาน และค่านิยมที่เป็นลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Robbins and Koulter (2003 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ จะมีลักษณะเป็นการรับรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การจากการได้เห็น ได้ยิน ได้รู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน คนในองค์การแม้ต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน วัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบายถึงลักษณะหรือมิติที่องค์กรยึดถือต่อเนื่องเป็นเวลานาน

Hansan(1996) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ มีความมั่นคงและยั่งยืนมานาน ดังนั้นการจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องยาก Rossman, Corbett, & Firestone, (1988) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล ยังมีการโต้แย้งกันเพราะแม้ว่า การนิยามประสิทธิผลนั้นจะรวมวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วยก็ตามแต่การนิยามก็ขึ้นกับแนวคิดและความเชื่อ เช่น เชื่อเรื่องความพึงพอใจ ความสนใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ ผู้ใดยึดแนวคิดอย่างไรก็จะนำสิ่งนั้นมาเป็นเกณฑ์ของประสิทธิผล

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Smart, Kuh & Tierney(1997 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) ได้ศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิดของหลายๆ คน สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่สั่งสมมานานจึงกลายเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน
2. เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงแรงผลักดันจากภายนอก (External Forces) และแรงกดดันภายใน (Internal Pressure)

3. เป็นการเรียนรู้วิธีการตอบสนอง การเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างสวัสดิการ และความเจริญงอกงามของสถาบัน

4. เป็นกระบวนการที่แสดงรูปแบบของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับค่านิยม ระเบียบปฏิบัติ กระบวนการ วิถีชีวิต การประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการ จารีตประเพณี คำพูดหรือสัญลักษณ์ที่เป็นส่วนเฉพาะของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

5. สะท้อนให้เห็นสิ่งที่บุคคลกระทำ วิธีทำ สิ่งที่น่าไปสู่การกระทำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ พฤติกรรมและการสื่อสาร รูปแบบการกระทำอย่างหนึ่งในองค์การสามารถตีความได้ หลายอย่าง ขึ้นกับความคิดของบุคคล

6. ในองค์การหนึ่งๆ จะมีวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นจำนวนมาก แต่จะมีวัฒนธรรม บางอย่างที่มีลักษณะเด่น (Dominant Culture) ที่สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยและยึดถือเป็นค่านิยมที่ นำไปสู่การปฏิบัติ

7. วัฒนธรรมช่วยให้รับรู้และเข้าใจความซับซ้อนที่ปรากฏในกลุ่มคนขององค์การได้ ส่วน Schein (1992 cited in Lunenburg & Ornstein, 1996) มีแนวคิดว่าวัฒนธรรม องค์การมีลักษณะ ดังนี้

1. มีระเบียบปฏิบัติที่สังเกตได้ (Observed Behavioral Regularities) เป็นพฤติกรรมที่ สมาชิกขององค์การใช้ปฏิบัติสัมพันธ์กัน เช่น ภาษา ศัพท์เฉพาะ รวมทั้งประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติด้วยการยอมรับ และด้วยความเคารพ

2. มีปทัสสถาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีมาตรฐาน

3. มีค่านิยมที่สำคัญ (Dominant Values) เป็นค่านิยมที่บุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ สนับสนุนและคาดหวังว่าสมาชิกต้องมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน

4. มีปรัชญา (Philosophy) คือ ความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการนโยบาย รวมทั้งบทบาทและหน้าที่ขององค์การ

5. มีระเบียบ กฎ และข้อบังคับ (Rules) เป็นสิ่งที่สมาชิกต้องเรียนรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตาม

6. มีความรู้สึก (Feeling) เป็นบรรยากาศโดยรวมที่สมาชิกปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ

แม้จะไม่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่สุดแต่วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งก็มีส่วนเสริมสร้าง ประสิทธิภาพให้กับองค์การ องค์การส่วนใหญ่จะมีวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งปานกลางจนถึง เข้มแข็งมากทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบต่างๆ เช่น ขนาดขององค์การ อายุขององค์การ ความ เด่นชัดของวัฒนธรรม องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะมีผลดีต่อพฤติกรรมและระบบการทำงาน ขององค์การ เป็นปัจจัยที่เสริมแรงจูงใจให้มีการร่วมมือในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และช่วย

นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ (Robbins and Koulter, 2003 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547)

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อผู้บริหาร

Robbins and Koulter(2003 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547) กล่าวว่า การตัดสินใจดำเนินงานหรือการกำหนดทิศทางหรือวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารองค์กรต่างๆ อาจอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรนั้นไม่มากนักน้อยในทุกหน้าที่การจัดการ ดังนี้

1. การวางแผน จะลงทุนหรือใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากหรือน้อย จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมต่างๆขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรแต่ละฝ่ายอย่างไร ต้องคำนึงถึงค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กร

2. การจัดองค์กร การแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชา การรวมหรือกระจายอำนาจหน้าที่ หรือความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ความเข้มงวดในอำนาจบาบริเป็นการทำงาน หรือเป็นญาติพี่น้องกับเจ้าของกิจการ การประเมินความดีความชอบ สวัสดิการต่างๆที่เคยปฏิบัติมา ล้วนกระทบต่อการบริหารหน่วยงานและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3. การนำ จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมหรือค่านิยม เช่นนั้นมาตั้งแต่อดีต จะจงใจให้บุคลากรทำงานอย่างไร รวมทั้งการปรับบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ การสอนงาน การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ เพื่อให้้องค์กรสามารถต่อสู้แข่งขันกับคู่แข่งได้

4. การควบคุม การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐานและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรทำแบบใด ใช้เครื่องมืออะไรในอดีตและจะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้มากน้อยเพียงใด

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1998) กล่าวว่า นักการศึกษาและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร Bennis(1989 อ้างถึงใน พิมพ์อ สดเอี่ยม, 2547) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานของประสิทธิผลองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิด Deal and Peterson (1990 cited in Hoy, Tarter & Witkoskie, 1992) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผลผลิตและมีเหตุผลเชื่อได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วย

สำหรับการวิจัยนี้ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนหรือรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลายาวนานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Certo (1992) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งออกเป็น 1.1) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม 1.2) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพตลาดแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยเจ้าของกิจการ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารจัดการ ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งหน้าที่งานต่างๆขององค์กร

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากร

สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยหรือแรงกดดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรเช่น ภาวะเงินเฟ้อ ราคายาได้ของประชากรผลผลิตส่วนรวมของประเทศ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม ทักษะคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมทางการเมือง ประกอบด้วยนโยบายของรัฐบาล นโยบายทางด้านกฎหมาย และการเมือง รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชน และองค์กร

สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Steers (1977) ได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม โดยระบุว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีความสำคัญกับประสิทธิผลองค์กร โดย Steers ได้แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อันได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และ วัฒนธรรม สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก จึงส่งผลต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง หากแต่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งปัจจัยนำเข้า องค์กรก็รับมาจาก

สภาพแวดล้อม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อม และความสามารถของผู้บริหารองค์การในการคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปรับปรุงองค์การให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การเมือง หมายถึง สภาพการณ์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และการกำหนดนโยบายการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น

เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นอยู่ในปัจจุบันส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งการหางบประมาณเพิ่มเติม การวางแผนจัดหาอัตรากำลังทดแทน

สังคม หมายถึง สภาพคุณลักษณะเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ของสังคมและชุมชน ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่นและการให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เทคโนโลยี หมายถึง สภาพความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน การบริการทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ พบว่ามีงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนี้

Woods & O'Loughlin (1998) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษา แสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3

องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้ Finklea (1997) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียน

ส่วน Pounder (1999) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่แสดงประสิทธิผลมี 4 มิติ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการผลิต 2) การจัดการข้อมูลและการสื่อสาร 3) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย และ 4) ความเป็นกลุ่มซึ่งน่าจะเป็นโมเดลประสิทธิผลองค์การที่สามารถนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นมากขึ้นสำหรับ Wren (1997) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากครู พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด เมื่อวิเคราะห์จากหน่วยโรงเรียน พบว่าขนาดของโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในแต่ละโรงเรียนกระจายต่างกันมากทั้งในระดับสูงและระดับต่ำ Mason (1998) ศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดีและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้วยความพยายามเป็นพิเศษตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการและการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนของชาวอเมริกัน : ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผลการศึกษาพบว่า อธิการบดีทำงานเป็นกลุ่มโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบ่อยที่สุด ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนปานกลาง และแทบไม่เคยใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายเลย (Laissez-faire Leadership) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานของอธิการบดีได้ดีกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถทำนายได้ดีเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สองของสมการทำนายในทุกตัวแปร

ภิเชก จันทรเยี่ยม (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากอาจารย์ผู้ลาออกและสัมภาษณ์เชื่อมโยงไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลของการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยคือ ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

องค์การ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ประกอบด้วย ปัจจัย 4 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จากข้อค้นพบไม่พบว่าการลาออกเกิดจากปัจจัยเพียงกลุ่มเดียวตามลำพัง แต่จะเกิดจากปัจจัยอย่างน้อย 2 กลุ่มขึ้นไปร่วมกันเป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออกจากวิทยาลัยครู ในขณะที่ผลการค้นพบปัจจัยที่เป็นพลังเกื้อหนุนให้อาจารย์ยังคงอยู่ ได้แก่ ปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์การ

เฉียบ ไทยยิ่ง (2539) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การระบบเปิด : กรณีศึกษาการบริหารของคณะผู้บริหารระดับอธิการบดีและรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏ โดยบูรณาการกรอบความคิด ทฤษฎีการบริหารและองค์การระบบเปิด แนวคิดในการประเมินประสิทธิผล และ หลักการอุดมศึกษา โดยใช้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันราชภัฏเป็นตัวแทนในการศึกษา โดยพัฒนา รูปแบบการวิเคราะห์ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบเชิงระบบ รูปแบบเชิงพฤติกรรม และรูปแบบเชิงเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบเชิงระบบประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากปัจจัยในองค์การระบบเปิด คือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และภูมิหลังของผู้บริหาร ซึ่งคณะผู้บริหารยืนยันว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นผลจากความสามารรถในการใช้ หลักการบริหาร ร้อยละ 64 ซึ่งได้แก่ ความสามารรถในการจูงใจให้อาจารย์ทำงาน การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การวางแผน การใช้คน และการปรับปรุงหน่วยงาน นอกจากนี้เป็นผลจาก ปัจจัยด้านทรัพยากร ร้อยละ 34 ที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ รูปแบบเชิงพฤติกรรม ซึ่งคณะอาจารย์เป็นผู้ประเมินประสิทธิผลการบริหารของคณะผู้บริหารพบว่า คณะอาจารย์ปฏิเสธความมีประสิทธิผลของการบริหารของคณะผู้บริหารโดยสิ้นเชิงมีตัวแปรเพียงชุดเดียวที่อาจารย์ยอมรับว่า คณะผู้บริหารมีความสามารรถในระดับที่พอยอมรับได้ คือ ความสามารรถในการวางแผนการทำงาน

ส่วนรูปแบบเชิงเป้าหมาย ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาที่สำเร็จแล้วพบว่า ปัจจัยทุกตัวอธิบายความมีประสิทธิผลเพียง ร้อยละ 20 เท่านั้น

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steers จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามประมาณค่าที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การมี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของ

ศึกษานิเทศก์ และบรรณาธิการสององค์กร ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สภาพด้านการเมืองคุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการวางแผนหาทรัพยากร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารงานบุคคล และสภาพการใช้เทคโนโลยี

ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 396 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารโรงเรียน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงทั้ง 6 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 กลุ่มปัจจัย คือกลุ่มปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร 2) ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานธุรการของผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน และการแบ่งสายงานของโรงเรียนเป็นฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสมกับสภาพโรงเรียน และที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถด้านการใช้ภาษาของผู้บริหาร การให้ความสำคัญต่องานวิชาการ และค่านิยมของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน

ปิติชาย ต้นปิติ (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดมีองค์ประกอบ ดังนี้คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยกระบวนการ ซึ่งแบ่งเป็นระบบย่อย ได้แก่ ระบบย่อยเป้าหมาย ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยโครงสร้าง ระบบย่อยจิตสังคม ระบบย่อยการจัดการ และผลผลิต แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของParsons กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 840 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบวัดประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของParsons เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษา

แบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3)ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6)ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ12) ระบบย่อยเป้าหมาย

นิพนธ์ วรรณเวช(2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วยสภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร และปัจจัยด้านผู้บริหารประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการบริหารระดับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสองมิติ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และประสิทธิผลตามการประเมินของอาจารย์ ได้แก่ปัจจัยด้านอาจารย์ประกอบด้วยประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามัคคีของอาจารย์ ปัจจัยด้านนักศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนพฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีคณะ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2547 จำนวน 128 คนและอาจารย์ที่สอนระดับบัณฑิตศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2547 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารมี 5 ปัจจัยดังนี้ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร สภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารมี 4 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน สภาพทางกายภาพ และระดับการศึกษาของผู้บริหาร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 81.70

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ
ตามการประเมินของอาจารย์มี 6 ปัจจัย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทาง
สังคม ความสามัคคีของอาจารย์ พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมสัคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อม
ของนักศึกษา สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไป
น้อย ได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา ความสามัคคีของอาจารย์ และการได้รับการสนับสนุนทาง
สังคมของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัด
การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 58.40

3. การประเมินประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ประเมินประสิทธิผลการจัด
การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ชวช กรุดมณี (2550) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ
โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบแนวคิดในการวิจัย
ใช้แนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การของ Robbins โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับ
บุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การ ซึ่งผู้วิจัย
วิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นมาจากแนวคิดของนักวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถามข้อมูล และแบบวัดประสิทธิผล ประชากรคือสถานศึกษาประเภทที่ 1 จำนวน 597
โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน
พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ การรักษาสภาพองค์การ และ
ความพึงพอใจต่อองค์การ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนระดับบุคคล มีตัวแปร 2 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวน
ของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 38.10 ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การมุ่งเน้นผลงาน

ในระดับกลุ่มมีตัวแปร 3 ตัว ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การ ได้ร้อยละ 58.50 ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ และ 3) การสื่อสาร และในระดับมีตัวแปร 4 ตัว ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การ ได้ร้อยละ 72.40 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์การ 3) นโยบายและการปฏิบัติ และ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาเพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
- 1.2 ศึกษาแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.4 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร
- 1.5 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ และแบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ และนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- 1.6 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหน่วยในการวิเคราะห์

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป ทั้งหมด 35 แห่ง รวมทั้งหมด 2,119 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Sampling) ดังนี้

2.1 พิจารณาเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีทั้งหมด 35 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรวมจำนวน 2,119 คน

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 333 คน เนื่องจากอัตราการตอบกลับประมาณ 80% ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามออกไปทั้งหมด 420 ฉบับ โดยคำนวณเทียบสัดส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละสถาบัน ได้จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มราชภัฏ

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนแห่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มรัตนโกสินทร์	6	580	115
กลุ่มภาคเหนือ	8	423	84
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8	437	86
กลุ่มภาคกลาง	9	488	97
กลุ่มภาคใต้	4	191	38
รวม	35	2,119	420

ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูลกลับทางไปรษณีย์ จากแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด 420 ฉบับ ได้คืนกลับมา 339 ฉบับ คิดเป็น 80.71 %

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้มา กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดหลักของนักการศึกษาคือ Steers (1977) และ Robbins (2001) เป็นกรอบความคิดในการกำหนดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ปัจจัย

ระดับปัจเจกบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ในส่วนประสิทธิผลใช้กรอบแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ และ 4) การธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

2. การกำหนดโครงสร้างตัวแปร

ขั้นตอนนี้เป็นกำหนัดโครงสร้าง รายการสำคัญ และตัวชี้วัดของตัวแปรทุกตัวจากนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยร่างโครงสร้าง รายการสำคัญ และตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทุกตัว

2.2 ตรวจสอบโครงสร้างตัวแปร เพื่อพิจารณาเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 เสนอโครงสร้าง รายการสำคัญ และตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.1 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.2 แบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรับตามกรอบแนวคิดของ Hoy and Miskel

