

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน  
Casual Factors Affecting the Efficiency of Upper-Northern  
Rajabhat Universities' Educational Management

ญาณิษา จรุงจิตต์<sup>1</sup>  
กิตติศักดิ์ นีวรตัน<sup>2</sup>  
ปรามินทร์ อริเดช<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรภายนอก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรภายในประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจ ในงาน บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง จำนวน 546 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 3.37, df = 14$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.241 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI = 0.99) ดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR = 0.0079) กราฟ Q-Plot ชันกว่าเส้น ทแยงมุม แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือ (R SQUARE) ตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน มีค่า เท่ากับ 0.76 ความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ ตอนบนได้ร้อยละ 76

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดและตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัด การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปร บรรยากาศองค์การ

<sup>1</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย email: jaruneewan@hotmail.com

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

<sup>3</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

### Abstract

The purposes of this study aimed to investigate the consistence of constructed model compared with the empirical data, as well as the direct and indirect influences of casual factors affecting the efficiency of upper-northern Rajabhat universities' educational management. External variables related to the administrator's leadership, and organizational culture were both identified; otherwise, internal variables encompassed information technology, satisfactions towards working operations, organizational atmospheres, and the efficiency of upper-northern Rajabhat universities' educational management.

For data collection, a questionnaire was conducted with 546 lecturers working for four upper-northern Rajabhat universities. In analyzing the data, the data were statistically analyzed by the narrative technique, and co-efficiencies between explicit variables. Also, the model of casual factors affecting the efficiency of upper-northern Rajabhat universities' educational management, and the consistence of developed model compared with the empirical data were both carried out with the LISREL programme.

The findings of the study were as follows:

1. The constructed model of casual factors affecting the efficiency of upper-northern Rajabhat universities' educational management, as compared with empirical data, with its chi-square ( $\chi^2$ ) of 3.37 and the degree of frequency (df) of 14, goodness – of – fit index (GFI) of 1.00, adjusted goodness – of – fit index (AGFI) of 0.99, root mean squared residual (RMR) of 0.0079, as well as the influencing coefficients with its significance of .01, and the Q-Plot graph with its diagonal acclivity were mostly observed. As a result, R square with its variances in relations to the efficiency of upper-northern Rajabhat universities' educational management were also rated at 76%, and

2. Organizational atmospheres were mostly found in the maximum variable of direct influences affecting the efficiency of the upper-northern Rajabhat universities' educational management.

**Keywords:** Efficiency, Upper-Northern Rajabhat Universities

## บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การทางวิชาการที่สำคัญยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยได้กำหนดว่า “การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 56) มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์และได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยครูในเวลาต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏยกฐานะจากวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันราชภัฏ โดย “ราชภัฏ” เป็นนามที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชให้เป็นชื่อประจำสถาบัน โดยนาม “ราชภัฏ” หมายความว่า เป็นปราชญ์ของพระราชา และในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งหมด 40 แห่ง ทั้งที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ (วิกิพีเดีย, <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>, 2558) มหาวิทยาลัยราชภัฏถือเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น มีการเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดและเป็นที่ยึดเหนี่ยวขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการเป็นกำลังสำคัญเพื่อแก้ปัญหาและการสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนและประเทศชาติ ดังความสำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดว่า “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู” (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547, 2547 : 12) โดยได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้ในมาตรา 8 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องมีมาตรฐานที่แสดงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถาบันในการเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมาตรการนี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ด้านการดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เป็นตัววัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งประกอบด้วย 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

จากความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การและความสำคัญของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตรวจสอบโมเดล Fit) และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลการจัดการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างไร
2. อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

### **ประโยชน์ของการวิจัย**

ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีความเหมาะสมสอดคล้องในอันที่จะส่งผลให้ภารกิจ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากนี้จะส่งผลต่อผู้บริหารและการทำงาน บำรุงศิลปะและวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัย

### **สมมติฐานของการวิจัย**

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 1,560 คน

#### **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

##### **ตัวแปรอิสระ**

1. ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ
2. ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคลิก การกระตุ้นเขวมนปัญญา ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันเชิงรับ ลักษณะป้องกันเชิงรุก

