

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The structural equation model of factors affecting effectiveness of
Rajabhat universities in the Northeastern

สุชุม พรหมเมืองคุณ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายผู้สอนณสถานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนในปีการศึกษา 2554 จำนวน 660 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามทุกตอนหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาคแยกเป็น ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.9561 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .9751 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .9656 และองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .9781 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL 8.52 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและตรวจสอบความสอดคล้อง องค์กวมกลืนของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 95.16$, $df = 77$, $p\text{-values} = .08$, $RMSEA = 0.02$, $CN = 704.28$, $GFI = 0.98$ และ $AGFI = 0.96$ แสดงว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90 และ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.91 รองลงมา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.42

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 89

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ คุชฌ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Abstract

The purposes of this study was to develop the structural equation model of factors affecting the effectiveness of Rajabhat Universities in northeastern. The sample were 660 lecturer from Rajabhat Universities in northeastern in 2011 academic year. The research instruments for data collection was 5-point rating scale questionnaire with its reliability of universities effectiveness .9561 transformational leadership .9751 constructive organizational culture .9656 and learning organization .9781. SPSS for Windows version 16 was employed for descriptive statistics frequency, percent, mean ($\bar{X}$), standard deviations (S.D.) skewness, kurtosis, and Pearson's Product Moment coefficients with The LISREL program version 8.52 was also employed to investigate the construct validity and the test consistency of the hypothesis model with empirical data.

The findings of this study were summarized as follows :

1. The structural equation model of factors affecting effectiveness of Rajabhat Universities in northeastern which developed was consistency with the empirical data which the final model with chi-square value = 95.16, df = 77, p-values = .08, RMSEA = 0.02, CN = 704.28, GFI = 0.98 and AGFI = 0.96.

2. According to the affecting coefficient of the factors affecting of Rajabhat Universities in northeastern found that :

2.1 Direct effect consisted of 2 factors with the influence coefficient of learning organization = 0.90, and constructive organizational culture = 0.17 Respectively.

2.2 Indirect effect consisted of 2 factors with the influence coefficient of transformational leadership = 0.91, and constructive organizational culture = 0.42 Respectively.

2.3 The total effect consisted of 3 factors with the influence coefficient of learning organization = 0.90, transformational leadership = 0.79, and constructive organizational culture = 0.59 Respectively.

Based on the prediction coefficient (R^2) of the structural equation model of factors affecting effectiveness of Rajabhat Universities in northeastern, the studied variables could describe the variance with the Rajabhat Universities' effectiveness at 89 Percent.

Keywords: effectiveness Rajabhat university

ความเป็นมาของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ

องค์กรทุกองค์การจะอยู่รอดหรือมีความเจริญก้าวหน้าได้ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความจำเป็นที่องค์กร แต่ละองค์การต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องใช้เป็นแนวทางใน

การฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น และกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญก็คือการศึกษาตัวแบบขององค์การที่มีประสิทธิผล (Effective organization) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของประสิทธิผลขององค์การ พบว่าในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1960 มีนักวิชาการและนักบริหาร โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือเป็นความสามารถในการสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้องค์การเท่านั้น โดยคำนึงถึงประสิทธิผลขององค์การด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ในระยะยาว (Schein, 1990 ; Scott, 1987) การศึกษาประสิทธิผลขององค์การในระยะแรกจึงใช้การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาต่อมา โดยเฉพาะในปัจจุบันภาวะการแข่งขันขององค์การต่าง ๆ ได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักวิชาการและผู้บริหารหันมาสนใจศึกษาประสิทธิผลขององค์การด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Cambell, 1977 ; Streers, 1975) โดยผลการศึกษาดังกล่าวได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การไว้หลากหลาย ดังเช่น ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล คือ ต้องเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมขององค์การ มีองค์การแห่งการเรียนรู้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

นอกจากนี้ผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทางสังคม และการเมืองในปัจจุบัน ยังทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ตาม

ความคาดหวังและความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อหาหนทางในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง แต่การนำพาองค์การไปสู่ประสิทธิผลนั้นต้องอาศัย องค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น กิบสัน (Gibson) กล่าวถึง ประสิทธิผลระดับขององค์การว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Processes) และวัฒนธรรม (Culture) (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2000) และ กลิคแมน กอร์ดอนและโรส (Glickman, Gordon and Ross - Gordon) ได้ศึกษาลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่ามีลักษณะดังนี้ 1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำที่หลากหลาย 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 3) ได้รับการสนับสนุนผู้นำ 4) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูให้ความร่วมมือในการทำงาน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูล ในการพัฒนาสถานศึกษา 11) มีความสามัคคีในการพัฒนาสถานศึกษา 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อ พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2001) เป็นต้น การศึกษาซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น จึงเป็นเรื่องที่

ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้สามารถหาแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้

จากการทบทวนวรรณกรรม และการสังเคราะห์เชิงบูรณาการเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์การ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและมีอิทธิพลโดยทางอ้อม หรือส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรอื่นในรูปแบบ บอคาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักคือเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นจึงต้องปรับตัวเองเพื่อให้สอดคล้องกับตามความคาดหวังและความต้องการของท้องถิ่น และประการสำคัญมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยจากเดิม ซึ่งเป็นสถาบันราชภัฏบริบทขององค์การกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผนเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Administrator transformational leadership) วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ (Constructive styles) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และความผูกพัน ต่อองค์การ (Organizational commitment) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

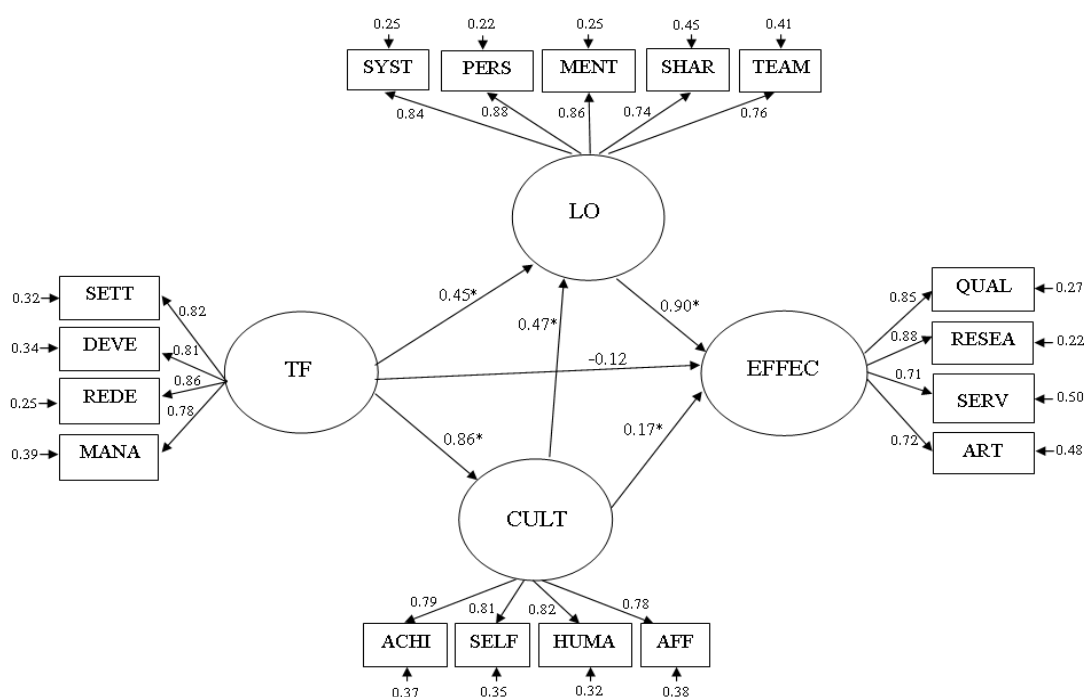
1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน จากประชากรทั้งสิ้น 3,465 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 660 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
2. เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขอความ ร่วมมือและความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม ส่งถึงบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทางไปรษณีย์

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง ซึ่งเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายผู้สอน) พนักงานราชการและ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายผู้สอน) ปีการศึกษา 2554 จำนวน 3,465 คน โดยพิจารณาจากจำนวน พหาวามิเตอร์อิสระที่ต้อง ประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วน ระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพหาวามิเตอร์ 5 : 1 ได้ กลุ่มตัวอย่าง 660 คน หลังจากการปรับรูปแบบดังกล่าว ทำให้โมเดลสมมุติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างหลังปรับรูปแบบ

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	วัฒนธรรมองค์การแบบ			องค์การแห่งการเรียนรู้			ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย		
	สร้างสรรค์ (CULT)			(LO)			ราชภัฏ (EFFEC)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการ	0.86*		0.86*	0.45*	0.40*	0.85*	-0.12	0.91*	0.79*
เปลี่ยนแปลงของ	(0.05)	-	(0.05)	(0.07)	(0.06)	(0.04)	(0.07)	(0.08)	(0.04)
ผู้บริหาร (TF)	18.70		18.70	6.00	6.28	20.27	-1.70	11.76	18.69
วัฒนธรรมองค์การ				0.47*		0.47*	0.17*	0.42*	0.59*
แบบสร้างสรรค์				(0.08)	-	(0.08)	(0.08)	(0.07)	(0.08)
(CULT)				6.14		6.14	2.27	5.79	7.25
องค์การแห่ง							0.90*		0.90*
การเรียนรู้ (LO)							(0.07)	-	(0.07)
							12.43		12.43
R ²	0.73			0.78			0.89		
χ ² = 95.16 , df = 77 , p = .08 , GFI = 0.98 , AGFI = 0.96 , RMSEA = 0.02, CN = 704.28									