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 2 ชุด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีกระบวนการสร้างโดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและประเมินผล โดยยึดหลักสำคัญของการกำหนัดคุณภาพของการวัด คือ ความตรงตามเนื้อหา (content validity) และความเที่ยง (Reliability) และผ่านการทดลองใช้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1 ความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนัดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรกำหนัดตัวบ่งชี้และสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปร นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตารางโครงสร้างเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบการใช้ภาษา ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล และแบบวัดประสิทธิผลบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความครอบคลุม โครงสร้างเนื้อหา ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC	แบบสอบถามปัจจัย	แบบวัดประสิทธิผล
1.00	45	24
0.83	37	9
0.67	28	7
0.5	8	1
0.00 – 0.33	3	2
รวม	121	43

จากตารางที่ 3 พบว่าจากเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่า IOC ที่ต่ำกว่า 0.5 อยู่ 5 ข้อ แต่เนื่องจากข้อคำถามมีจำนวนมาก และมีบางประเด็นที่มีข้อคำถามในประเด็นเดียวกันแต่แตกต่างในวิธีการถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 พร้อมทั้งปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณารายละเอียดอีกครั้ง

3.2 นำแบบสอบถาม และแบบวัดประสิทธิผลที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาความเที่ยง (reliability) โดยนำไปทดลองกับผู้บริหารและอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 30 คน เพื่อหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

3.3 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล

ตัวแปรที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
1. แรงจูงใจในการทำงาน	10	0.9108
2. เจตคติ	6	0.8486
3. ทักษะ	6	0.8682
4. การตัดสินใจ	7	0.9109
ภาพรวมปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล	29	0.9577
1. ภาวะผู้นำ	8	0.9044
2. การติดต่อสื่อสาร	8	0.9175
3. ความขัดแย้ง	8	0.9547
ภาพรวมปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	24	0.9656
1. นโยบายและเป้าหมาย	7	0.9457
2. พันธกิจและยุทธศาสตร์	9	0.9453
3. โครงสร้างองค์การ	7	0.9331
4. วัฒนธรรมองค์การ	9	0.9504
ภาพรวมปัจจัยระดับองค์การ	32	0.9772
1. การเมือง	6	0.7895
2. เศรษฐกิจ	11	0.9006
3. สังคม	7	0.7835
4. เทคโนโลยี	9	0.9438
ภาพรวมปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม	33	0.9445
รวม	118	0.9858

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดประสิทธิผล

ตัวแปรที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
1. การปรับตัว	12	0.89
2. การบรรลุเป้าหมาย	12	0.90
3. การบูรณาการ	9	0.94
4. การรักษาสภาพองค์การ	7	0.88
ภาพรวมของแบบวัดประสิทธิผล	40	0.96

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนผู้วิจัยใช้มาตรวัดประมาณค่าจากคะแนนรวม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 118 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลัก 4 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล จำนวน 29 ข้อ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จำนวน 24 ข้อ ปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 32 ข้อ และปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม จำนวน 33 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 6 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด	5
ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก	4
ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง	3
ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย	2
ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด	1

ส่วนที่สอง แบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 40 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ระดับความสามารถในการปรับตัว จำนวน 12 ข้อ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 12 ข้อ ความสามารถในการบูรณาการ จำนวน 9 ข้อ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม จำนวน 7 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมาย และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 7 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นมากที่สุด	5
สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นมาก	4
สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นปานกลาง	3
สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นน้อย	2
สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด	1

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยเสนอไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 นำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 แห่ง 420 ฉบับ โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บคืนด้วยตนเองบางส่วน

4.3 ติดตาม สอบถามไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล และแบบวัดประสิทธิผลตามกำหนด โดยสอบถามทางโทรศัพท์ และวิธีอื่นที่สามารถทำได้ ซึ่งช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2552 ไปถึงวันที่ 12 มีนาคม 2552 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 6 สัปดาห์

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล และแบบวัดประสิทธิผลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้รับคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.71

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัย และแบบวัดประสิทธิผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ดังนี้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดหรือสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากหรือสามารถปฏิบัติได้มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลางหรือสามารถปฏิบัติได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยหรือสามารถปฏิบัติได้น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดหรือสามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

5.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise

ขั้นที่ 6 นำเสนอรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัย โดยมีขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

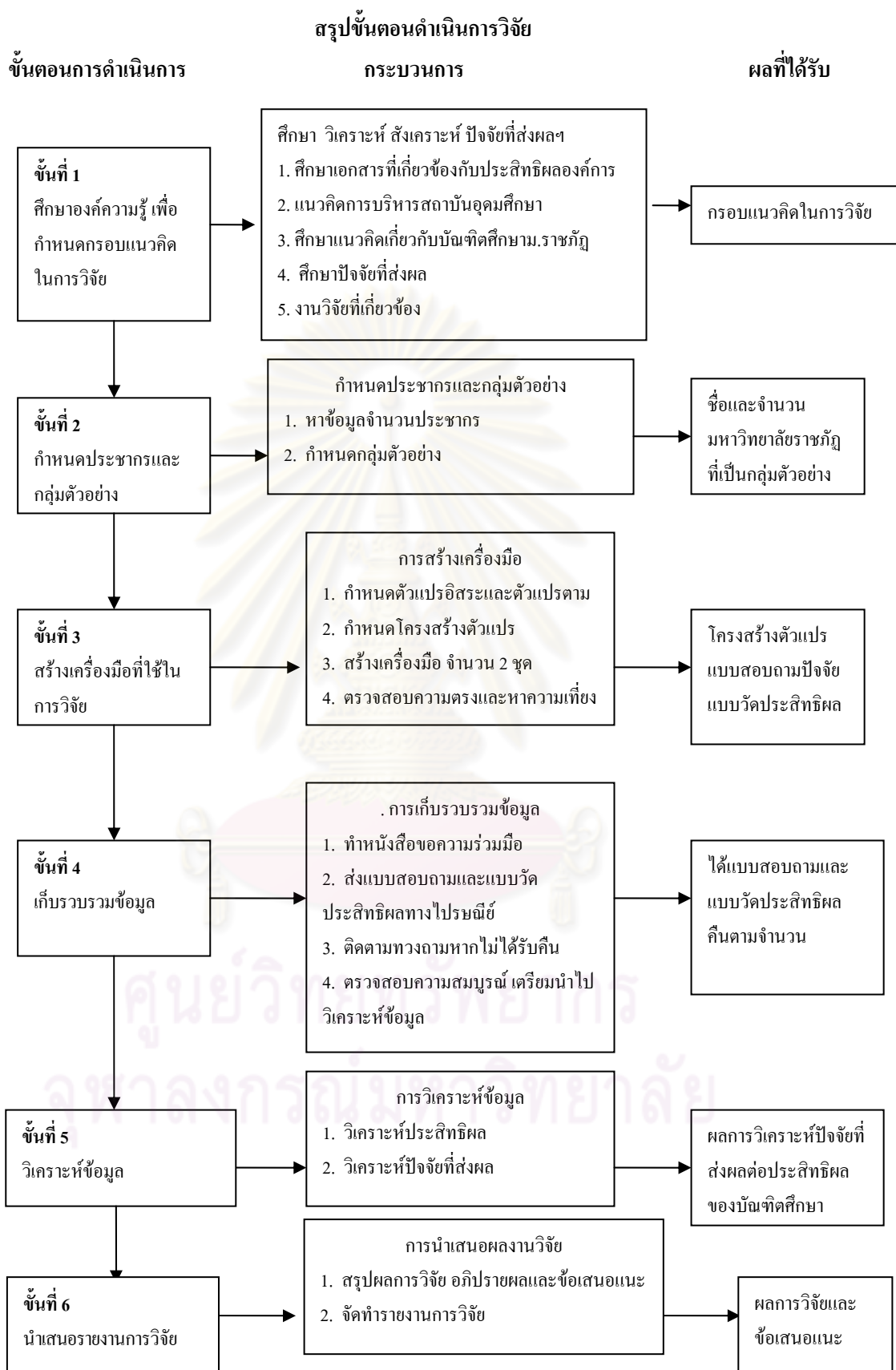
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย นำเสนอผังแผนภาพที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2 สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

เพื่อความสะดวกและการสื่อความหมายที่ชัดเจนมากขึ้น ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้อักษรย่อและสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อใช้แทนค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ²	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายแสดงสัดส่วนหรือร้อยละของความแปรปรวนในตัวแปรตามที่สามารถอธิบายหรือทำนายได้ด้วยชุดของตัวแปรอิสระ
R ² change	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไปจากเดิม
b	หมายถึง	ประมาณสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานแสดงค่านำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการทำนายอยู่ในคะแนนมาตรฐาน
SE.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
constant	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
** p < .01	หมายถึง	** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
* p < .05	หมายถึง	* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร คณะกรรมการหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งสิ้น 339 คน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การสอนระดับบัณฑิตศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และอื่นๆ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	183	53.98
หญิง	156	46.02
รวม	339	100
2. อายุ		
30 – 40 ปี	30	8.85
41 – 50 ปี	50	23.60
51 – 60 ปี	201	59.29
60 ปีขึ้นไป	28	8.26
รวม	339	100
3. ประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษา		
ไม่มีประสบการณ์	5	1.48
1 – 3 ปี	29	8.55
4 – 6 ปี	94	27.73
7 – 10 ปี	120	35.40
มากกว่า 10 ปี	91	26.84
รวม	339	100
4. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม		
อธิการบดี	11	3.25
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	27	7.96
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	18	5.31
คณบดีคณะต่างๆ	46	13.57
คณะกรรมการหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน	197	58.11
อื่นๆ	40	11.80
รวม	339	100

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และอื่นๆ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	132	38.94
ปริญญาเอก	207	61.06
รวม	339	100
6. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	101	29.79
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	174	51.33
รองศาสตราจารย์	64	18.88
รวม	339	100
7. รูปแบบการบริหารงานบัณฑิตศึกษา		
บัณฑิตวิทยาลัย	194	57.22
ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา	145	42.77
รวม	339	100

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 339 คน พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.98 และเพศหญิงร้อยละ 46.02 ในส่วนของอายุพบว่ามียุระหว่าง 51 – 60 ปีมากที่สุด ร้อยละ 59.29 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 23.60 ในส่วนของประสบการณ์การสอนระดับบัณฑิตศึกษานั้นพบว่ามียุระหว่าง 7 – 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 35.40 รองลงมาคือ 4 – 6 ปี ร้อยละ 27.73 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการหลักสูตรและหรืออาจารย์ผู้สอนมากที่สุด ร้อยละ 58.11 รองลงมาคือคณาบดีคณะต่างๆ ร้อยละ 13.57 สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอกมากที่สุด ร้อยละ 61.06 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 38.94 และดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด ร้อยละ 51.33 รองลงมาคืออาจารย์และรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 29.79 และ 18.88 ตามลำดับ รูปแบบการบริหารงานบัณฑิตศึกษา จัดโครงสร้างเป็นบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 57.22 รองลงมาคือฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ร้อยละ 42.77

การแบ่งส่วนราชการบัณฑิตวิทยาลัยตามโครงสร้างการบริหารงานระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 35 แห่ง แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 19 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนแห่ง	จำนวนแบบสอบถาม		อัตราการตอบกลับโดยรวม
		ที่ส่ง	ได้คืน	
กลุ่มรัตนโกสินทร์	6	115	72	62.61
กลุ่มภาคเหนือ	8	84	78	92.86
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8	86	73	84.88
กลุ่มภาคกลาง	9	97	80	82.74
กลุ่มภาคใต้	4	38	36	94.74
รวม	35	420	339	80.71

จากตารางที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 35 แห่ง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กลุ่มภาคกลาง จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

กลุ่มภาคใต้ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จากแบบสอบถามที่ส่งไป 420 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 339 ฉบับ คิดเป็น 80.71 % และกลุ่มที่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมามากที่สุดคือ กลุ่มภาคใต้ ร้อยละ 94.74 รองลงมาคือ กลุ่มภาคเหนือ ร้อยละ 92.86 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 84.88 และกลุ่มภาคกลาง ร้อยละ 82.47 และกลุ่มรัตนโกสินทร์ ร้อยละ 62.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่เป็นจริง จำแนกตามปัจจัย

รายการปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับสภาพความเป็นจริง
1. แรงจูงใจในการทำงาน	4.41	0.46	มาก
2. เจตคติ	4.33	0.57	มาก
3. ทักษะ	4.38	0.49	มาก
4. การตัดสินใจ	4.43	0.51	มาก
รวมระดับปัจเจกบุคคล	4.39	0.46	มาก
1. ภาวะผู้นำ	3.93	0.84	มาก
2. การติดต่อสื่อสาร	3.88	0.81	มาก
3. ความซื่อสัตย์	3.92	0.73	มาก
รวมระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.91	0.75	มาก
1. นโยบายและเป้าหมาย	4.02	0.77	มาก
2. พันธกิจและยุทธศาสตร์	3.96	0.78	มาก
3. โครงสร้างองค์การ	4.04	0.76	มาก
4. วัฒนธรรมองค์การ	3.89	0.77	มาก
รวมระดับองค์การ	3.98	0.73	มาก
1. การเมือง	4.01	0.66	มาก
2. เศรษฐกิจ	3.62	0.70	มาก
3. สังคม	3.97	0.79	มาก
4. เทคโนโลยี	3.75	0.85	มาก
รวมด้านสภาพแวดล้อม	3.83	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่ารายการปัจจัยในระดับปัจเจกบุคคลมีผลสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมในระดับปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 โดยการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และลำดับที่ 3 คือ ทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และลำดับสุดท้ายคือ เจตคติ ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ตามลำดับ

ในระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน พบว่าทุกปัจจัยมีผลสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมในระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 รองลงมาคือความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และลำดับสุดท้ายคือการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ตามลำดับ

ในระดับองค์การทุกปัจจัยมีผลสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมในระดับองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 รองลงมาคือนโยบายและเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และลำดับที่ 3 คือพันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และลำดับสุดท้ายคือวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ตามลำดับ

ในด้านสภาพแวดล้อมทุกปัจจัยมีผลสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมในด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ปัจจัยระดับการเมือง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 รองลงมาคือด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และลำดับที่ 3 คือด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในตอนต้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยสรุปในภาพรวม และแยกตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 11 และตารางที่ 12

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา

ประสิทธิผล	Mean	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความสามารถในการปรับตัว	3.80	0.80	มาก	4
2. การบรรลุเป้าหมาย	3.85	0.75	มาก	3
3. การบูรณาการ	4.03	0.77	มาก	2
4. การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	4.28	0.63	มาก	1
ภาพรวม	3.99	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประสิทธิผลในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสามารถในด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือด้านการบูรณาการมีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ลำดับที่ 3 คือการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และลำดับสุดท้ายคือความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่ม	ค่าสถิติ	การปรับตัว	การบรรลุเป้าหมาย	บูรณาการ	รักษาแบบแผน	ประสิทธิผล
รัตนโกสินทร์ n = 72	Mean	4.06	4.10	4.26	4.48	4.22
	S.D.	0.78	0.75	0.75	0.58	0.68
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
เหนือ n = 78	Mean	3.76	3.78	3.97	4.28	3.95
	S.D.	0.81	0.73	0.81	0.62	0.70
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ตะวันออก เฉียงเหนือ n = 73	Mean	4.02	4.01	4.21	4.39	4.16
	S.D.	0.66	0.63	0.60	0.50	0.54
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
กลาง n = 80	Mean	3.55	3.67	3.88	4.16	3.82
	S.D.	0.84	0.81	0.83	0.71	0.75
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ใต้ n = 36	Mean	3.53	3.53	3.70	3.96	3.68
	S.D.	0.72	0.71	0.74	0.61	0.65
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม n = 339	Mean	3.80	3.85	4.03	4.28	3.99
	S.D.	0.80	0.75	0.77	0.63	0.70
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีโดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 – 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่ากลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 – 4.48 รองลงมา คือกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01 – 4.39 กลุ่มภาคเหนือมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 – 4.28 กลุ่มภาคกลางมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 – 4.16 และกลุ่มภาคใต้มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 – 3.96 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกกลุ่ม มีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมากที่สุด

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการ และด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม พบว่ากลุ่มรัตนโกสินทร์มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน รองลงมา คือกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามรูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษา

บัณฑิต	ค่าสถิติ	การปรับตัว	บรรลุเป้าหมาย	บูรณาการ	รักษาแบบแผน	ประสิทธิผล
บัณฑิตวิทยาลัย n = 194	Mean	3.96	3.97	4.16	4.40	4.12
	S.D.	0.78	0.73	0.72	0.58	0.66
ฝ่ายประสานงาน บัณฑิตศึกษา n = 145	Mean	3.58	3.66	3.85	4.11	3.80
	S.D.	0.76	0.75	0.82	0.66	0.70
รวม n = 339	Mean	3.80	3.85	4.03	4.28	3.99
	S.D.	0.80	0.75	0.77	0.63	0.70
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

$$t\text{-test} = 4.259 \quad df = 337 \quad p = .000$$

จากตารางที่ 13 พบว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏแยกตามรูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษา โดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58 – 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่ากลุ่มบัณฑิต

วิทยาลัยในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลสูงกว่าและอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.40 รองลงมา คือฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58 – 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ มีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมากที่สุด

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏตามรูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษาทั้ง 2 รูปแบบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ด้านการบูรณาการ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่าบัณฑิตวิทยาลัยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน รองลงมา คือฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบบัณฑิตวิทยาลัยและฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา พบว่าประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยสูงกว่าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ($p = .000$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ความหมาย
1	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	3.73	0.88	มาก
2	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	4.04	0.80	มาก
3	บัณฑิตวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.89	0.89	มาก
4	บัณฑิตวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบทบาทที่เปลี่ยนไป	3.90	0.92	มาก
5	บัณฑิตวิทยาลัยมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	3.55	0.98	มาก
6	บัณฑิตวิทยาลัยมีการพัฒนาศึกษาบุคลากร และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.68	1.00	มาก
7	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.88	มาก
8	บัณฑิตวิทยาลัยมีการประเมินหลักสูตรสาขาต่างๆอย่างต่อเนื่อง	3.69	0.97	มาก
9	บัณฑิตวิทยาลัยมีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเพิ่มขึ้น	3.58	1.08	มาก
10	ท่านได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนวทางพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย	4.06	1.00	มาก
11	บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.91	0.97	มาก
12	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัยในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	1.00	มาก
	รวม	3.80	0.80	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการปรับตัวทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 3.55 – 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.08 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายข้อพบว่า “ท่านได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนวทางพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 รองลงมาคือบัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ส่วนข้อที่มีผลการประเมินน้อยที่สุดคือ บัณฑิตวิทยาลัยมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 3.55 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบรรลุเป้าหมาย

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ความหมาย
1	บัณฑิตวิทยาลัยมีผลผลิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด	3.82	0.84	มาก
2	บัณฑิตวิทยาลัยจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรครบทุกหลักสูตร	4.22	0.83	มาก
3	บัณฑิตวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนพัฒนาบุคลากรและการทำงานภาคสังคม	3.75	0.89	มาก
4	จำนวนอาจารย์ผู้สอนเหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ.	4.01	0.94	มาก
5	ผู้สอนมีวุฒิการศึกษา ตรงกับสาขาวิชาที่สอน	4.14	0.85	มาก
6	บัณฑิตวิทยาลัยมีการวางแผนกำลังคนโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	3.61	1.00	มาก
7	การดำเนิน โครงการของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกโครงการ	3.89	0.88	มาก
8	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.89	0.89	มาก
9	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก	3.31	1.20	ปานกลาง
10	บัณฑิตวิทยาลัยจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการงบประมาณของบัณฑิตวิทยาลัย	3.78	0.93	มาก
11	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำรายงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.04	มาก
12	บัณฑิตวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี	3.91	0.92	มาก
รวม		3.85	0.75	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของการดำเนินการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อบัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.31 – 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.83 – 1.20 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายข้อแล้วพบว่า บัณฑิตวิทยาลัยจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรครบทุกหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 รองลงมาคือ ผู้สอนมีวุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ย 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ส่วนข้อที่มีผลการประเมินน้อยที่สุดคือ บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.31 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏ ด้านการบูรณาการ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.04	0.83	มาก
2	ท่านมีความรัก ความผูกพัน และศรัทธาต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ	4.20	0.91	มาก
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อท้องถิ่น	4.40	0.80	มาก
4	บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีให้บุคลากรมีความรัก และสามัคคีกัน	4.02	0.94	มาก
5	บัณฑิตวิทยาลัยสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกัน	3.89	0.97	มาก
6	บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลภายนอก	3.99	0.88	มาก
7	บัณฑิตวิทยาลัยมีการระดมทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย มาช่วยปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย	3.94	0.91	มาก
8	บัณฑิตวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอก เป็นอย่างดี	3.89	0.94	มาก
9	บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมการจัดหลักสูตรในลักษณะสหสาขาวิชา เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อสนอง ความต้องการของท้องถิ่น	3.91	0.95	มาก
รวม		4.03	0.78	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการบูรณาการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.89 – 4.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.97 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายข้อแล้วพบว่า ข้อท่านมีความ

ภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 รองลงมาคือ ความรัก ความผูกพัน และศรัทธาต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ส่วนข้อที่มีผลการประเมินน้อยที่สุดมีเท่ากัน 2 ข้อคือ บัณฑิตวิทยาลัยสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานร่วมกัน และบัณฑิตวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.89 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ความหมาย
1	ท่านภูมิใจและแสดงความรับผิดชอบงานในหน้าที่ในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	4.58	0.64	มาก
2	ท่านเชื่อมั่นว่าอาจารย์ทุกท่านมีคุณค่าในตนเอง	4.50	0.70	มาก
3	ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยให้มีภาพลักษณ์ดีขึ้น	4.53	0.61	มาก
4	บุคลากรทุกฝ่ายในบัณฑิตวิทยาลัยมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย	4.10	0.90	มาก
5	บุคลากรทุกฝ่ายในบัณฑิตวิทยาลัยมีความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ	4.06	0.88	มาก
6	บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.06	0.88	มาก
7	บัณฑิตวิทยาลัยเห็นคุณค่าและส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน	4.16	0.75	มาก
	รวม	4.16	0.63	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษาด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.06 – 4.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.90 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายข้อแล้วพบว่า ความภูมิใจและแสดงความรับผิดชอบงานในหน้าที่ในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ส่วนข้อที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด มีเท่ากัน 2 ข้อ คือนักบุคลากรทุกฝ่ายในบัณฑิตวิทยาลัยมีความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ และข้อบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับ 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เท่ากัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนนี้เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

PERSON	หมายถึง	ระดับปัจเจกบุคคล
MOTIVA	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงาน
ATTIU	หมายถึง	เจตคติ
SKILL	หมายถึง	ทักษะ
DECISIO	หมายถึง	การตัดสินใจ
GROUP	หมายถึง	ระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน
LEAD	หมายถึง	ภาวะผู้นำ
COMMU	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
CONFLI	หมายถึง	ความขัดแย้ง
ORG	หมายถึง	ระดับองค์การ
POLICY	หมายถึง	นโยบายและเป้าหมาย
MISSION	หมายถึง	พันธกิจและยุทธศาสตร์
STRUCT	หมายถึง	โครงสร้างองค์การ
CULTURE	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การ
ENVILO	หมายถึง	ด้านสภาพแวดล้อม
POLITIC	หมายถึง	การเมือง
ECONO	หมายถึง	เศรษฐกิจ
SOCIAL	หมายถึง	สังคม
TECHNO	หมายถึง	เทคโนโลยี
ORGEFF	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์การ
ADAP	หมายถึง	ความสามารถในการปรับตัว
GOAL	หมายถึง	การบรรลุเป้าหมาย
INTRGRA	หมายถึง	การบูรณาการ
LATENCY	หมายถึง	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร และ สภาพแวดล้อมกับประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	ORGEFF PERSON	1																							
2	GROUP	0.682**	1																						
3	ORG	0.896**	0.718**	1																					
4	ENVILO	0.909**	0.718**	0.906**	1																				
5	MOTIVA	0.926**	0.696**	0.847**	0.863**	1																			
6	ATTI U	0.639**	0.905**	0.666**	0.659**	0.631**	1																		
7	SKILL	0.657**	0.921**	0.679**	0.709**	0.656**	0.825**	1																	
8	DECISIO	0.540**	0.886**	0.583**	0.596**	0.566**	0.709**	0.736**	1																
9	LEAD	0.628**	0.906**	0.668**	0.628**	0.659**	0.758**	0.752**	0.774**	1															
10	COMMU	0.822**	0.721**	0.940**	0.873**	0.777**	0.671**	0.698**	0.586**	0.652**	1														
11	CONFLI	0.855**	0.642**	0.945**	0.836**	0.824**	0.578**	0.595**	0.519**	0.627**	0.809**	1													
12	POLICY	0.869**	0.677**	0.957**	0.866**	0.806**	0.644**	0.635**	0.552**	0.618**	0.854**	0.877**	1												
13	MISSION	0.874**	0.676**	0.912**	0.955**	0.821**	0.625**	0.674**	0.556**	0.585**	0.873**	0.843**	0.876**	1											
14	STRUCT	0.847**	0.657**	0.853**	0.952**	0.808**	0.608**	0.644**	0.546**	0.572**	0.840**	0.772**	0.811**	0.918**	1										
15	CULTURE	0.819**	0.669**	0.794**	0.930**	0.778**	0.602**	0.644**	0.574**	0.594**	0.768**	0.733**	0.752**	0.825**	0.837**	1									
16	POLITIC	0.896**	0.715**	0.867**	0.943**	0.856**	0.657**	0.718**	0.577**	0.623**	0.818**	0.811**	0.834**	0.865**	0.843**	0.854**	1								
17	ECONO	0.876**	0.670**	0.834**	0.830**	0.914**	0.612**	0.656**	0.530**	0.618**	0.779**	0.787**	0.803**	0.802**	0.743**	0.743**	0.849**	1							
18	SOCIAL	0.778**	0.577**	0.716**	0.709**	0.894**	0.499**	0.519**	0.493**	0.573**	0.668**	0.710**	0.652**	0.677**	0.663**	0.639**	0.701**	0.797**	1						
19	TECHNO	0.862**	0.655**	0.752**	0.796**	0.923**	0.605**	0.626**	0.524**	0.611**	0.693**	0.704**	0.743**	0.759**	0.746**	0.716**	0.786**	0.801**	0.748**	1					
20	ADAP	0.859**	0.634**	0.790**	0.811**	0.915**	0.581**	0.594**	0.515**	0.600**	0.701**	0.802**	0.742**	0.757**	0.785**	0.737**	0.789**	0.762**	0.740**	0.804**	1				
21	GOAL	0.946**	0.648**	0.858**	0.895**	0.908**	0.608**	0.633**	0.521**	0.576**	0.809**	0.809**	0.819**	0.849**	0.851**	0.803**	0.880**	0.836**	0.765**	0.840**	0.864**	1			
22	INTRGRA	0.960**	0.636**	0.855**	0.875**	0.916**	0.589**	0.593**	0.507**	0.608**	0.794**	0.816**	0.820**	0.834**	0.838**	0.786**	0.851**	0.847**	0.785**	0.839**	0.865**	0.922**	1		
23	LATENCY	0.950**	0.663**	0.861**	0.843**	0.854**	0.625**	0.661**	0.505**	0.601**	0.784**	0.825**	0.842**	0.822**	0.753**	0.757**	0.853**	0.830**	0.704**	0.812**	0.770**	0.840**	0.868**	1	
24		0.915**	0.628**	0.798**	0.810**	0.804**	0.589**	0.587**	0.507**	0.587**	0.705**	0.773**	0.796**	0.790**	0.745**	0.743**	0.785**	0.786**	0.671**	0.749**	0.730**	0.787**	0.819**	0.873**	

* p < .05 ** p < .01

1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

จากตารางที่ 19 พบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 186 คู่ ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทิศทางบวก พบว่าปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านองค์กร และสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.493 - 0.960 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล

ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.682 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่มตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลทุกตัวมีทิศทางบวก มีค่าอยู่ในช่วง 0.825 ถึง 0.709 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ เจตคติ (MOTIVA) กับแรงจูงใจ (ATTIU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.825

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า เจตคติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (0.657) รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน (0.639) การตัดสินใจ (0.628) และทักษะ (0.540) ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.896 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่มตัวแปรปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันทุกตัวมีทิศทางบวก มีค่าอยู่ในช่วง 0.877 ถึง 0.809 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ สื่อสาร (COMMU) กับความขัดแย้ง (CONFLI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.877

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความขัดแย้งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (0.869) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (0.855) และภาวะผู้นำ (0.822) ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยระดับองค์กร

ปัจจัยระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.909 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กรทุกตัวมีทิศทางบวก มีค่าอยู่ในช่วง 0.918 ถึง 0.825 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ นโยบาย (POLICY) กับพันธกิจ (MISSION) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.918

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (0.896) รองลงมาคือ นโยบายและเป้าหมาย (0.874) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (0.847) และโครงสร้างองค์กร (0.819) ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม

ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.926 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม มีค่าอยู่ในช่วง 0.804 ถึง 0.740 ทุกตัวมีทิศทางบวกโดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงคือ สังคม (SOCIAL) กับ เทคโนโลยี (TECHNO) มีทิศทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.804

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านการเมือง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (0.876) รองลงมาคือ ด้านสังคม (0.862) ด้านเทคโนโลยี (0.859) และด้านเศรษฐกิจ (0.778) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นผลจากการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 15 ตัว แบ่งออกเป็น 4 โมเดล ดังนี้

โมเดลที่ 1 ชุดตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ และการตัดสินใจ

โมเดลที่ 2 ชุดตัวแปรปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

โมเดลที่ 3 ชุดตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

โมเดลที่ 4 ชุดตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธี enter ใช้ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัว แบ่งออกเป็น 4 โมเดล ผู้วิจัยป้อนชุด

ตัวแปรที่ละชุดตามลำดับ โดยครั้งแรกผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 เพียงชุดเดียว ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 ครั้งที่ 3 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 โมเดลที่ 2 และโมเดลที่ 3 ครั้งที่ 4 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรทั้ง 4 โมเดลในสมการถดถอยดังตารางที่ 19 – 26

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	-0.953**		0.020		0.045		0.141	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจในการทำงาน	0.340*	0.196*	0.062	0.035	0.070	0.040	0.036	0.021
เจตคติ	0.488**	0.348**	0.162*	0.115*	-0.060	-0.043	-0.047	-0.034
ทักษะ	-0.009	-0.006	0.005	0.003	-0.037	-0.023	-0.012	-0.007
การตัดสินใจ	0.267*	0.170*	0.125	0.080	0.033	0.021	0.161**	0.103**
ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน								
ภาวะผู้นำ			0.273**	0.286**	0.065	0.068	0.134**	0.141**
การติดต่อสื่อสาร			0.320**	0.327**	0.161**	0.164**	-0.008	-0.009
ความขัดแย้ง			0.263**	0.240**	0.057	0.052	0.041	0.037
ปัจจัยระดับองค์กร								
นโยบายและเป้าหมาย					-0.044	-0.042	-0.013	-0.012
พันธกิจและยุทธศาสตร์					0.298**	0.292**	0.126*	0.124*
โครงสร้างองค์การ					0.038	0.036	0.017	0.016
วัฒนธรรมองค์การ					0.452**	0.437**	0.260**	0.252**
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							0.067	0.055
เศรษฐกิจ							0.092*	0.081*
สังคม							0.182**	0.180**
เทคโนโลยี							0.257**	0.272**
R	0.659		0.862		0.912		0.943	
F	64.150		136.656		146.026		174.189	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.434		0.743		0.831		0.890	
R ² change	0.434		0.308		0.088		0.059	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อของควมมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวได้ร้อยละ 43.40 โดยมีปัจจัยระดับเจตคติที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.348 ส่วนปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงาน และการตัดสินใจ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถใน

การปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.196 และ 0.170 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว ได้ร้อยละ 74.30 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 30.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.327, 0.286 และ 0.240 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.115

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว ได้ร้อยละ 83.10 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 8.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจและยุทธศาสตร์ การติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.437, 0.292 และ 0.164 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวได้ร้อยละ 89.00 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 5.90 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร สังคม ภาวะผู้นำ และ การตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.272, 0.252, 0.180, 0.141 และ 0.103 ตามลำดับ และมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.124 และ 0.081 ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวได้ร้อยละ 89.00 มีตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้าน