##### **ตัวแปรตาม**

1. ตัวแปรแฝงภายใน คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลการจัดการศึกษา

2. ตัวแปรสังเกตได้ภายใน คือ ด้านการจัดการ ด้านการเงิน ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 1,560 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 546 คน นอกจากนี้ในการวิจัยนี้ต้องมีความเหมาะสมระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับจำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ คือ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 24) ซึ่งในการวิจัยมีตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปรนั้นว่ามีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง เป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์กำหนดสัดส่วนเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนอาจารย์ในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง โดยเทียบสัดส่วนอาจารย์ในแต่ละคณะเป็นเกณฑ์และสุ่มอย่างง่ายในแต่ละคณะ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 7 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

3. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสาขาไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 546 ชุด พร้อมนัดวันเวลาในการรับกลับคืน

4. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนคืนด้วยตนเองตามเวลาที่นัดหมาย
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ที่ตอบไม่ครบถ้วนออก
6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์
7. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่สังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลสมมติฐานการวิจัยว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดนั้น ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 24)

1. ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
4. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.0 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไม่เกิน 0.08

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน  
ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย



ราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 3.37$ ,  $df = 14$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.241 ค่าไค-สแควร์แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลเรขาคณิตสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 1.00) และมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (AGFI = 0.99) และมีค่าเข้าใกล้ 1 รวมทั้งดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR = 0.0079) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ กราฟ Q-Plot ชันกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือ (R Square) ตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน มีค่าเท่ากับ 0.76 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 76

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (Atmosphere) และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (Culture) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Contentment) และตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01 และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมทางลบสูงสุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมทางลบสูงสุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

### การอภิปรายผล

ผลการวิจัยโดยภาพรวมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน มีค่าเท่ากับ 0.76 หรือร้อยละ 76 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรบรรยากาศองค์การ สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร



เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการวางแผนตัดสินใจ จูงใจ หรือสั่งการ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งที่รวมเอาระเบียบแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาปรับประยุกต์ให้เป็นความเป็นตนเองขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีและมีความสุขจากการทำงานนั้นๆ นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นส่วนสำคัญที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี เช่นเดียวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา นั่นคือ การที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานในด้านต่างๆ ส่งผลให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องนำมาตราฐานต่างๆ นั้นมาปรับประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการทำงานนั้นเป็นการทำงานที่มีความสุขและตรงตามมาตรฐานต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ จะเห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่กล่าวมาสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ จึงสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ ดังคำกล่าวของ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 64) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สอดคล้องกับ ดุสิต ทองสาย (2541 : 34) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นหรือพัฒนาขึ้นโดยคนในองค์กรนั้นๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือประสานงานภายในองค์กรจนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องจึงได้กำหนดไปยังสมาชิกใหม่ เช่นเดียวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สามารถสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรจนทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และบุคลากรในองค์กรต่างยอมรับแนวทางการแก้ปัญหานั้นและนำแนวการปฏิบัตินั้นไปใช้ในการทำงาน ทำให้งานที่ได้มอบหมายเกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมากขึ้น ดังคำกล่าวของ Schein (1990 : 52) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง รูปแบบฐานคติพื้นฐานซึ่งสร้าง ค้นพบ หรือพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการประสานงานภายใน และสามารถใช้งานได้ดีจนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องจึงได้รับการกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547 : 12) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่นๆ ได้โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมทางตรงและทางลบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็ง

ขององค์กร เช่นเดียวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ๆ ปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ให้บุคลากรสนใจในวิธีที่ทำงานให้เกิดผลสำเร็จ และการที่ให้บุคลากรคิดหาทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่ๆ นั้น อาจเป็นการสร้างความเครียดและความกดดันแก่บุคลากรในการคิดวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวิธีการแบบใหม่ และถ้านำวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาดังกล่าวแล้วเกิดความไม่เหมาะสมหรือไม่เกิดผลสำเร็จ อาจส่งผลทางด้านลบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ ดังคำกล่าวของ Hersey and Blanchard (1988 : 98) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย และ Kuhnert (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 332) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม รวมทั้งไม่พัฒนาความเจริญให้แก่ผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้มีลักษณะคล้ายคอยจับผิด เมื่อพบสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานก็จะใช้วิธีการตำหนิ ลงโทษ โดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเพื่อมีโอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อน พฤติกรรมของผู้นำบริหารในลักษณะนี้จึงมีผลร้ายแรงต่อแรงจูงใจของผู้ตามและส่งผลให้ประสิทธิผลของงานลดลงด้วย