*p ≤ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลังปรับรูปแบบ

จากตารางและภาพประกอบภายหลังที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบตามค่าดัชนี การปรับโมเดล ของโปรแกรมลิสเรล พบว่า รูปแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบคือ ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 95.16 ที่องศาอิสระ (df) = 77 ค่าความน่าจะเป็น (p) = .08 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.96 สูงกว่า 0.90 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.02 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 704.28 ซึ่งสูงกว่า 200 และ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (ค่าไค-สแควร์

หารด้วยค่าองศาอิสระ) เท่ากับ 1.24 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2.00 จึงถือว่า รูปแบบสมมุติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปแบบของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม มีรายละเอียด ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อิทธิพลทางอ้อม ผลจากการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร (TF) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน 3 เส้นทาง ประกอบด้วย

2.1.1 ผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ (CULT)

2.1.2 ผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ (CULT) และปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ตามลำดับ

2.1.3 ผ่านปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)

2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านปัจจัย องค์การแห่งการเรียนรู้(LO)

3. อิทธิพลรวม ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มี อิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร (TF) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล รวมเท่ากับ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.59 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

การประเมินประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นการประเมินโดย ใช้รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาว่า ผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตาม เป้าหมายที่ กำหนดไว้หรือไม่ โดยอาศัยแนวคิดของฮอย และ มิ สเกล (Hoy and Miskel) ซึ่งจากการศึกษาระดับ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยสามารถจัดเรียงลำดับ มากในทุกๆ ด้าน หากพิจารณาในรายละเอียดสามารถ จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ หนึ่ง ($\bar{X} = 4.28$) โดยมีความเห็นระดับมากในเรื่องของ การเชื่อมโยงการวิจัย ของนักศึกษาและคณาจารย์ให้ ครอบคลุมพันธกิจ การจัดทรัพยากรสนับสนุนการวิจัยและ การเผยแพร่ผลการวิจัยตลอดจดสิทธิบัตร การกำหนด แผนการส่งเสริมงานวิจัย การสร้างนักวิจัยทุกสาขา ทุก ระดับโดยแสวงหาแหล่งทุนและจัดสรรทุน วิจัย มีการ ส่งเสริมและเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการ สร้างงานวิจัยเป็นอย่างดี มีการปรับหลักเกณฑ์ด้านการ ให้ทุนวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เกิดความคล่องตัว มี การกำหนดสัดส่วนภาระงานสอนและงานวิจัย มีการ สนับสนุน ให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และ มีการให้ทุนสนับสนุนส่งเสริมให้กับงานวิจัยใน

ระดับบัณฑิตศึกษาโดยมีการให้จำนวนทุนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ($\bar{X} = 4.18$) โดยมีความเห็นระดับมากในเรื่องของการแสวงหาแหล่งทุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการสำหรับโครงการที่มีรูปประโยชน์สาธารณะ การพัฒนารูปแบบและเนื้อหาที่หลากหลายในการให้บริการวิชาการมีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อร่วมกันพัฒนางานบริการวิชาการตามความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้และการวิจัยเป็นห้องสมุดที่มีชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและให้บริการสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยโดยพัฒนาเครือข่ายห้องสมุดของมหาวิทยาลัยและภูมิภาค มีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้สาขาวิชาต่างๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่สาม ($\bar{X} = 4.15$) โดยมีความเห็นระดับมากในเรื่องของการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชาข้ามคณะวิชา เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้พิจารณาจัดหลักสูตรโดยพิจารณาจากความต้องการกำลังคนของตลาด จัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียน

มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จัดการฝึกประสบการณ์ในวิชาชีพเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะทางด้านอาชีพ คณาจารย์สอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงด้านการวิจัย มีการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ค้นคว้าและก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้นักศึกษานักศึกษาได้ทำงานร่วมกันเป็น นพลเมืองและพลเมืองโลกที่ดี