ความสามารถในการปรับตัว โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร สังคม ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี ตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร คือ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และเศรษฐกิจ สามารถส่งผลกระทบต่อบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่าถ้าบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ระดับความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวก็จะมากตามไปด้วย

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	
(Constant)	-0.630		0.258		0.250		0.229	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจในการทำงาน	0.294*	0.180*	0.028	0.017	0.035	0.022	0.009	
เจตคติ	0.299**	0.226**	0.001	0.001	0.184**	0.140**	0.173**	
ทักษะ	-0.076	-0.050	-0.064	-0.041	-0.106	-0.069	-0.078	
การตัดสินใจ	0.501**	0.339**	0.131	0.089	0.214**	0.145**	0.080	
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			0.219**	0.244**	0.022	0.024	0.072	
การติดต่อสื่อสาร			0.305**	0.331**	0.170**	0.184**	0.004	
ความขัดแย้ง			0.287**	0.279**	0.109	0.105	0.087	
ปัจจัยระดับองค์การ								
นโยบายและเป้าหมาย					-0.037	-0.038	-0.022	
พันธกิจเป้าหมาย					0.310**	0.323**	0.168**	
โครงสร้างองค์การ					0.042	0.042	0.021	
วัฒนธรรมองค์การ					0.343**	0.354**	0.117*	
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							0.178**	
เศรษฐกิจ							0.108**	
สังคม							0.151**	
เทคโนโลยี							0.235**	
R	0.649		0.857		0.901		0.940	
F	60.814		130.861		128.352		162.870	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.421		0.735		0.812		0.883	
R ² change	0.421		0.313		0.077		0.071	

** p < .01 * p < .05

ตารางที่ 20 พบว่าตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 42.10 โดยมีตัวแปรการตัดสินใจ และเจตคติ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.339 และ 0.226 ตามลำดับ มีตัวแปรจำนวน 1 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.180

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 73.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 31.30 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง ภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.331, 0.279 และ 0.244 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 81.20 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 7.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจและเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร และ เจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.354, 0.323, 0.184 และ 0.140 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 88.30 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 7.10 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เทคโนโลยี พันธกิจและเป้าหมาย สังคม การเมือง เจตคติ และเศรษฐกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.265, 0.175, 0.158, 0.157, 0.131 และ 0.101 ตามลำดับ มีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.121

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ได้ร้อยละ 88.30 มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยี พันธกิจและเป้าหมาย สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเจตคติ และมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่า ถ้า บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ระดับของประสิทธิผลด้าน ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายก็จะมากตามไปด้วย

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านความสามารถในการบูรณาการ

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	-0.597		0.153		0.226		0.235	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจในการทำงาน	0.307*	0.182*	0.038	0.023	0.055	0.033	0.037	0.022
เจตคติ	0.565**	0.414**	0.305**	0.224**	0.132	0.097	0.127	0.093
ทักษะ	-0.183	-0.115	-0.171*	-0.108*	-0.185**	-0.117**	-0.150*	-0.095*
การตัดสินใจ	0.368**	0.241**	0.005	0.003	0.057	0.037	-0.046	-0.030
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			0.065	0.071	0.000	0.000	0.043	0.047
การติดต่อสื่อสาร			0.320**	0.336**	0.197**	0.207**	0.183**	0.192**
ความขัดแย้ง			0.413**	0.388**	0.276**	0.259**	0.206**	0.194**
ปัจจัยระดับองค์การ								
นโยบายและเป้าหมาย					0.157	0.155	0.107	0.106
พันธกิจเป้าหมาย					0.176**	0.177**	0.223**	0.225**
โครงสร้างองค์การ					0.077	0.076	0.068	0.067
วัฒนธรรมองค์การ					0.374**	0.372**	0.225**	0.225**
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							0.100	0.085
เศรษฐกิจ							0.006	0.005
สังคม							0.267**	0.271**
เทคโนโลยี							0.019	0.021
R	0.689		0.877		0.898		0.916	
F	75.269		157.034		123.798		112.035	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.474		0.769		0.806		0.839	
R ² change	0.474		0.294		0.038		0.032	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 21 ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในการบูรณาการได้ร้อยละ 47.40 ซึ่งมีตัวแปร ด้านเจตคติและการตัดสินใจ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏใน ด้านการบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.414 และ 0.241 ตามลำดับ และมีตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของ

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.182

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยโดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน(โมเดลที่2) พบว่าสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการได้ร้อยละ 76.90 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 29.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และเจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.388, 0.336 และ 0.224 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรทักษะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -0.108 ซึ่งมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีทักษะมาก บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีประสิทธิผลในด้านการบูรณาการน้อย

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์การ (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการ ได้ร้อยละ 80.60 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 3.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร พันธกิจ และเป้าหมาย ทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.372, 0.259, 0.207, -0.177 และ 0.117 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม(โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการได้ร้อยละ 83.90 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 3.20 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ สังคม วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.271, 0.225, 0.225 ,0.194 และ 0.192 ตามลำดับ และมีตัวแปรด้านทักษะ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นลบ คือ -0.095

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการได้ร้อยละ 83.90 มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการ

บูรณาการ ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ สังคม วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจและยุทธศาสตร์ ความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านการบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่าถ้าหากบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการก็จะมากตามไปด้วย และมีตัวแปรด้านทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบัณฑิตศึกษามีปัจจัยระดับทักษะในระดับมาก จะมีระดับประสิทธิผลในด้านการบูรณาการน้อย

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	0.544*		1.023**		0.954**		0.814**	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจ	0.293**	0.214**	0.085	0.062	0.104	0.076	0.102	0.075
เจตคติ	0.237**	0.214**	0.065	0.059	-0.069	-0.062	-0.076	-0.069
ทักษะ	-0.021	-0.016	-0.013	-0.010	-0.057	-0.045	-0.032	-0.025
การตัดสินใจ	0.341**	0.276**	0.076	0.061	0.148*	0.120*	0.083	0.067
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			0.045	0.061	0.185**	0.246**	0.183**	0.244**
การติดต่อสื่อสาร			0.237**	0.307**	-0.122*	0.158*	0.102	0.132
ความขัดแย้ง			0.406**	0.470**	0.263**	0.305**	0.217**	0.251**
นโยบายและเป้าหมาย					0.201*	0.245*	0.156	0.190
ปัจจัยระดับองค์กร								
พันธกิจเป้าหมาย					0.013	0.016	0.020	0.025
โครงสร้างองค์กร					0.132*	0.160*	0.127*	0.154*
วัฒนธรรมองค์กร					0.152*	0.187*	0.021	0.026
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							0.209**	0.219**
เศรษฐกิจ							0.015	0.017
สังคม							0.103*	0.129*
เทคโนโลยี							-0.001	-0.002
R	0.637		0.818		0.848		0.862	
F	56.996		95.944		75.860		62.106	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.406		0.670		0.718		0.743	
R ² change	0.406		0.264		0.049		0.024	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล(โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 40.60 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.276 และ แรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากัน คือ 0.214

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยโดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ได้ ร้อยละ 67.00 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 26.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้งและการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.470, 0.307 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 71.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 4.90 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้งและภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.305 และ 0.246 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ นโยบายและเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรการติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.245, 0.187, 0.160, 0.158 และ 0.120 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 74.30 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 2.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การเมือง และภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.251, 0.219 และ 0.244 ตามลำดับ และมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ โครงสร้างองค์กร และด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.154 และ 0.129

กล่าวโดยสรุปตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 74.30 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ความขัดแย้ง การเมือง และ ภาวะผู้นำ และตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสังคมสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวกหมายความว่า ถ้าหากบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมากกว่าระดับความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	B	β	b	β	b	β
(Constant)	-0.400		0.373*		0.378*		0.363**	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจ	0.308**	0.203**	0.052	0.034	0.065	0.043	0.045	0.030
เจตคติ	0.398**	0.325**	0.133*	0.109*	-0.045	-0.037	-0.042	-0.035
ทักษะ	-0.074	-0.052	-0.062	-0.044	-0.097*	-0.069*	-0.069	-0.049
การตัดสินใจ	0.369**	0.269**	0.021	0.016	0.097	0.071	-0.011	-0.008
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			0.128**	0.154**	-0.025	-0.030	0.017	0.020
การติดต่อสื่อสาร			0.295**	0.345**	0.162**	0.189**	0.068	0.079
ความขัดแย้ง			0.342**	0.358**	0.176**	0.184**	0.137**	0.143**
ปัจจัยระดับองค์การ								
นโยบาย					0.070	0.077	0.058	0.063
พันธกิจ					0.112**	0.126**	0.024	0.027
โครงสร้าง					0.070	0.077	0.056	0.061
วัฒนธรรม					0.332**	0.368**	0.157**	0.174**
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							0.140**	0.133**
เศรษฐกิจ							0.055	0.055
สังคม							0.176**	0.199**
เทคโนโลยี							0.127**	0.154**
R	0.696		0.902		0.935		0.960	
F	78.401		205.268		207.313		252.763	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	0.484		0.813		0.875		0.921	
R ² change	0.484		0.329		0.062		0.047	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อ (ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน) ประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 48.40 ซึ่งมีตัวแปร 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เจตคติ การตัดสินใจ และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.325, 0.269 และ 0.203 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 81.30 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 32.90 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.358, 0.345 และ 0.154 ตามลำดับ และมีตัวแปรด้านเจตคติสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.109

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์การ (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 87.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 6.20 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.368, 0.189, 0.184 และ 0.126 ตามลำดับ และมีตัวแปรด้านทักษะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -0.069

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลต่อของประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 92.10 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สังคม วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.199, 0.174, 0.154, 0.143, 0.133 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของ

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด ร้อยละ 48.40 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์การ และระดับสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 32.90, 6.20 และ 4.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมได้ร้อยละ 92.10 โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สังคม วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่า กรณีที่บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง ดังนั้นบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมทางสังคมสูงจะมีประสิทธิผลสูงด้วย และถ่าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีปัจจัยระดับวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี ปัจจัยระดับความขัดแย้ง และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง ก็จะมีประสิทธิผลสูงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ มีจำนวนตัวแปร จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	.090		.397		.370		.406	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจ	.223	.162	.069	.050	.086	.063	.006	.004
เจตคติ	.466**	.404**	.147	.128	-.091	-.079	-.045	-.039
ทักษะ	-.147	-.107	-.030	-.022	-.062	-.045	-.044	-.032
การตัดสินใจ	.368**	.283**	.037	.028	.101	.078	.009	.007
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			.040	.049	-.075	-.091	-.008	-.009
การติดต่อสื่อสาร			.314**	.381**	.145**	.175**	.033	.040
ความขัดแย้ง			.325**	.355**	.084	.092	.095	.104
ปัจจัยระดับองค์การ								
นโยบาย					.155	.166	.132	.142
พันธกิจ					.176**	.192**	.038	.041
โครงสร้าง					-.004	-.004	.061	.062
วัฒนธรรม					.399**	.442**	.161**	.179**
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							.129*	.120*
เศรษฐกิจ							.092*	.092*
สังคม							.126**	.150**
เทคโนโลยี							.143**	.187**
R	.705		.889		.932		.957	
F	48.805		105.121		114.246		134.533	
p	0.000		0.000		0.000		0.000	
R ²	.496		.791		.868		.915	
R ² change	.496		.294		.078		.047	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 49.60 ซึ่งมีตัวแปร 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เจตคติ และการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.404 และ 0.283 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยโดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 79.10 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 29.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.381 และ 0.355 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์การ (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 86.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 7.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.442, 0.192 และ 0.175 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 91.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ และสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.187, 0.179 และ 0.150 ตามลำดับ และมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การเมืองและเศรษฐกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.120 และ 0.092 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 49.60 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์การ และด้านสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 29.40, 7.80 และ 4.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมได้ร้อยละ 91.50 โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ และสังคม และตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การเมือง และเศรษฐกิจ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวกหมายความว่า ถ้าหากบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมากระดับความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ประสิทธิภาพของบัณฑิตวิทยาลัยมีปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือ เทคโนโลยี รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัยที่มีปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสูงจะมีประสิทธิผลสูงด้วย และถ้าบัณฑิตวิทยาลัย มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม การเมือง และ

เศรษฐกิจก็จะมีประสิทธิผลสูงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้มีจำนวนตัวแปร จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์กร ไม่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของบัณฑิตวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงาน
บัณฑิตศึกษา

ตัวแปร	โมเดล 1		โมเดล 2		โมเดล 3		โมเดล 4	
	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	-.994*		.452		.435		.214	
ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล								
แรงจูงใจ	.541**	.324**	.010	.006	.041	.025	.126	.075
เจตคติ	.237	.185	.142	.110	-.018	-.014	-.065	-.051
ทักษะ	-.069	-.048	-.154	-.106	-.168*	-.116*	-.129*	-.089*
การตัดสินใจ	.394*	.281*	.044	.032	.105	.075	.000	.000
ปัจจัยระดับกลุ่ม								
ภาวะผู้นำ			.219**	.257**	.059	.070	.071	.084
การติดต่อสื่อสาร			.260**	.296**	.170**	.193**	.099	.113
ความขัดแย้ง			.373**	.372**	.304**	.303**	.161*	.161*
ปัจจัยระดับองค์การ								
นโยบาย					-.037	-.042	.035	.039
พันธกิจ					.024	.027	-.069	-.078
โครงสร้าง					.141	.161	.050	.057
วัฒนธรรม					.289**	.317**	.163*	.178*
ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม								
การเมือง							.156*	.154*
เศรษฐกิจ							-.023	-.024
สังคม							.232**	.254**
เทคโนโลยี							.159**	.175**
R	.686		.915		.941		.965	
F	29.089		94.628		87.020		109.494	
p	.000		.000		.000		.000	
R ²	.470		.838		.885		.932	
R ² change	.470		.368		.047		.047	

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 47.00 ซึ่งมีตัวแปรด้านแรงจูงใจในการ

ทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.324 และมีตัวแปรด้านการตัดสินใจสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.281

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 36.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.372, 0.296 และ 0.257 ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 88.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร ความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.317, 0.303 และ 0.193 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรทักษะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -0.116 ซึ่งมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีทักษะมาก ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาจะมีประสิทธิผลน้อย

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 93.20 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สังคม และเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.254 และ 0.175 ตามลำดับ และมีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความขัดแย้ง การเมือง และทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.178, 0.161, 0.154 และ -0.089 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา มี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผล

ของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามากที่สุด ร้อยละ 47.00 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และระดับองค์การ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 36.80, 4.70 และ 4.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 93.20 โดยมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สังคมและเทคโนโลยี มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง การเมืองและทักษะ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่า กรณีที่ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาก็จะมากตามไปด้วย

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ เทคโนโลยีวัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง การเมือง ดังนั้นฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาที่มีปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมทางสังคมสูงจะมีประสิทธิผลสูงด้วย และถ้าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีปัจจัยด้านเทคโนโลยีวัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง การเมืองสูงก็จะมีประสิทธิผลสูงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้มีจำนวนตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบปัจจัยระดับต่างๆ กับรูปแบบการบริหารบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัจจัยระดับ	บัณฑิตศึกษา	บัณฑิตวิทยาลัย	ฝ่ายประสานงาน
ปัจเจกบุคคล	$R^2 = 48.40$ เจตคติ การตัดสินใจ แรงจูงใจในการทำงาน	$R^2 = 49.60$ เจตคติ การตัดสินใจ	$R^2 = 47.00$ แรงจูงใจในการทำงาน กรตัดสินใจ
กลุ่มที่ปฏิบัติงาน	$R^2 = 32.90$ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ	$R^2 = 29.40$ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง	$R^2 = 36.80$ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ
องค์การ	$R^2 = 6.20$ วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจและเป้าหมาย	$R^2 = 7.80$ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ	$R^2 = 4.70$ วัฒนธรรมองค์การ
สภาพแวดล้อม	$R^2 = 4.70$ สังคม เทคโนโลยี การเมือง	$R^2 = 4.70$ เทคโนโลยี สังคม การเมือง เศรษฐกิจ	$R^2 = 4.70$ สังคม เทคโนโลยี การเมือง
รวม	R = 96.50 สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง ทักษะ การเมือง	R = 95.70 เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ สังคม การเมือง	R = 96.50 สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง ทักษะ การเมือง