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการวางเป้าหมายในอนาคต มีนโยบายและแผนงานที่เด่นชัด มีความเด็ดขาด สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามสู่จุดหมายร่วมกันโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กร ทั้งนี้การที่จะทำให้อาจารย์เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนั้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องมีใจรักในงานนั้น มีความเสียสละและอุทิศแรงกายแรงใจ และใช้สติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนสำคัญในการบริหารงานเพราะบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทำให้งานสำเร็จผลตามเป้าหมายและช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างกันได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กร โดยการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคลากรเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของ Dejnozka (1983 : 543) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการบูรณาการบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และความคิดในกลุ่มเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มที่ถูกนำนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลของผู้นำ และ บังอร ศรีสุทธิกุล (2544 : 45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลและความสัมพันธ์ของพลังอำนาจที่มีในตนแสดงบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549 : 42) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กร ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05, .01 และ .001 นอกจากนั้น คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2545 : 12) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่ สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อัญชานาพานิช (2550 : 86) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน แล้ววิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวแปรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เทคโนโลยี ความผูกพันต่อองค์กร โครงสร้างองค์กร

โดยประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พฤติกรรมกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรบรรยากาศองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 76 ดังนั้น ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความปรองดองคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัด

ระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่เป็นเลิศ บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรักใคร่สามัคคีต่อกัน และมีความสุขในชีวิตการทำงาน และโครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนกรดำเนินภารกิจและกิจกรรมต่างๆ รวมถึงนำเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่แล้วมาใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มโครงการต่างๆ ที่เป็นการสร้างภาวะผู้นำ เช่น โครงการภาวะผู้นำกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารเกิดค่านิยมการบริหารจัดการที่ฉับไว โปร่งใส มีคุณธรรม นำความรู้ไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะของผู้นำ และโครงการพัฒนาภาวะผู้นำนักบริหารระดับสูง เพื่อสร้างความรอบรู้และเชี่ยวชาญในหน้าที่ บทบาท คุณสมบัติ และความสามารถอันจำเป็นต่อการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลรวมและทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยหรือทางคณะต่างๆ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการมีวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน เช่น โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการภายในมหาวิทยาลัยได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย และเพื่อหล่อหลอมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรสายวิชาการภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่มหาวิทยาลัยพึงประสงค์

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในลักษณะนี้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยคำนึงถึงคณะต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณะที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือประเภทมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนและมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในเขตภาคเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Group)

2. ควรทำการวิจัยกับมหาวิทยาลัยอื่น มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตต่างๆ เป็นต้น