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม บัณฑิต พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่สี่ ($\bar{X} = 4.10$) โดยมีความเห็นระดับมากในเรื่องของการอนุรักษ์สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่นระดับชาติและระดับนานาชาติ มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและนักศึกษาเกิดความรักความภาคภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของศิลปและวัฒนธรรมมีการสนับสนุนการศึกษาศาสนาและการวิจัยด้านศิลปและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น มาทำให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจแก่ชุมชน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมกับนานาชาติ

การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับประสิทธิผลองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านอาจเป็นเพราะในช่วงเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏพยายามที่จะผลักดันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้ประกอบกับในปัจจุบันมี

หน่วยงานประเมินภายนอกทั้งจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. และจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการหรือ ก.พ.ร. ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองขึ้นเพื่อให้อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานต้องมีการปรับในทุกเรื่อง ทั้งโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารภายใน รวมถึงระบบการประกันคุณภาพ ดังนั้นจากกล่าวได้ว่า ด้วยความพยายามปรับตัวดังกล่าว จึงทำให้ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือได้ว่าในภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบเพื่อ เปรียบเทียบกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กันพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามรูปแบบสมมติฐานที่ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับรูปแบบโดยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตาม สมมติฐานของการวิจัย โดยมีค่าดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 95.16 ที่องศาอิสระ (Degree of -freedom) เท่ากับ 77 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .08 ไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 704.28 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ และยังพบว่า ตัวแปรภายนอก คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (0.90) รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (0.17)

2. อิทธิพลทางอ้อม ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (0.91) โดยส่งผ่าน 3 เส้นทาง ประกอบด้วย (1) ผ่านปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (2) ผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบ

สร้างสรรค์ แล้วผ่านปัจจัยองค์การแห่ง การเรียนรู้ และ (3) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (0.42) โดยส่งผ่าน ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้

3. อิทธิพลรวมผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มี ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (0.90) รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (0.79) และปัจจัยวัฒนธรรม องค์การแบบสร้างสรรค์ (0.59) ตามลำดับ

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถ พยากรณ์ได้ว่า ปัจจัย 3 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราช ภัฏได้ร้อยละ 89 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็น เพศชาย จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีอายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 46.63 เป็น พนักงานราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สาย ผู้สอน) จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 62.34 สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 66.83 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 56.73 คน และส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ใน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 162 คน คิด เป็นร้อยละ 25.96 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ โดยการหาค่าสัมป ระสิทธิภาพสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ 17 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.81

แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรปัจจัยที่ศึกษาทุกตัวมีลักษณะ ความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสรรหาบุคคลให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาคัดเลือก เพื่อนำรายชื่อเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง คณบดี ผู้อำนวยการ ตลอดจนตำแหน่ง ผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น นอกเหนือจากการพิจารณา ด้านคุณภาพด้านคุณสมบัติตามที่ระเบียบ กฎ หมาย กำหนดแล้ว ควรทำปัจจัยเกี่ย วยกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อ องค์การมาพิจารณาด้วย เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม กับบริบทของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ดังกล่าวสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏได้

2. การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรที่จะ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏควร บรรจุนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ องค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพัน ต่อองค์การไว้ในหลักสูตรด้วย เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่

มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้

3 การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏของผู้บริหารในปัจจุบันสามารถนำปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และความผูกพันต่อองค์การนำไปใช้ได้เหมาะสมเพราะจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีขนาดต่างกันเพราะการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยภาพรวมซึ่งปัจจุบันแม้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจะบริหารโดยยึดตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เหมือนกันก็ตาม แต่ก็มีความเป็นนิติบุคคลและสามารถบริหารได้อย่างอิสระตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ราชภัฏแต่ละแห่ง

2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่งโดยศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยกรณีศึกษา (Case study) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่นอกเหนือจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

3. ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบที่ ยึดเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ควรมีการศึกษาวิจัยระดับประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์อื่นบ้าง เช่น รูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากร รูปแบบบูรณาการ เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านที่เกี่ยวกับการบริหารงานโดยตรง เช่น งบประมาณ โครงสร้างของมหาวิทยาลัย บุคลากร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Cambell, J.P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In new perspectives on organizational effectiveness. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco : Jossey - Bass.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H.D. (2000). Organizations : Behavior. structure processes. 10th ed. Boston : McGraw-Hill Company.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross-Gordon. (2000). Supervision and instructional leadership : A developmental approach. 5th ed. Boston : Allyn and Bacaon
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture and leadership. American psychologist. 45 : 109 – 119
- Scott, W.R. (1987). Organizations : rational, natural, and open systems. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice Hall.