จากตารางที่ 26 พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย และฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีความสอดคล้องกัน ไม่แตกต่างกันมากนัก และเมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบ พบว่า

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมได้ร้อยละ 92.10 มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมได้ร้อยละ 91.50 มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุดคือ เทคโนโลยี รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 93.20 มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง และการเมือง ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีสาระดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป ทั้งหมด 35 แห่ง รวมทั้งหมด 2,119 คน

กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 333 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมผู้ให้ข้อมูล 339 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ชุดที่ 2 แบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ และแบบวัดประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise

สรุปผลการวิจัย

เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาดังกล่าวดังนี้

1. ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า ความสามารถในด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถด้านการบูรณาการ ความสามารถด้านการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม สรุปได้ว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชื่อมั่นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า ทั้งมุ่งมั่นในการพัฒนาบัณฑิตศึกษาให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้บัณฑิตศึกษายังเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีโดยการส่งเสริมให้นำมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน

1.2 ความสามารถในการบูรณาการ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาในด้านความสามารถในการบูรณาการ สรุปได้ว่า บุคลากรของบัณฑิตศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาการศึกษาเพื่อท้องถิ่น ซึ่งมาจากความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อบัณฑิตศึกษา ส่งผลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งนี้บัณฑิตศึกษายังส่งเสริมให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี มีความรักและสามัคคีต่อกันอีกด้วย

1.3 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาในด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า บัณฑิตศึกษามีการจัดการศึกษาทุกหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อาจารย์ผู้สอนเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งมีวุฒิการศึกษาตรงกับหลักสูตรหรือสาขาที่สอน นอกจากนี้บัณฑิตวิทยาลัยยังมีการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี

1.4 ความสามารถในการปรับตัว

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาในด้านความสามารถในการปรับตัว สรุปได้ว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนในการพัฒนาบัณฑิตศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมเสนอแนวทาง นอกจากนี้บัณฑิตศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พร้อมกับปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นระบบ สอดคล้องกับบทบาทที่เปลี่ยนไป รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

และจากการวิเคราะห์ประสิทธิผลตามรูปแบบการบริหารระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ทั้ง 2 รูปแบบ มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยบัณฑิตวิทยาลัยจะมีประสิทธิผลสูงกว่าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าทั้ง 2 รูปแบบ มีความสามารถในการด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถด้านการบูรณาการ ความสามารถด้านการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลภาพรวมทั้งหมดของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านต่างๆพบว่า ในระดับปัจเจกบุคคลทุกตัวแปรมีระดับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน ทักษะ และเจตคติตามลำดับ ในระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ตัวแปรด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความขัดแย้งและการติดต่อสื่อสารตามลำดับ ในระดับองค์การตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือนโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมองค์การตามลำดับ และในระดับสภาพแวดล้อม ทุกตัวแปรมีระดับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวแปรด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสังคม เทคโนโลยีและเศรษฐกิจตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลแต่ละด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ที่เป็น 4 โมเดล โมเดล ที่ 1 นำชุดตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลไปวิเคราะห์ โมเดลที่ 2 เพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับกลุ่มที่ ปฏิบัติงานร่วมกัน โมเดลที่ 3 เพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร และโมเดลที่ 4 เพิ่มตัวแปรปัจจัย ระดับสภาพแวดล้อม จากนั้นทำการวิเคราะห์ประสิทธิผลโดยภาพรวมและแต่ละด้าน สรุปผลการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าปัจจัย ทั้ง 4 ระดับ 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม ได้ร้อยละ 92.10 เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถ ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 48.40 โดยมี ตัวแปร 3 ตัว แปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เจตคติ การตัดสินใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏ ได้ร้อยละ 81.30 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 32.90 ซึ่งมีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ ตามลำดับ และมีตัวแปรด้านเจตคติสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถ ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 87.50 โดยมีความแปรปรวน เพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 6.20 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผล ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ตามลำดับ และมี ตัวแปรด้านทักษะสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ร้อยละ 92.10 โดยมีความ แปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อ ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับ

ความสำคัญได้ดังนี้ สังคม วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมี 4 กลุ่มปัจจัย โดยปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด ร้อยละ 48.40 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กร และระดับสภาพแวดล้อม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 32.90, 6.20 และ 4.70 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่า กรณีที่บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวได้ร้อยละ 89.00 มีตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัว โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร สังคม ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร คือ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และเศรษฐกิจ สามารถส่งผลกระทบต่อบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่าถ้าบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ระดับความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการปรับตัวก็จะมากตามไปด้วย

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ได้ร้อยละ 88.30 มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยี พันธกิจและยุทธศาสตร์ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเจตคติ และมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่า ถ้าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏมียังอีกเหล่านี้ในระดับมาก ระดับของประสิทธิผลด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายก็จะมากตามไปด้วย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการ พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการได้ร้อยละ 83.90 โดยมีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการ ได้แก่ สังคม วัฒนธรรมองค์การ พันธกิจและเป้าหมาย ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และทักษะ แต่มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่าถ้าหากบัณฑิตศึกษามียังอีกเหล่านี้ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการบูรณาการก็จะมากตามไปด้วย และมีตัวแปรด้านทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบัณฑิตศึกษามียังอีกระดับทักษะในระดับมาก จะมีระดับประสิทธิผลในด้านการบูรณาการน้อย

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 74.30 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความขัดแย้ง การเมือง และ ภาวะผู้นำ และตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และ สังคม สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวกหมายความว่า ถ้าหากบัณฑิตศึกษามียังอีกเหล่านี้ในระดับมาก ระดับความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย พบว่า ทั้ง 4 ปัจจัย 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมได้ร้อยละ 91.50 โดยชุดของตัวแปร ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 49.60 ซึ่งมีตัวแปร 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เจตคติ และการตัดสินใจ เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยโดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 79.10 โดยมีความ

แปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 29.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 86.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 7.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และการติดต่อสื่อสาร จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ ร้อยละ 91.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และสังคม และมีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การเมืองและเศรษฐกิจ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 49.60 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 29.40, 7.80 และ 4.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมได้ร้อยละ 91.50 โดยมีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และสังคม และตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การเมือง และเศรษฐกิจ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวกหมายความว่า ถ้าหากบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมากระดับความมีประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย

7. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา พบว่าทั้ง 4 ปัจจัย 15 ตัวแปร สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 93.20 เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 47.00 ซึ่งมีตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีตัวแปรด้านการตัดสินใจสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 36.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับองค์การ (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 88.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสาร โดยมีตัวแปรทักษะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -0.116 ซึ่งมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีทักษะมาก ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาจะมีประสิทธิผลน้อย

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 93.20 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็นตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สังคม และเทคโนโลยี และมีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การความขัดแย้ง การเมือง และทักษะ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย และฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่แตกต่างกันมาก

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย เจตคติ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความขัดแย้ง พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การเมือง เทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นบวก หมายความว่าถ้าหากบัณฑิตศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะมากตามไปด้วย และมีตัวแปรด้านทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยมาตรฐานเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบัณฑิตศึกษามีปัจจัยระดับทักษะในระดับมาก จะมีระดับประสิทธิผลน้อย

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน นั่นหมายถึงบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการบูรณาการ และมีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการวิจัยระบุว่าประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือความสามารถด้านการบูรณาการ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จากการวิจัยระบุว่าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์รู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมุ่งมั่นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย ทั้งยังมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย มีความภูมิใจ มีการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น แสดงถึงความสนใจ ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากการค้นพบสามารถอภิปรายได้ว่า ทุกฝ่ายให้ความสนใจและตระหนักว่าการจัดการศึกษาเป็นเรื่องของทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (ประวิตร ชูศิลป์, 2542) เพราะจบการศึกษามาจากมหาวิทยาลัยต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าและการนำนวัตกรรมใหม่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน นั้นสอดคล้องกับพวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2545) ที่กล่าวว่าสิ่งที่ช่วยจะให้องค์กรบรรลุความมีประสิทธิภาพได้นั้นคือการที่องค์กรสามารถดำเนินการโดยการนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหาร ดังนั้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรย่อมส่งผลต่อผลผลิตและวิธีการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

1.2 ความสามารถในการบูรณาการ จากการวิจัยพบว่า บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการบูรณาการในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเพื่อท้องถิ่น การทำงานร่วมกันทั้งภายในและ

ภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดหาทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่หลากหลายเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น มีการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ นอกจากนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 หมวด 3 เรื่องการประสานงานและระดมสรรพกำลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 46 - 48 เพื่อพัฒนาอุดมศึกษาในท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยในความร่วมมือ ประสานการใช้บุคลากร ทรัพยากร และความชำนาญร่วมกันในการปฏิบัติตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้ทุกมหาวิทยาลัย สนับสนุนการฝึกกำลังทุกฝ่าย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างสรรค์ภูมิปัญญาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีการประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก วรรณเชียร (2545) และปิติชาย ดันปิติ (2547) ที่กล่าวว่าจัดการศึกษาในปัจจุบันได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างเข้ามามีบทบาทมากขึ้น สถานศึกษาเปิดโอกาสให้หลายภาคส่วนในสังคมเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรระบบเปิดที่ต้องเชื่อมโยงกับชุมชน ท้องถิ่น เขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และองค์กรอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม และต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทุกด้านในลักษณะองค์รวมหรือปฏิรูประบบการบริหารจัดการหลักสูตรไม่ทำแบบแยกส่วน

1.3 ความสามารถด้านการบรรลุเป้าหมาย จากการวิจัยพบว่าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถด้านการบรรลุเป้าหมายในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบัณฑิตวิทยาลัยจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานของหลักสูตร จัดผู้สอนได้เพียงพอกับผู้เรียน ทั้งเลือกผู้สอนมีวุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน ทั้งนี้เป็นเพราะบัณฑิตวิทยาลัยมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ทั้งผู้บริหาร กรรมการหลักสูตรและผู้สอนให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังคุณภาพของบัณฑิตที่ดี ทั้งนี้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อที่ 8 เรื่องจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ และ Gibson and others. (2000) กล่าวว่า องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ถ้ามีการจัดทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คนในองค์กรได้ร่วมกันกำหนดไว้ และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา กล่าวว่า ถ้าสถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานการศึกษาตามกรอบแนวทางและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด จะทำให้การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร

จัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย อันจะทำให้เกิดการผลิตบัณฑิตทุกระดับ การสร้างผลงานวิจัย และการให้บริการทางวิชาการเกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศ

1.4 ความสามารถด้านการปรับตัว จากการวิจัยพบว่า บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถด้านการปรับตัวในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบัณฑิตวิทยาลัยปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากบริบทภายนอก เช่นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบทบาทที่เปลี่ยนไป บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมเสนอแนวทางการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการจัดทำเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ Parsons (1967) ที่กล่าวว่า องค์กรจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล ซึ่งองค์กรมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่เนื่องจากในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษานั้นๆ ทำให้ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เกิดความสมดุลและการอยู่รอดของบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ต้นปิติ (2547) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาไว้ซึ่งความสมดุลด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดวิธีการที่เหมาะสมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความสมดุลขององค์กรประกอบด้วย ความมั่นคง ความต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัว และการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามปัจจัยย่อยแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า โมเดลที่ 1 ชุดของตัวแปรปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถทำนายประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ 48.40% ซึ่งมีตัวแปร 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เจตคติ การตัดสินใจ และแรงจูงใจในการทำงาน โมเดลที่ 2 ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ 32.90% ตัวแปร 3 ตัวแปรที่สามารถ

ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีความสำคัญมาก ต่อมาเมื่อเพิ่มโมเดลที่ 3 ปัจจัยระดับองค์กร มีความสามารถทำนายประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ 6.20% ตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ และเพิ่มโมเดลที่ 4 ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม พบว่ามีความสามารถทำนายประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา ได้เพียง 4.70%

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในแต่ละปัจจัยย่อย มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมได้ร้อยละ 92.10 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ความขัดแย้ง และการเมือง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่ 1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 49.60 ซึ่งมีตัวแปร เจตคติ และการตัดสินใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์โมเดลที่ 2 ระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันพบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 79.10 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 29.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย โมเดลที่ 3 ปัจจัยระดับองค์กร พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ได้ร้อยละ 86.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 7.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และการติดต่อสื่อสาร โมเดลที่ 4 ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม พบว่า สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 91.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย ดังนี้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร สังคม การเมืองและเศรษฐกิจ

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 49.60 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยได้ร้อยละ 29.40, 7.80 และ 4.70 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมได้ร้อยละ 91.50 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุดคือ เทคโนโลยี รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 93.20 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามากที่สุดคือ สังคม รองลงมา คือ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง และการเมือง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (โมเดลที่1) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 47.00 ซึ่งมีตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน และการตัดสินใจ โมเดลที่ 2 ดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่1 ร้อยละ36.80 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาดังนี้ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ

โมเดลที่ 3 ปัจจัยระดับองค์การ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 88.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสาร โดยมีตัวแปรทักษะส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ซึ่งมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีทักษะมาก ฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาจะมีประสิทธิผลน้อย

โมเดลที่ 4 ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลต่อของประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 93.20 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 4.70 ซึ่งมีตัวแปรสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ได้ดังนี้ สังคม และเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ความขัดแย้ง การเมือง และทักษะ

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามี 4 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามากที่สุด ร้อยละ 47.00 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และระดับองค์การ สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 36.80, 4.70 และ 4.70 ตามลำดับ

ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย และฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษามีความสัมพันธ์กัน ไม่แตกต่างกันมากนัก

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของ

บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

1) เจตคติในการทำงาน

เจตคติในการทำงานของบุคลากรบัณฑิตศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ก็จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามที่ Robbins (2001) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทั้งความพึงพอใจในงาน ความมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นารี อาแว (2545: 164) ที่สะท้อนให้เห็นว่าเจตคติต่อการเรียนพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารวิชาการ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยควรเร่งสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้กับบุคลากรทุกฝ่าย

2) การตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญที่บุคคลจะใช้ในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนในองค์กร การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ทั้งนี้ควรมีเหตุและผลประกอบการตัดสินใจ มีการพิจารณาองค์ประกอบหลายๆด้าน มีสิ่งที่แสดงถึงการตัดสินใจที่ถูกต้องจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ดังที่เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549: 43) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจถือเป็นขั้นตอนหนึ่งอันนำไปสู่การวางแผน การตัดสินใจที่มีคุณภาพทำให้การบริหารเจริญก้าวหน้า และการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Briggs (2001) และ Taylor (2002) ที่พบว่า การตัดสินใจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร Shepherd (1991) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช กรุดมณี (2550) พบว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด และภิญโญ สาธร (2526); นพพงษ์ บุญจิตราкул (2534) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก จนถึงได้ว่าการตัดสินใจเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการโดยอิสระของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการตัดสินใจที่เป็นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน กระบวนการที่สำคัญที่มีเหตุผลในการพิจารณา และวิเคราะห์หาทางเลือก เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Plunkett and Attner (1994) ได้เสนอ

ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยระบุปัญหา การพิจารณาข้อจำกัด การพัฒนาทางเลือก การวิเคราะห์ทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ และการประเมินผลย้อนกลับ โดยในกระบวนการตัดสินใจดังกล่าว ผู้บริหารมักจะมีอำนาจในการตัดสินใจ จึงควรพิจารณาตามขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

3) แรงจูงใจในการทำงาน

ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shepherd (1991 อ้างถึงใน ธวัชกรุดมณี 2550) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่นเดียวกับ ธวัชกรุดมณี (2550) จากงานวิจัยพบว่าในปีวิจัยระดับบุคคล ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด และสุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543) พบว่า การจูงใจของบุคลากรในส่วนของกรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละคน จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการ

ในส่วนของ ชัดติยา ด้วงสำราญ (2543) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของครู ทำให้ครูทุ่มเทการทำงานมากขึ้น โดย Luthan (1995: 126) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีมากก็เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์การ และในการบริหารงานนั้นจะต้องทำการจูงใจให้บุคคลทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