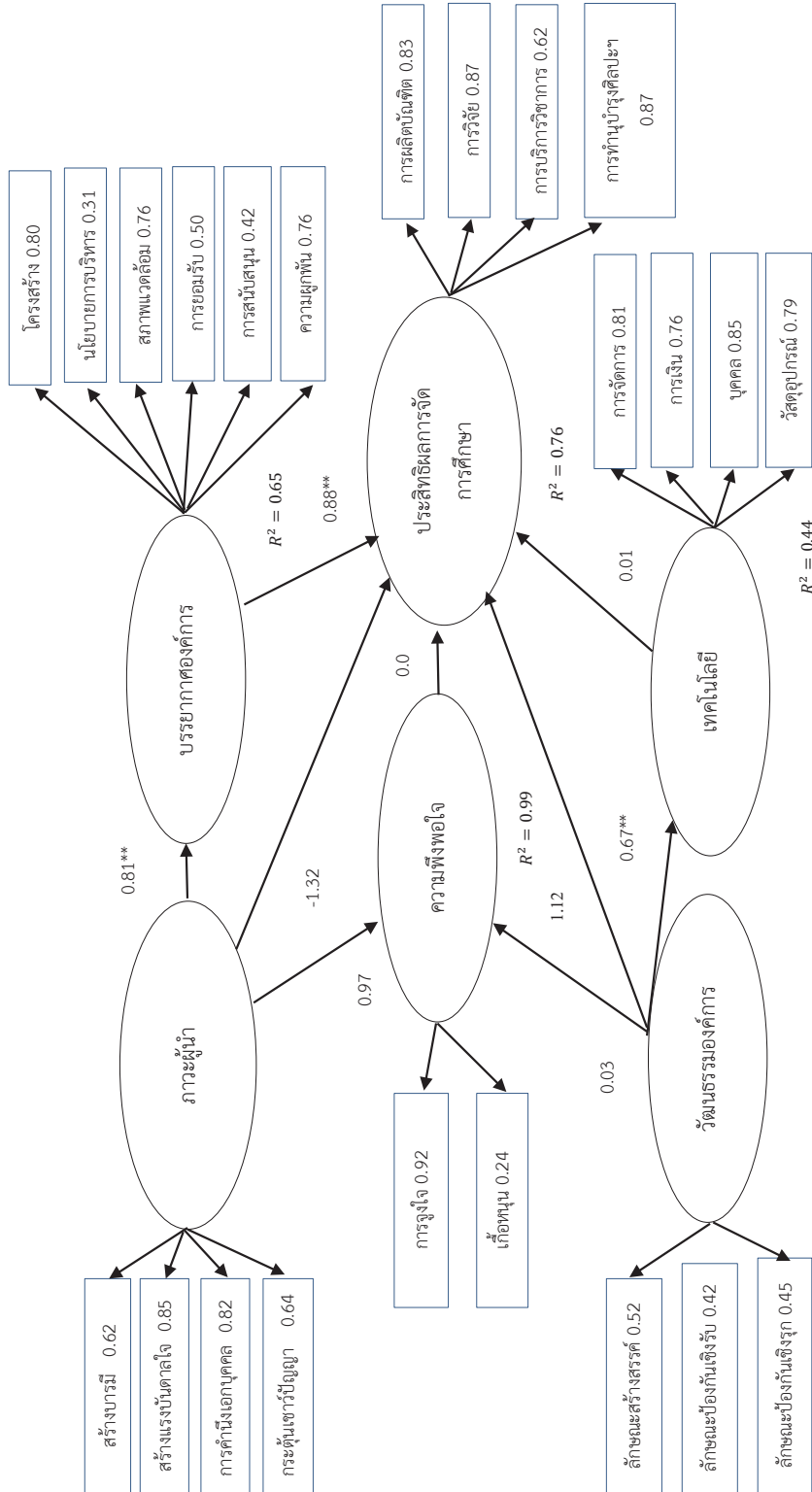
3. ควรทำการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.  
ดุสิต ทองสาย. (2541). *ประสิทธิผลของการบริหารศูนย์บริการทางการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ  
กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: แชนโพรฟร์พริ้นติ้ง.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา*. (ปริญญาานิพนธ์  
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บังอร ศรีสุทธิกุล. (2544). *อิทธิพลของภาวะผู้นำและการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียน  
ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กรมสามัญศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.*
- บัณฑิต ผึ้งนรินทร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน  
สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ  
ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.  
(ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.  
กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, ตุลาคม 30).  
*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนพิเศษที่ 70 ก. หน้า 12.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ*.  
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา* หน่วยงาน 9 -12 (หน้า 64).  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิกิพีเดีย. (2555). *มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2558, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาราชภัฏ. (2544). *คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี และปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อัญชานา พานิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*.  
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Connecticut: Greenwood.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing  
human resources*. (5th ed.) New Delhi: Prentice Hall of India.
- Schein, E. H. (1990). *Organization culture and leadership*. San Francisco: Jossey – Bass.

ภาพโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square = 3.37, df = 14, P-value = 0.99821, RMSEA = 0.000