4) ทักษะ

ตัวแปรด้านทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นลบ หมายความว่า ถ้าบัณฑิตศึกษามีตัวแปรทักษะในระดับมาก จะมีระดับประสิทธิผลในด้านการบูรณาการน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นรูปแบบที่บุคลากรถือปฏิบัติร่วมกันจนเกิดเป็นลักษณะของปทัสถานกล่าวคือ เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติที่กลุ่มสร้างขึ้นและยอมรับปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ซึ่งทำให้ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย (Hunt: 1979 อ้างถึงใน ชีรพน คงนาวัง, 2543: 174) ดังนั้นเมื่อบุคลากรให้ความสนใจงานและมีทักษะดีอยู่แล้ว บุคลากรแต่ละท่านรู้จักใช้ทักษะของตนเองในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นการลดภาระของบัณฑิตศึกษาไม่สนใจต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา อีกประการหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมากสอนทั้งวันธรรมดา เสาร์-อาทิตย์ พร้อมทั้งทำงานด้านบริหารอีกด้วย ทำให้ไม่ค่อยได้หาความรู้เพิ่มเติมหรือค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีไม่เพียงพอจึงต้องทำงานหลายหน้าที่

ทำให้ใช้ความรู้ไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบรวมทั้งบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลได้

2.2 ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา เป็นกระบวนการที่บุคคลผู้หนึ่งสามารถใช้วิธีการหรืออิทธิพลทางสังคมสนับสนุนให้คนอื่นประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยที่ค้นพบมาก่อนหน้านี้ อาทิ Adam (1993 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550) พบว่าภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรอีกด้วย และพิสนุ พงศ์ศรี (2542) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิผลองค์กรคือ ภาวะผู้นำองค์กร ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์กรที่จะเป็นผู้นำทางไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และยิ่งในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากบริบทภายนอก องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ มีประสบการณ์มีความเข้าใจในงานทุกด้านเป็นอย่างดี เลือกรคนให้เหมาะกับงาน รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรพัฒนาศักยภาพและดึงศักยภาพของเพื่อนร่วมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ผู้นำ และที่สำคัญคือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างรวดเร็ว

2) การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพราะการติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์กรทุกองค์กร การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก การติดต่อสื่อสารของกลุ่มคนในองค์กรนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ดังที่ Lunenberg and Onstein (1996: 176) ที่กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มและองค์กรเข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับ Barnard (1993: 537) กล่าวว่า การสื่อสารมีหน้าที่ในการเชื่อมโยงบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หากปราศจากการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานคงไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้ถ้าองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือการลดขั้นตอนการสื่อสารเพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว ก็จะทำให้บัณฑิตวิทยาลัยมีประสิทธิผล ดังที่ Kanter (cite

in Bartol and others, 1988 อ้างถึงใน รัช กรุดมณี, 2550: 170) ให้ข้อเสนอแนะว่าการบริหารองค์การควรให้มีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางเป็นการติดต่อสื่อสารในแนวตั้งและในแนวนอน เน้นความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความชัดเจนที่แสดงออกเป็นลายลักษณ์อักษร เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย ชักถาม หรืออาจดำเนินการในรูปแบบการประชุมสัมมนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว และในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จึงมีวิธีการในการติดต่อสื่อสารอีกหลายวิธี เช่น การใช้ระบบ e-mail หรือ video conference เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัช กรุดมณี (2550: 161) ที่วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพองค์การ พบว่า การสื่อสารส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3) ความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในอดีตอาจกล่าวว่างค์การที่ดีที่สุดจะต้องไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่ในปัจจุบันความขัดแย้งอาจส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งช่วยกระตุ้นให้บุคคลและกลุ่มพยายามหาทางแก้ปัญหา (ณัฐพันธ์ เขจรันท์และคณะ, 2547: 232) นอกจากนี้ความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ การหาข้อมูล และเหตุผล ข้อเท็จจริงมาสนับสนุนทำให้ได้ข้อมูลหรือหลักฐานใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่ฉลาดมักสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้นไปทำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมให้ได้ในที่สุด ตามที่ Owens (1987 อ้างถึงใน ณัฐพันธ์ เขจรันท์และคณะ, 2547: 238) กล่าวว่าถ้าหากความขัดแย้งนั้นได้รับการตอบสนองในทางบวก มีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เหมาะสม ก็ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน โดยความขัดแย้งนั้นจะเป็นความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าในที่สุด สอดคล้องกับ Reddin (1988 อ้างถึงใน สุพิศ ประสบศิลป์, 2540: 164) เพื่อให้การทำงานบรรลุประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะเน้นการควบคุมให้เป็นไปตามกระบวนการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย การประชุมปรึกษาหารือมักเป็นทางการ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางคือบนลงล่างและล่างขึ้นบน และเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานผู้บริหารมักใช้อำนาจให้ความขัดแย้งยุติลงได้ ดังนั้นถ้าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถทำให้บุคลากรยอมรับความขัดแย้งและหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกันหรือนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งลดความขัดแย้งในองค์การและสร้างสัมพันธภาพที่นำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนาองค์การ ก็ยิ่งส่งผลให้บัณฑิตวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากที่สุด

2.3 ปัจจัยระดับองค์การ ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

1) พันธกิจและยุทธศาสตร์

การกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและสามารถปฏิบัติจริงได้ มีการจัดวางระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุณี หงษ์ลอย (2550: บทคัดย่อ) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้กำหนดภารกิจไว้ 8 ประการคือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การปรับปรุงและถ่ายทอดเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และการบริหารจัดการองค์การ มีการดำเนินการจัดการศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งยังได้กำหนดพันธกิจการจัดการศึกษาอย่างมีลักษณะเฉพาะเป็นจุดเด่นแตกต่างกันไป เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จัดการศึกษาที่เอื้อต่อผู้ด้อยโอกาสเป็นต้น (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548: 60) ดังนั้นการที่บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดพันธกิจไว้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยตรงตามพันธกิจ มีความชัดเจนปฏิบัติได้จริง บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการจัดวางระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อประสิทธิผลบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

2) โครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งโครงสร้างองค์การจะเป็นรูปแบบที่จะทำให้้องค์การเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ โครงสร้างองค์การเป็นผลรวมทั้งหมดของวิธีการแบ่งหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ เส้นทางการติดต่อสื่อสาร โดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จขององค์การเป็นหลัก ตรงกับข้อเสนอของ Steers (1977: 8) เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า โครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2536) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพควรมีแนวทางคือ 1) ความง่าย ไม่ควรมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวและซับซ้อน 2) มีแผนผังการจัดองค์การที่เป็นทางการ 3) การประเมินโครงสร้างองค์การ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด คือ ปัจจัยระดับโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทหน้าที่และการประสานงานให้มีความชัดเจน และกึ่งพร

ทองใบ (2533: 141) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิภาพองค์การภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย พบว่า ตัวแปรโครงสร้างองค์การสามารถอธิบายประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่างานในองค์การได้มีการแบ่งหรือจัดสรรกันอย่างไร การบังคับบัญชา การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนความร่วมมือและประสานงานในองค์การ สอดคล้องกับ Hodge and Anthony (1998: 373-379) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพไว้คือ 1) ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 2) กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ 3) มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา 5) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และ 6) ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการแบ่งโครงสร้าง ตามพระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักงานวิทยาเขต 3) บัณฑิตวิทยาลัย และกำหนดให้บัณฑิตวิทยาลัย คณะ และวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณะ กอง ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อย่างไรก็ตามการออกแบบโครงสร้างองค์การที่ดีต้องดำเนินการไปควบคู่กับการจัดคนที่เหมาะสมเข้าทำงาน ซึ่งต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปด้วย และผู้บริหารต้องตรวจสอบเป็นระยะว่าสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้อาจไม่เหมาะสมที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ แต่ปัจจุบันพบว่าโครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งยังไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่เป็นสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษามากกว่า และบางแห่งโครงสร้างของมหาวิทยาลัยไม่มีหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัย(ที่เทียบเท่าคณะ) แต่จัดเป็นหน่วยงานย่อยที่เรียกว่าบัณฑิตศึกษาอยู่ภายใต้สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงมีลักษณะเป็นเพียงหน่วยงานทางธุรการ ส่วนงานวิชาการจะเป็นบทบาทหน้าที่ของกรมการประจำสาขาต่างๆ หรือตามคณะต่างๆ ทำให้การบริหารงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญกับโครงสร้างหรือรูปแบบการบริหารบัณฑิตศึกษาอย่างชัดเจน

3) วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Gallasch (1997 อ้างถึงในประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อเจตคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของคน และลักษณะดังกล่าวของคนเป็นองค์ประกอบจำเป็นที่ส่งผลต่อผลิตภาพขององค์การ ทั้งให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารและบุคลากรมีความจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และรวมทั้งการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมย่อยต่างๆภายในองค์การ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์การดำเนินการอย่าง

จริงจังและมีประสิทธิภาพในการจัดวัฒนธรรมย่อยที่ชัดเจนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและต้องพยายามสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ McCarty (1989 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ วิริยะสุนทร, 2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจูงใจอาจารย์ในวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของอาจารย์ได้ถูกกำหนดจากภายในและมีหลักฐานว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์เนื่องจากอิทธิพลของมิติต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานนิเทศกรรมสามัญศึกษาผล การวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร และงานวิจัยของบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550, 158) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นช่วงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากสถาบันราชภัฏมาสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ดังนั้นบัณฑิตศึกษาควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.4 ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

1) การเมือง

สภาพแวดล้อมทางการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เนื่องจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปรับตัวเพื่อให้รับกับนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล มีการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา พรหมวนิช (2547, 191) การปรับเปลี่ยนบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏถูกกำหนดด้วยนโยบายของรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหลัก แต่มหาวิทยาลัยยังคงสามารถกำหนดทิศทางได้ด้วยตนเอง ที่มีลักษณะเฉพาะของการมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาที่มุ่งเป็นอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยปัจจัยภายใน 2 ประการคืออุดมการณ์ของประชาคม และปรัชญาของมหาวิทยาลัย อาจนับได้ว่าเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ผลักดันให้บัณฑิตวิทยาลัยเกิดประสิทธิผลมีทิศทางที่มุ่งสู่ท้องถิ่นควบคู่ไปกับทิศทางที่ที่ถูกกำหนดด้วยนโยบายรัฐแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และงานวิจัยของนพรุจ ศักดิ์ศิริ (2550) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นถ้าบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายที่จะมุ่งพัฒนาในทุกด้านอย่างจริงจัง มุ่งมั่นในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาแล้ว ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วย

2) เศรษฐกิจ

อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ Steers (1977) อธิบายว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและความต้องการส่วนบุคคลสามารถบ่งชี้ผลลัพธ์ขององค์การและบอกถึงความมีประสิทธิผลได้ ทั้งภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตศึกษาและงานวิจัยของนิคยา พรหมวนิช (2547: 191-192) พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจยังเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเร่งพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการศึกษาสาขาวิชาต่างๆ ได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ และสภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏคือ ปัจจุบันยังเป็นสำนักงานบัณฑิตศึกษา ยังไม่ได้รับการยกฐานะเป็นบัณฑิตวิทยาลัย จึงทำให้สถานะภาพและงบประมาณตลอดจนทรัพยากรมีจำกัด จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การค่อนข้างมาก ด้วยเงื่อนไขของเศรษฐกิจมีผลอย่างมากต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งให้การสนับสนุนทั้งมีระบบการบริหารจัดการที่ดี แต่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้หาแหล่งเงินทุนจากภายนอก บัณฑิตวิทยาลัยใช้งบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นงานของบัณฑิตวิทยาลัยต้องการสนับสนุนจากรัฐค่อนข้างมากทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร การวิจัยและการถ่ายทอดองค์ความรู้ การฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ แต่การขาดแคลนทรัพยากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังเป็นปัญหาพื้นฐานที่ยังคงอยู่ตลอดมา ทั้งยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การปฏิรูประบบราชการทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องปรับการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสภาวะการแข่งขันในการจัดการศึกษาค่อนข้างสูงมาก ซึ่งอาจทำให้การจัดการศึกษาเปลี่ยนรูปแบบไปสู่ธุรกิจการศึกษามากขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการรักษาสถานภาพทางการเงินและงบประมาณ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษาได้

3) สังคม

สังคมเป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และมาตราที่ 8 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยคือการแสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นสังคมจึงเข้ามามีบทบาทต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยระดับสังคม ได้แก่ 1) การที่ชุมชนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา และ 2) ชุมชนให้การสนับสนุนต่างๆ โดยกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4) เทคโนโลยี

สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนในการค้นคว้าวิจัย ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงาน สะดวก รวดเร็วเป็นระบบ ทำให้เกิดความคล่องตัว ก้าวทันต่อสภาพสังคมภายนอก ทั้งยังเป็นการลดภาระในการเดินทางและใช้สอย ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผล อาจเป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ (2543: 143) ที่ได้สังเคราะห์จากประเทศที่ได้คัดสรรซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พบว่าต้องมีความมุ่งมั่นของฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายการเมืองที่จะผลักดันให้นโยบายต่างๆ ที่วางไว้เดินไปอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนทรัพยากร และจัดทำโครงการนำร่องต่างๆ เพื่อเตรียมรับมือโลกในยุคใหม่ และงานวิจัยของชนวิน ทองแพง (2549: 193) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยระดับเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญโดยการกำหนดหรือทบทวนนโยบายพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยหลักในการช่วยบริหารงานด้านต่างๆ ทั้งสนับสนุนทางการเรียนการสอน การค้นคว้าและวิจัยอีกด้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้ข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยข้อเสนอแนะประกอบด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1 สร้างเจตคติที่ดี

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยระดับบุคคลส่งต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามากที่สุดถึงร้อยละ 48.40 จากปัจจัยที่สามารถส่งต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมร้อยละ 92.10 ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีนโยบายในการสร้างเจตคติที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างทักษะ และมุ่งเน้นการตัดสินใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

1.2 การลดความขัดแย้ง

จากผลการวิจัยพบว่า การลดความขัดแย้งเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารควรวางนโยบายเพื่อหาวิธีการลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันในบัณฑิตวิทยาลัย ต้องวางนโยบายที่เน้นความสมัครสมานสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความรัก สามัคคี มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏควรต้องมีการประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อประสิทธิผลของบัณฑิตวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมให้ชัดเจน

1.3 สภาพแวดล้อมภายนอก

สังคม เทคโนโลยี และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสำคัญ มหาวิทยาลัยจึงควรมีนโยบายให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หรือจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการกำหนดนโยบายพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นปัจจัยหลักในการช่วยบริหารงานต่างๆ พร้อมทั้งเป็นค้ำค้ำ ข้อมูลและงานวิจัยได้ทั่วโลกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษอีกด้วย

1.4 รูปแบบของการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยพบว่าการจัดรูปแบบการบริหารแบบบัณฑิตวิทยาลัยมีประสิทธิผลสูงกว่าฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรวางนโยบายปรับโครงสร้างการบริหารงานในรูปของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อจะทำให้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสูงขึ้น

แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา ทั้ง 2 รูปแบบ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมีความใกล้เคียงกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏควรวางนโยบายเร่งสร้างปัจจัยทั้ง 4 ระดับคือ ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์กรและปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเป็นไปอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมหาวิทยาลัยอื่นๆ

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเพิ่มขยายองค์ความรู้

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยระหว่างมหาวิทยาลัย

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกับมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่

2.3 การศึกษาโดยใช้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยตรง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยใช้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลทางตรง และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลทางอ้อม ปัจจัยใดมากกว่ากัน และศึกษาความแตกต่างระหว่างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

2.4 การใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบพหุระดับ

เนื่องจากปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลมีระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ทั้งองค์กร เพื่อให้ข้อมูลที่อยู่ต่างระดับได้ผลมากยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบพหุระดับ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร หรือมหาวิทยาลัย ระดับกลุ่มมหาวิทยาลัย เช่นมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยอื่นของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ว่ามีปัจจัยแตกต่างกันหรือไม่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา เจริญชัย. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. ทิศทางของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง
ทิศทางการวางแผนพัฒนาการอุดมศึกษาระยะที่: ณ หอประชุมเล็กมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
28-29 กันยายน 2532, 2532.
- กองบรรณาธิการ. **สารปฏิรูป**. 4(37): 40 เมษายน, 2540.
- กริสนา นกสกุล. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำปฏิรูประบบของนิสิต
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2531.
- กิติมา ปรีดีคิดก. **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์, 2529.
- กิ่งพร ทองใบ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ
ภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.
- เกษม วัฒนชัย. **การอุดมศึกษาในคริสต์ทศวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา, 2544.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- แก้วตา คณะวรรณ. “ร่ำฟังการศึกษาระดับปริญญาโท” ใน **ศึกษาศาสตร์**. : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2530.
- จรัส สุวรรณเวลา. “แนวทางการพัฒนาบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”. ใน **เอกสาร
ประกอบการปฐมนิเทศนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2533**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2529.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์, 2545.
- จินดา ยัญทิพย์. **ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทางปรัชญาการศึกษากับแบบการเรียนของนิสิตบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- จิระ หงส์ลดารมย์. **ทิศทางการวิเคราะห์กำลังคนเพื่อการศึกษา**. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องทิศทางการวางแผนการพัฒนาการอุดมศึกษาระยะที่ 7 ณ หอประชุมเล็ก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 28-29 กันยายน 2532, 2532..
- จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. **การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **รายงานการสัมมนาหัวหน้าภาควิชาที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา เรื่อง แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2522.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **รายงานประจำปีบัณฑิตวิทยาลัย 2532**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ฉวีวรรณ วัฏฏานนท์. **ความสูญเปล่าในการผลิตมหาบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เฉียบ ไทยยิ่ง. **ประสิทธิผลองค์การระบบเปิด: กรณีศึกษาการบริหารของคณะผู้บริหารระดับอธิการบดีและรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- ชวลิต หมั่นนุช. **อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2535.
- เชาว์ โรจนแสง. **“จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. **การจัดทำ อนุมัติ และบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2537.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2547.

- ดิเรก วรรณเศียร. การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 2533” ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยลงวันที่
1 มิถุนายน 2533. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533ข.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเรื่อง แนวทางและวิธีพิจารณาหลักสูตรระดับ
บัณฑิตศึกษา 2533. ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533ก.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. วัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการและเป้าหมายของแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.
2533-2547). กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533ค.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9.
กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.
- เทศ แก้วกสิกรรม. การเงินโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.
- เทียนฉาย กิระนันท์. บัณฑิตศึกษา : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชนวิน ทองแพง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
คุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2549.
- ธีรพนธ์ คงนาวัง. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎี
บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ธีระ รุณเจริญ. “ประสิทธิภาพในการผลิตมหาบัณฑิต ประสบการณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น”. ในส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 1(2) : กันยายน –
ธันวาคม 2532.
- ธีระ รุณเจริญ. “การผลิตปริญญาโทบริหารการศึกษาไม่ได้คุณภาพจริงหรือ?” ใน สานปฏิรูป.
4(40) : 8 – 9 ; กรกฎาคม 2544.
- นพรุจ ศักดิ์ศิริ. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

- นวลฉวี ประเสริฐสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- นารี อาแว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- นิตยา พรหมวานิช. การสังเคราะห์การปรับเปลี่ยนบทบาทของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- นิพนธ์ วรรณเวช. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2549.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม การทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- บุหงา วัฒนะ. “มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการผลิตและพัฒนาครูฯ ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542”. ราชภัฏกรุงเทพฯ. 7(14) : 9 – 10 ; 2544.
- ประกอบ คูปรัดน์. ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์(2541), 2547.
- ประชุมสุข อ้าวอ้ารุ่ง. “การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสาครุศาสตร์”. ใน เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. ความพึงพอใจของนิสิตต่อกระบวนการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

- ประมาณ ชูชีพพัฒน์. ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับการออกกลางคันของนิสิตบัณฑิตศึกษาปีการศึกษา 2522-2526. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์ส่งเสริม: กรุงเทพฯ, 2535.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2539.
- ปิติชาย ต้นปิติ. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พรชูลี อาชาวำรุง. แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษารูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก: 14 มิถุนายน 2547.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- พิเชฐ คุรงค์เวโรจน์ และคณะ. รายงานการวิจัยนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

- พิศณุ พองศรี. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษา
อาชีพนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. “การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา”. ใน พุดเรื่องอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. การปฏิรูปงานวิชาการ: แนวใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์
28 (พฤศจิกายน- กุมภาพันธ์ 2543): 83-92.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. การสอนระดับอุดมศึกษา : เอกสารประกอบการสัมมนาอาจารย์เพื่อเพิ่มพูน
สมรรถภาพทางการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน,
2523.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. การปฏิรูปงานวิชาการ: แนวใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์
28 (2) : 83-92 ; พฤศจิกายน 2542.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับ
บัณฑิตศึกษา. โครงการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนการสอน
ระดับอุดมศึกษา กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภิเชก จันท์เอี่ยม. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. สำนักงานบัณฑิตศึกษา[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา: <http://graduate.kru.ac.th>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. บัณฑิตวิทยาลัย[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://www.chandra.ac.th/graduate/index.html>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://dit.dru.ac.th/home/005/02.html>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สำนักงานบัณฑิตศึกษา[Online]. 2548. แหล่งที่มา:
<http://grad.npru.ac.th>[11 ตุลาคม 2551]

- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. **บัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา
<http://graduate.nstru.ac.th/2551/history.php>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. **สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://www.pnru.ac.th/offi/graduate/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. **คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://graduate.aru.ac.th/content/view/14/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. **สำนักงานบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://grad.pbru.ac.th>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. **บัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา: <http://graduate.pcru.ac.th/index/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. **สำนักงานบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://202.29.50.80/~graduate/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. **กองประสานงานบัณฑิต**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://www.rbru.ac.th/org/bundid/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. **ศูนย์ประสานงานบัณฑิตศึกษา**[Online]. 2543. แหล่งที่มา:
<http://www.grad.lpru.ac.th>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. **บัณฑิตวิทยาลัย**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://graduate.sru.ac.th/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. **สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
<http://web.udru.ac.th/unit/grad/>[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. **งานบัณฑิตศึกษา**[Online]. ม.ป.ป.. แหล่งที่มา:
http://academic.mcru.ac.th/administrative_committee/[11 ตุลาคม 2551]
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาโท พ.ศ. 2532**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- เมธี ปิณฑนานนท์. **การบริหารบุคคลในวงการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี. **พฤติกรรมองค์กร**. แปลโดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด, 2548.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี; และ เกล็ดเตอร์, มารี. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด, 2547.

- รุจา รอดเข็ม. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวง
 สาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- วรรณวิมล ทิพย์สุน. พัฒนาการของบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. “การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์”. ใน เอกสารประกอบการ
 ปฐมนิเทศนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- วิกิมีเดีย, มูลนิธิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ[Online]. 2551. แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>[11 ตุลาคม 2551]
- วิจิตร ศรีสอ้าน. เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร, 2523.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. “โฉมหน้าใหม่ของอุดมศึกษาไทย”. *อุดมศึกษา*. 15(166): 8-13 ; ธันวาคม 2533.
- วิจิตร สิ้นสิริ. “การเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา: สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ไข”.
 การอุดมศึกษาเชิงรุก. กรุงเทพฯ: ชมรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534.
- วินัย วีระวัฒนานนท์. รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่
 พึงประสงค์ในระดับบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.
- วัฒนา คุรุสวัสดิ์. การบริหารงานธุรการในโรงเรียน. ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการใน
 วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและ
 ไซเท็กซ์, 2542.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา, 2545.
- ศุภชัย ขาวะประภาส. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2548.
- ศุภลักษณ์ วิริยะสุนน. การนำเสนอวาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา

ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. **ธุรกิจการศึกษา.** กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต 2525.

สมบัติ ชำราชัญวงศ์. **การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และศิริชัย กาญจนวาสี. “การเปรียบเทียบลักษณะและระดับปัญหาของการบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์”. ใน **เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา.** หน้า 117-131 บรรณาธิการโดยไพฑูรย์ สีนลารัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

สุมน อมรวิวัฒน์. “การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสาครุศาสตร์.” ใน **เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

สุมน อมรวิวัฒน์. “ภาพลักษณ์นักวิชาการ” ใน **เอกสารประกอบการปฐมนิเทศนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2533.** กรุงเทพฯ: สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพคนและการคุ้มครองทางสังคม.** ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กรุงเทพฯ, 2544.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. **การจัดการบัณฑิตศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของสถาบันราชภัฏ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ, 2541.

- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. “การปฏิรูปการศึกษาของสถาบันราชภัฏ”. ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ. ณ โรงแรมรามาดาเดนส์ กรุงเทพฯ 17-18 มกราคม 2543., 2543.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. รายงานการวิเคราะห์สังเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 ของสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี, 2544.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. ราชภัฏบัณฑิตศึกษา 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี, 2545.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. บัณฑิตศึกษา 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2532.
- อุทุมพร ทองอุไทย และทองอินทร์ วงศ์โสธร. “สภาพการเรียนรู้การสอนระดับบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์”. ใน เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- อำไพ สุจริตกุล. “คุณภาพนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย”. ใน เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ภาษาอังกฤษ

- Albanese, R., and Van Fleet, D. D. **Organizational behavior : A managerial viewpoint.** New York: The Dryden Press, 1983.
- Aldag, J. R. and Steams, M. T. **Management.** Cincinnati Ohio: South-Western Publishing, 1987.
- Allport, G.W. **Personality.** New York : Henry Holf, 1937.
- Anthony, R. N. **Planning and control system: A framework for analysis.** Boston Massachusetts: Division of Research, Harvard Business School, 1965.
- Argyris, C. **Intergrating the individual and the organization.** New York: Willy, 1964.
- Athos, A. G. and Coffey, R. E. **Behavior in organizations: A multidimensional view.** New Jersey: Prentice – hall, 1968.
- Barnard, I. C. **The function of the executive.** Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England. 1968.
- Beach, F. A. **Sex and behavior.** New York: Willey, 1965.

- Beckhard, R. **Organizational development: strategies and models**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969.
- Bellon, R. **Psychology of personnel in business and industry**. New jersey: Prentice Hall, 1964.
- Bennis, W. G. "The concept of organizational health." **In Changing Organizations**. Edited by Warren G.Bennis. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Bennis and Nanus, B. **Leaders: The strategies for taking changes**. New York: Harper and Row, 1985.
- Bowditch, J. L. & Buono, Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior**. 4th ed. New York: John Wiley & Sons, 1977.
- Bowman, M. A. "A description of the development of Graduate Education in a Rural Institution of higher education (South Dakota)". **Dissertation Abstracts International**. 47: 15-A, 1986.
- Campbell, John P. "On the Nature of Organizational Effectiveness." **In New Perspectives On Organizational Effectiveness**. Edited by Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco : Jossey – Bass Publishers, 1977.
- Cameron, K.S. "Effectiveness as Paradox : Consensus." **Management Science**. 32, 1986.
- Cameron, K. S. "The effectiveness of ineffectiveness." **In Research in Organizational Behavior**. Vol.6 Edited by B.M. Staw and L.L. Cummings. Greenwich, Conn.: Jat Press, 1984.
- Casey, Lec.M. **School Business Administration**. New York: The Center for Applied Research in Education Inc,1964.
- Certo, Samuel C. **Modern management : Quality ethics and the global environment**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1992.
- Chandler, Jr and Alfred D. **Strategy and Structure**. Cambridge Massachusetts: The M.I.T. Press, 1962.
- Daft, R. L. **Management**. 2nd ed. Chicago: The Dryden Press, 1991.
- Dessler, Gary. **Organization theory: Integrating structure and behavior**. 2nd ed. New jersey: Prentice Hall, 1986.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L. and Ivancevich, J. M. **Management**. 5th ed. Texas: Business Publications, 1984.

- Etzioni, A. **Modern Organization**. Englewood Cliffs, Ne Jersey: Prontice - Hall, 1964.
- Finklea, Coleen W. “**Principal Leadership Style and The Effective School**” Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM). 58(6) : December ,1997.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly J.H. **Organizations: Behavior, Structure Processes**. 4th ed. Texas: Business Publications, 1973.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. **Organizations: behavior, structure, processes**. Boston, Mass: McGraw-Hill, 2000
- Glueck, W. F. **Management**. Hinsdale : The Dryden Press, 1977.
- Good, Carer. **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw – Hill, 1973.
- Goodman, P.S. and Penning, J.M. **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Fransisco : Jossey – Bass Publishers, 1977.
- Gordon, J. R. **Management and Organizational Behavior**. Needham Height, MA: Allyn and Bacon, 1990.
- Hannan, M. T., and Freeman, Jr. “Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness”. “**Is New Perspectives on Organizational Effectiveness**”. Edited By Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco: Jossey – Bass, 1977.
- Hanson, M. E. **Educational administration and organizational Behavior**. 4th ed Boston: Allyn and Bacon, 1996.
- Heiss, A. M. **Challenges to Graduate School**. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- Hodge, B. J., and Anthony, W. P. **Organization theory**. 3rd ed Boston: Allyn and Bacon, 1988.
- Hoffman, J. K. “**The Meaning of Quality in Graduate Education in Venezuela (Evaluation Program)**” Dissertation Abstracts International. 40: 2938-A, 1985.
- Hoy, W. K., Tarter, J. C. and Witkoskie, Louise. “Faculty Trust in Colleagues : Linking the Principal with School Effectiveness”, **Journal of Research and Development in Education**. 26(1) : 38 - 45., 1992.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. **Educational administration: Theory, Research, and Practice** .4thed. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. **Educational administration : Theory, Research, and Practice** . 6th ed. New York : McGraw-Hill, 2001.

- Johns, G. Organizations: **Behavior: Understanding life at work**. Texas : Scott, Foresman and Company, 1983.
- Kast, F. E. and Rosenzweig. **Organization and management: A system and contingency approach**. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 1985.
- Katz D., and Kahn, R.L. **The social psychology of organizations**. New York : Wiley, 1966.
- Katz, D., and Stotland, E. **Preliminary statement of a theory of attitude structure and change**. New York: McGraw-Hill, 1957.
- Likert, R. **The human organization**. New York: McGraw – Hill, 1967.
- Loomba, N. P. **Management: a quantitative perspective**. London: Collier Macmillan, 1978.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. **Educational administration: Concept and practices**. 2nd ed. Chicago: Wadsworth Publishing, 1996.
- Luther Gulick. **Papers on the science of administration**. New York : Harper & Brother Publishers, 1963.
- McClelland, D. C. **The achieving society**. Princeton: Van Nostrand, 1987.
- McFarland, D. E. **Management: Foundations and Practices**. 5th ed. New York: Macmillan, 1979.
- Mintzberge, H. **The Structuring of Organizations**. New Jersey : Prentice–Hall, 1979.
- Mitchell, T. R., Larson, J. R. **People in organization an introduction to organizations behavior**. New York: McGraw – Hill, 1987.
- Mott, Paul E. **The Characteristics of Effective Organizations**. New York: Harper and Row, 1972.
- Parsons, T. **Sociological theory and modern society**. New York: Free Press, 1967.
- Parsons, T. **Structure and Process in Modern Societies**. New York: Free Press, 1960.
- Plunkett, R. W. and Atter, R. F. **Introduction to management**. 5th ed. Belmont, Cal.: Wadsworth, 1994.
- Pounder, Diana G. Ogawa, Rodney T. & Adams, Ann. E. “Leadership as an Organization-Wide Phenomena : Its Impact on School Performance”, **Educational Administration Quarterly**. 31(4). November, 1995.
- Reitz, H. Joseph and Jewell, Linda N. **Managing**. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1985.
- Robbins, S. P. **Essentials of organization behavior**. 5th ed. Englewood Cliff: Prentice – Hall, 1997.

- Robbins, S. P. **Organization theory: Structure, design and applications.** 2nd ed., New Jersey: Prentice – Hall, 1987.
- Robbins, S. P. **Organization theory: Structure, design and applications.** 3rd ed., New Jersey: Prentice – Hall, 1990.
- Robbins S. P. **Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Applications.** 10th ed. New Jersey Englewood Cliffs Prentice-Hall, 2001.
- Rothwell, W. J. and Kazanas, H. C. **Mastering the instructional design process.** San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
- Schermerhorn Jr, John R.; Hunt, James G & Osborn, Richard N. **Managing Organizational Behavior.** 4th ed. New York: John Wiley & Sons, 1991.
- Schien, Edgar H. **Organizational culture and leadership.** 2nd ed. California : Jossey – Bass, 1992.
- Seashore, S.E. and Yuchtman, E. “Factorial Analysis of Organizational Performance”, **Administrative Science Quarterly**, 1967.
- Silver, P. F. **Educational administration : Theoretical perspectives on practice and research.** New York: Harper & Row, 1983.
- Steers, R. M., **Organizational Effectiveness : A Behavioral view.** California: Goodyear Publishing Company, 1977.
- Steers, R. M., Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior.** 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Steers, R. M., Ungson, G.R., and Mowdy, R. M. **Managing Effective Organization: An Introduction.** Boston: Kent Publishing Company, 1985.
- Vacehio, R. R. **Organization behavior.** Chicago: The Dryden Press, 1991.
- Vroman, H.W., and Luchsinger, V.P **Managing organization quality.** New York : IRWIN, 1994.
- Woods, Kathleen Ann O'Loughlin. “Leadership Factors that Influence Educational Excellence”, **Dissertation Abstracts International-A.** (CD-ROM). 59(3): September , 1998.
- Yukl, G. A. **Leadership in organizations.** 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1989.
- Yukl, G. A. **Leadership in organizations.** 4th ed. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

Zammuto, R..F. Assessing Organizational Effectiveness, System Change, **Adaptation And Strategy**. Albany : state University of New York Press, 1982.

Zenbrink, T. D. **Evaluation: A Practical Guide for Teacher**. New York: Mc-Hill, 1974.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

(สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน)

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีคณะที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษามาแล้ว 5 ปีขึ้นไป คณะกรรมการหลักสูตร / อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 3. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัย
 - ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิผลองค์การ
 4. โปรดตอบข้อความทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป
 5. ข้อมูลที่ท่านตอบ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างไร ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต

นิสิตปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง
เกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1.	สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2.	หน่วยงานที่ท่านสังกัด คณะ.....
3.	มหาวิทยาลัยของท่านเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษานับถึงปัจจุบันรวม
4.	โปรดระบุสาขาที่ท่านเคยสอนหรือกำลังสอนในระดับบัณฑิตศึกษา (เช่น การบริหารการศึกษา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา เป็นต้น ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
	1. 2.
	3. 4.
	5. 6.
	7. 8.
5.	เพศ
	<input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง
6.	อายุ
	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 30 – 40 ปี
	<input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) 51 – 60 ปี <input type="checkbox"/> 5) 60 ปี ขึ้นไป
7.	ประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา
	<input type="checkbox"/> 1) 1 – 3 ปี <input type="checkbox"/> 2) 4 – 6 ปี
	<input type="checkbox"/> 3) 7 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 10 ปี
8.	ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
	<input type="checkbox"/> 1) อธิการบดี <input type="checkbox"/> 2) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
	<input type="checkbox"/> 3) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย <input type="checkbox"/> 4) คณบดีคณะ.....
	<input type="checkbox"/> 5) คณะกรรมการหลักสูตร/ อาจารย์ผู้สอน <input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....
9.	วุฒิการศึกษา
	<input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท
	<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
10.	ตำแหน่งทางวิชาการ
	<input type="checkbox"/> 1) อาจารย์ <input type="checkbox"/> 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
	<input type="checkbox"/> 3) รองศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 4) ศาสตราจารย์
	<input type="checkbox"/> 5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 118 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละรายการ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น					
2	ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บัณฑิตวิทยาลัย					
3	ท่านมีความมานะมุ่งมั่นเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของบัณฑิตวิทยาลัย					
5	ท่านมีความคิดริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ๆที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย					
6	ท่านมีความอดทนทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทำให้บัณฑิตวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
9	ท่านได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ					
10	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
11	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบัณฑิตวิทยาลัย					
12	ท่านรู้สึกชอบงานที่ปฏิบัติในบัณฑิตวิทยาลัย					
13	ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานของบัณฑิตวิทยาลัย					
14	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของบัณฑิตวิทยาลัย					
15	บัณฑิตวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
16	ท่านได้นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย					
17	ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ					
18	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในบัณฑิตวิทยาลัย					
19	ท่านหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาต่อ ค้นคว้าวิจัย หรือทำผลงานทางวิชาการ					
20	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว โดยไม่ผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยมาก					
21	ท่านหาเวลาและโอกาสศึกษาค้นคว้าวิจัย หรือหาความรู้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านมีความคิดไตร่ตรองและพิจารณาทุกแง่มุมเพื่อให้งานของท่านสำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด					
23	ท่านมีเหตุและผลประกอบการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่บัณฑิตวิทยาลัยได้รับ					
24	ท่านมีหลักการที่ชัดเจนในการตัดสินใจ					
25	ท่านมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
26	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ					
27	ท่านสามารถทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จโดยไม่ถูกแทรกแซง					
28	บัณฑิตวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
29	ท่านมีผลงานที่แสดงถึงการตัดสินใจที่เหมาะสมของท่าน					
30	บัณฑิตวิทยาลัยได้สร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ					
31	บัณฑิตวิทยาลัยมีกลไกในการโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานปรับการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์					
32	บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
33	บัณฑิตวิทยาลัยมีการวาดภาพอนาคตโดยกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย					
34	ผู้บริหารสามารถนำแผนของบัณฑิตวิทยาลัยที่ทำไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารได้นำแนวคิดทางการบริหาร และ นวัตกรรมใหม่ๆมาปรับใช้กับบัณฑิตวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง					
36	การดำเนินงานของผู้บริหาร แสดงถึงการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์ของบัณฑิตวิทยาลัย					
37	บัณฑิตวิทยาลัยมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการกระทำไปในทิศทางที่พึงประสงค์					
38	บัณฑิตวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ					
39	บัณฑิตวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี					
40	บัณฑิตวิทยาลัยได้ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ					
41	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์					
42	บัณฑิตวิทยาลัยมีวิธีการติดต่อกับผู้รับข่าวสารโดยตรง					
43	การติดต่อสื่อสารในบัณฑิตวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นลายลักษณ์อักษร และประชุมชี้แจง					
44	บัณฑิตวิทยาลัยมีการใช้ Internet ในการรับ – ส่งข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสาร					
45	บัณฑิตวิทยาลัยมีการส่งข้อมูลข่าวสารให้กับหน่วยงานภายนอก					
46	บุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัยยอมรับความขัดแย้ง และหาวิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน					
47	เมื่อเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน บัณฑิตวิทยาลัยจะนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง					
48	บุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัยมีการร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
49	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
50	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย					
51	บุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัยทุกฝ่ายมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
52	ผู้บริหารมีความสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัย					
53	ผู้บริหารมีความสามารถลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงานของบัณฑิตวิทยาลัย					
54	บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
55	บัณฑิตวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ					
56	บุคลากรเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของบัณฑิตวิทยาลัยตรงกัน					
57	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
58	แผนงานและโครงการของบัณฑิตวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบัณฑิตวิทยาลัย					
59	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดระบบการรายงานผลดำเนินงาน และการควบคุมงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมาย					
60	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมาย					
61	ท่านคิดอย่างเป็นระบบในการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย					
62	ยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยที่กำหนดตรงตามพันธกิจ					
63	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ					
64	พันธกิจและยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยมีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริง					
65	บุคลากรทุกระดับของบัณฑิตวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
66	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดวางระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
67	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำรายงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง					
68	บัณฑิตวิทยาลัยทำการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบสามารถให้หน่วยงานภายนอกตรวจสอบได้					
69	หน่วยงานภายนอกได้มีการติดตามประเมินคุณภาพงานของบัณฑิตวิทยาลัย					
70	บัณฑิตวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน					
71	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของบัณฑิตวิทยาลัยมีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
72	ท่านรับรู้และเข้าใจแผนภูมิโครงสร้างองค์การของบัณฑิตวิทยาลัย					
73	บัณฑิตวิทยาลัยมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
74	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดบุคลากรให้เข้าทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้					
75	ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
76	งานของบัณฑิตวิทยาลัยมีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
77	บุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัยมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกันมา					
78	บุคลากรทุกฝ่ายมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย					
79	มีการถ่ายทอดธรรมเนียมปฏิบัติและการสอนงานจากอาจารย์รุ่นพี่สู่อาจารย์รุ่นน้อง					
80	บัณฑิตวิทยาลัยมีการถ่ายทอดแบบแผนวิธีปฏิบัติในรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ					
81	ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ในบัณฑิตวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
82	บัณฑิตวิทยาลัยเน้นการทำงานเป็นทีม โดยให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของแต่ละคน					
83	ท่านได้รับการกระตุ้นให้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากบริบทภายนอก					
84	บัณฑิตวิทยาลัยมีกระบวนการปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
85	บัณฑิตวิทยาลัยมีระบบการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจและยึดถือปฏิบัติตรงกัน					
86	นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย					
87	บัณฑิตวิทยาลัยมีการเตรียมการออกนอกระบบ					
88	ผู้บริหารระดับสูงให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา					
89	ท่านมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
90	บัณฑิตวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตร					
91	บัณฑิตวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น					
92	บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล					
93	บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมจากมหาวิทยาลัย					
94	บัณฑิตวิทยาลัยมีการเตรียมการรองรับการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดตามสถานะเศรษฐกิจของประเทศ					
95	บัณฑิตวิทยาลัยมีการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคจากการขยายตัวเชิงปริมาณที่ไม่จำกัดในด้านสถานที่ดำเนินการ หลักสูตร และจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัย					
96	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำโครงการรองรับงบประมาณอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมาย					
97	บัณฑิตวิทยาลัยมีการวางแผนในการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากภายนอก					
98	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในการจัดหาอัตรากำลังเป็นลายลักษณ์อักษร					
99	บัณฑิตวิทยาลัยได้รับอัตรากำลังทดแทนเท่าอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการไป					
100	มีการเชิญบุคลากรจากภายนอกมาช่วยงานสอนในระดับบัณฑิตศึกษา					
101	บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการในบัณฑิตวิทยาลัย					
102	ภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย					
103	สังคมและชุมชนให้ความสนใจต่องานด้านการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย					
104	นโยบายการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
105	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น					
106	หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น					
107	ท้องถิ่นรู้สึกพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา					
108	ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
109	ค่านิยมของสังคมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
110	ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำอย่างครบถ้วนเป็นระบบ					
111	เทคโนโลยีของบัณฑิตวิทยาลัยมีความทันสมัย ใช้งานได้สะดวกและรวดเร็ว					
112	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
113	เทคโนโลยีสารสนเทศของบัณฑิตวิทยาลัยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม					
114	ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว และเป็นระบบมากขึ้น					
115	ท่านได้รับความสะดวกในการค้นข้อมูล งานวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย					
116	บัณฑิตวิทยาลัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์หน่วยงานได้รวดเร็ว					
117	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย					
118	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิผลบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 40 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อรายการ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพเป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นมาก
ระดับ 3 หมายถึง	สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	สภาพเป็นจริงที่ปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด

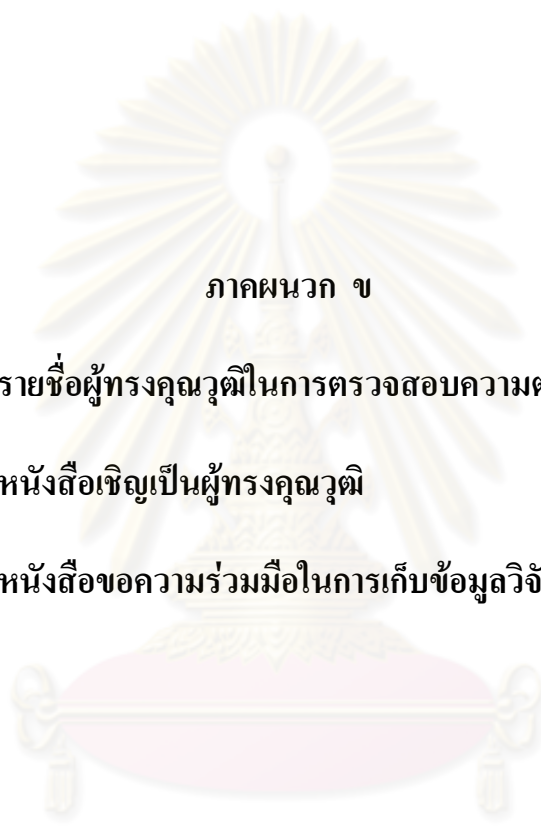
ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
2	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ					
3	บัณฑิตวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
4	บัณฑิตวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบทบาทที่เปลี่ยนไป					
5	บัณฑิตวิทยาลัยมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
6	บัณฑิตวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง					
7	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	บัณฑิตวิทยาลัยมีการประเมินหลักสูตรสาขาต่างๆอย่างต่อเนื่อง					
9	บัณฑิตวิทยาลัยมีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเพิ่มขึ้น					
10	ท่านได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนวทางพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย					
11	บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
12	บัณฑิตวิทยาลัยมีระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
13	บัณฑิตวิทยาลัยมีผลผลิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด					
14	บัณฑิตวิทยาลัยจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรครบทุกหลักสูตร					
15	บัณฑิตวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาคณาจารย์ และการทำงานภาคสังคม					
16	จำนวนอาจารย์ผู้สอนเหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ.					
17	ผู้สอนมีวุฒิการศึกษา ตรงกับสาขาวิชาที่สอน					
18	บัณฑิตวิทยาลัยมีการวางแผนกำลังคน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังชัดเจน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
19	การดำเนินโครงการของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกโครงการ					
20	บัณฑิตวิทยาลัยสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
21	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก					
22	บัณฑิตวิทยาลัยจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการงบประมาณของบัณฑิตวิทยาลัย					
23	บัณฑิตวิทยาลัยมีการจัดทำรายงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ					
24	บัณฑิตวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี					
25	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
26	ท่านมีความรัก ความผูกพัน และศรัทธาต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
27	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อท้องถิ่น					
28	บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน					
29	บัณฑิตวิทยาลัยสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
30	บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลภายนอก					
31	บัณฑิตวิทยาลัยมีการระดมทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยมาช่วยปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย					

ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
32	บัณฑิตวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี					
33	บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมการจัดหลักสูตรในลักษณะสหสาขาวิชา เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น					
34	ท่านภูมิใจและแสดงความรับผิดชอบงานในหน้าที่ในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
35	ท่านเชื่อมั่นว่าอาจารย์ทุกท่านมีคุณค่าในตนเอง					
36	ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยให้มีภาพลักษณ์ดีขึ้น					
37	บุคลากรทุกฝ่ายในบัณฑิตวิทยาลัยมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย					
38	บุคลากรทุกฝ่ายในบัณฑิตวิทยาลัยมีความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ					
39	บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
40	บัณฑิตวิทยาลัยเห็นคุณค่าและส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน					

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้
ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอีกครั้งหนึ่งสำหรับความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของข้อคำถาม
2. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
3. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของข้อคำถาม

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ เทือน ทองแก้ว | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐศักดิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ทางทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 5. ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 6. ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ | มหาวิทยาลัยคริสเตียน |



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/1247

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและ
 ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
 “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ดร.ฉัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอ
 เชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง
 วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/1249/1

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้ เครื่องมือ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล และแบบประเมินประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กับผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต ได้ทดลองใช้ เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรุทธิ์ สุทรจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศษ 0512.6(2771)/1249/2

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา กุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล และแบบประเมินประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กับผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต ได้ทำการเก็บ ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวเบญจวรรณ ศรีมารุต เกิดเมื่อวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2513 อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอก การศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยครุนครปฐม ในปี พ.ศ.2534 และปีพ.ศ.2541 สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ปีพ.ศ.2541 เข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัด จันทบุรี และปีพ.ศ. 2547 ลาศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ระดับ7 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย