

ปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Managerial Factors of Management Sciences Faculty,
Rajabhat Universities

มณี ชินณรงค์*
กระมล ทองธรรมชาติ**, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ (๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ (๓) เพื่อวิเคราะห์การพยากรณ์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ (๔) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิธีการศึกษาประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ ๔๐ แห่งทั่วประเทศ จำนวน ๓๓๘ ตัวอย่าง และทวนสอบข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกคณบดี และทีมผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการจำนวน ๑๑ ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ในภาพรวม คณะวิทยาการจัดการมีปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับดี และพบว่า ในทุกด้านที่ศึกษา คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และด้านการประกันคุณภาพ มีการบริหารจัดการในระดับดีเช่นเดียวกัน (๒) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเรียงระดับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำ ($r = .๗๓๗$) คุณภาพบุคลากร ($r = .๖๔๔$) คุณภาพเทคโนโลยี ($r = .๖๔๒$) ความสามารถของบุคคล ($r = .๕๐๘$)

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มณี ชินณรงค์ นักศึกษาปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม
อาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี อ.เมือง จ.กาญจนบุรี
๗๑๐๐๐ E-mail: manee_chai@hotmail.com

** ศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม, ที่ปรึกษา

ปริมาณเทคโนโลยี ($r = .๖๔๒$) ค่านิยม ($r = .๔๖๔$) วิสัยทัศน์ร่วม ($r = .๕๑๖$) การเรียนรู้เป็นทีม ($r = .๔๔๑$) งบประมาณ ($r = .๖๗๖$) ความคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .๔๙๙$) กรอบความคิด ($r = .๕๑๖$) (๓) ตัวแปรอิสระทั้ง ๖ ตัว ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี และค่านิยม สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการได้ร้อยละ ๖๙.๗๐ ($R^2 = 0.๖๙๗$ $F = ๑๒๖.๗๐๗$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .๐๑) (๔) รูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์คณะวิทยาการจัดการได้ทั้ง ๖ ตัวแปร

คำหลัก: ปัจจัยการบริหารจัดการ, ภาวะผู้นำ, คุณภาพบุคลากร, คุณภาพเทคโนโลยี, ความสามารถของบุคคล, ปริมาณเทคโนโลยี, ค่านิยม

Abstract

This research aimed to investigate managerial administration level of the Faculty of Management Science (FMC), Kanchanaburi Rajabhat University (KRU), to study factors which were correlated with the managerial administration level of KRU, to analyze predicting managerial administration level of KRU, and to propose managerial administration model which was correlated with managerial administration of the FMC, KRU. The method of study comprised quantitative analysis by sampling techniques, obtaining 338 samples from teachers in the FMC of 40 Rajabhat Universities. The quantitative data technique was verified by in-depth interviews of 11 deans and management teams of the FMCs. A constructed questionnaire was used as a tool to collect quantitative data. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: (1)The managerial administration factors FMC were overall and in individual aspects at a high level, that is, teaching and learning, research, giving academic services to communities, and quality assurance. (2)The factors correlated with the managerial administration, ranking in the order frequency were, leadership ($r = .737$), personal quality $r = .688$), technology quality ($r = .642$), personal mastery ($r = .508$), technology quantity ($r = .642$), values ($r = .468$) Share vision, ($r = .516$), team learning ($r = .481$) budget ($r = .481$), system thinking ($r = .499$), mental models ($r = .516$). (3)All 6 independent variables, which consisted of leadership,

personal quality, technology quality, personal mastery, technology quantity, and values, were able to predict the managerial administration at 69.70 ($R^2 = 0.697$, $F = 126.707$) with a statistical significance of 0.01 level (4) The proposed model which consisted of all 6 independent were able to predict the managerial administration of FMC.

Keywords: Managerial administration factors, Leadership, Personal quality, Technology quantity, Personal mastery, Values.

บทนำ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวดที่ ๑ กล่าวถึงให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรคศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗, หน้า ๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อศึกษาพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีพันธกิจในการสร้างเสริมโอกาสในการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นสร้างระบบบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานการศึกษา และสร้างองค์ความรู้ เพื่อสร้างชุมชนในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

โครงสร้างมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๕ คณะคือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้ก่อตั้งคณะวิทยาการจัดการ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นคณะหนึ่งที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีพันธกิจดังนี้

๑. ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

๒. สร้างระบบบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

๓. สร้างองค์ความรู้เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นเข้มแข็งนับเป็นภารกิจที่สำคัญของคณะวิทยาการจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งและเป็นภารกิจที่มีคุณค่าต่อประเทศในการเพิ่มโอกาสให้เยาวชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงความรู้ และมุ่งพัฒนาตนสู่ความเป็นบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม โดยลดการแข่งขัน การแสวงหาความรู้ในกรุงเทพมหานคร การพัฒนาคณะวิทยาการจัดการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่บุคลากรในคณะให้ความสนใจอย่างยิ่ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗, หน้า ๓)

จากสภาพการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ แนวคิดของนักการศึกษาและผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาพรวมมีปัญหาลักษณะเหมือนกัน (สภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๗, หน้า ๙) ประการที่ ๑ ด้านบุคลากรมีปริมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานทั้งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำและพนักงาน เจ้าหน้าที่ด้านบริหารจัดการ และงบประมาณด้านการเงินที่ยังมีไม่เพียงพอ ที่จะผลิตบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจสายวิชาชีพ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับคณะวิทยาการจัดการมีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก ประการที่ ๒ ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีที่ให้บริการทั้งอาจารย์และนักศึกษามีไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการ ประการที่ ๓ ด้านบุคลากรยังขาดแผนการบริหารจัดการที่ดี ประการที่ ๔ อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำยังมีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอกไม่ถึงร้อยละ ๔๐ จากสภาพปัญหาหลักที่กล่าวมาข้างต้น ทั้ง ๔ ประเด็น ทำให้คณะวิทยาการจัดการมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคฐานความรู้ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำ บุคลากรต้องมีทีมงานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีการนำองค์ความรู้ใหม่ และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ในช่วงเวลาดังแต่ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกสถาบัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของมาตรฐานการศึกษา ทำให้สภาพปัญหาหลักทั้ง ๔ ประเด็น ของคณะฯ ลดน้อยลง อย่างไรก็ตามการค้นหาคำวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ยังไม่ได้มีการวิจัย ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงประสงค์จะนำผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับกระบวนการด้านบริหารจัดการของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของผู้บริหารอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
๓. เพื่อวิเคราะห์การพยากรณ์การบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
๔. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

๑. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

๑.๑ ตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการบริหารจัดการ ๔ ด้าน คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการประกันคุณภาพ

๑.๒ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งวิเคราะห์จากทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน ๑๑ ปัจจัยหลัก คือ ความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) แบบกรอบความคิด (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ค่านิยม (Value) คุณภาพบุคลากร (Personal Quality) งบประมาณ (Budget) คุณภาพเทคโนโลยี (Technology Quality) ปริมาณเทคโนโลยี (Technology Quantity) และภาวะผู้นำ (Leadership)

๑.๓ ตัวแปรสถานการณ์ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เชิงปริมาณ คือ อาจารย์ผู้สอนของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน ๔๐ แห่ง ได้แก่ ๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง (ศรีอยุธยา) ๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ (ลำปาง) ๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อิสาน) ๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก (ทวาราวัต) ๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ (ทักษิณ) ๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มกรุงเทพมหานคร (รัตนโกสินทร์) รวมทั้งสิ้น ๒,๐๓๕ คน การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน ๓๓๔ คน

๓. วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

ผลงานวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

๑. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีบริบทที่แตกต่างกันด้านการบริหารจัดการ

และวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน สามารถบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ

๒. ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ

งานวิจัยนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ด้านการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี ค่านิยม และสามารถนำมาสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการ ส่งเสริมการวิจัย การประกันคุณภาพ และแนวทางการแก้ไขปัญหาคณะวิทยาการจัดการให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณดังต่อไปนี้ (Quantitative Method) ได้แก่ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากตัวอย่างอาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ๔๐ แห่ง และทดสอบสมมติฐาน การวิจัยด้วยสถิติอนุมาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเลือกตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการ การดำเนินการวิจัยและกำหนดตัวแปรตามได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกลุ่มพื้นที่ในแต่ละภาคเป็น Cluster ละ ๑ แห่ง

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดขนาดตัวอย่างที่ศึกษา (Sample Size) ตามวิธีการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๕ ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ได้ขนาดตัวอย่าง ๓๓๔ คน

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สุ่มได้ในแต่ละ Cluster โดยวิธีการหาสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

ขั้นตอนที่ ๔ การสุ่มหน่วยวิเคราะห์ Unit of Analysis โดยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบจากบัญชีอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน ๔๐ แห่ง ทั่วประเทศ และปรับขนาดตัวอย่างเป็น ๓๕๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย Research Instrument ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์หาคำตอบให้กับปัญหาการวิจัยประกอบด้วย

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale Questionnaire และเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

๒. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๒.๑ ศึกษาทฤษฎี เอกสาร บทความ ตำรา และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ

๒.๒ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และเรียบเรียงเพื่อสร้างเครื่องมือวิจัย โดยยึดหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ต้องเป็นเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น เพื่อประเมินการบริหารจัดการที่มีความเที่ยงตรง และมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่เป็นนักวิชาการเข้าร่วมตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือทางด้านความหมายของภาษาที่ใช้ และความหมายตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

๒.๓ เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๒ ท่าน และเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ๓ ท่าน รวมเป็น ๕ ท่าน จากผลการทดสอบค่า IOC พบว่ามีค่า ระหว่าง ๐.๘-๑.๐๐ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัย คือแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา Content Validity อยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ใช้จริง จำนวน ๓๐ ชุด ได้หา Internal Consistency Reliability ของแบบสอบถามส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ/ ปัจจัยหลัก ๑๑ ตัว ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค Cronbach เท่ากับ .๙๘๒๘ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ ตัวแปรตาม เท่ากับ .๙๕๖๓

โดยสรุปขั้นตอนการวิจัยดังนี้

๑. เลือกปัญหา และศึกษาปัญหาของการวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏอยู่

๒. ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านประชากรที่ศึกษานโยบายแผนงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การประกันคุณภาพ

๓. กำหนดคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากหลักการแนวคิดทางทฤษฎี ประสิทธิภาพและทฤษฎีประสิทธิผล

๔. กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยอาศัยคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
๕. กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย
๖. สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ
๗. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน ความคิดเห็น
ประเด็นต่าง ๆ ของการบริหารจัดการ
๘. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพโดยศึกษาความสอดคล้องและความ
ขัดแย้งของข้อค้นพบ
๙. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกคนบตีและ
ทีมงานบริหารคณะวิทยาการจัดการจำนวน ๑๑ ท่าน เพื่อศึกษาความสอดคล้องหรือข้อขัดแย้งกับ
งานวิจัยเชิงปริมาณ จากคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้

แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการ และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการ
บริหารจัดการ องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge ประกอบด้วย ความคิดอย่างเป็นระบบ
ความสามารถของบุคคล แบบกรอบความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งทำให้องค์การ
ของคณะวิทยาการจัดการเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีวิวัฒนาการขององค์กร (สัญญา
สัญญาวิวัฒน์, ๒๕๔๙) วิวัฒนาการ คือ ผลรวมของการเรียนรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม
ประเพณี ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง และทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำ
ตามสถานการณ์ ของ Fiedler (1967) ผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะในการทำงาน (๑) พฤติกรรมผู้นำ
แบบมุ่งงาน (Task Oriented) (๒) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Oriented) และ
ทฤษฎีการบริหารจัดการ POSDCORB ของ Gulick & Urwick (1956) ได้แก่ การวางแผน
การจัดองค์กร การจัดหาบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน งบประมาณและ
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขาการตลาดคณะวิทยาการ
จัดการ การสร้างฐานความรู้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของคณะวิทยาการ
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นิยามศัพท์

แนวทางบริหารจัดการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการของคณะวิทยาการ
จัดการ ทั้ง ๔ ด้าน คือ (๑) การเรียนการสอน (๒) การวิจัย (๓) การบริการวิชาการแก่ชุมชน
(๔) การประกันคุณภาพ

๑) ความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง บุคลากรทุกท่านในคณะฯ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลแบบองค์รวม การคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรได้อาศัยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ช่วยส่งเสริมในการคิด และสามารถแสดงความเห็นอย่างองค์รวม

๒) ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และได้รับการฝึกเพิ่มพูนทักษะ เพื่อใช้เป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าเดิม

๓) กรอบความคิด (Mental Models) หมายถึง มีแนวความคิดในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารและบุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๔) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง บุคลากรในคณะฯ ได้ร่วมแสดงวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ร่วมกันโดยผ่านสื่อสารที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จ

๕) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงาน และฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

๖) ค่านิยม (Value) หมายถึง บุคลากรมีความพร้อมต่อการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงของคณะฯ และอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อความสำเร็จขององค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร ได้เปิดโอกาสแสดงทัศนะ และค่านิยมของตนเอง

๗) คุณภาพบุคลากร (Personal Quality) หมายถึง คณะฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และฝึกอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การภายนอกให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

๘) งบประมาณ (Budget) หมายถึง คณะวิทยาการจัดการมีการจัดสรรงบประมาณจัดซื้อและสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับเหมาะสม และเพียงพอ การจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน มีงบประมาณในการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทน บุคลากรใช้ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรถนะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

๙) ปริมาณเทคโนโลยี (Technology Quantity) หมายถึง คณะวิทยาการจัดการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้บริการบุคลากรและนักศึกษาอย่างเพียงพอ ที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และการบริการ

๑๐) คุณภาพเทคโนโลยี (Technology Quality) หมายถึง คณะวิทยาการจัดการมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพให้บริการบุคลากร และนักศึกษาอย่างเพียงพอและสามารถนำเทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการประชุม และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล

๑๑) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๔๐ แห่ง จำนวน ๓๓๘ คน ซึ่งในภาพรวมจากผลของการวิจัยนั้น พบว่าจากการเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยนำผลการสรุป คณะวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือ มีจำนวนสูงกว่าภูมิภาคอื่น ๆ คือ จำนวน ๘๔ และ ๘๐ คน (ร้อยละ ๒๔.๙ และ ๒๓.๗) ตามลำดับ รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕๘ คน (ร้อยละ ๑๗.๒) ที่เหลือจะกระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน และพบว่าเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งก่อนพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ซึ่งเคยใช้ชื่อว่าวิทยาลัยครู เกือบทั้งหมดจำนวน ๓๑๑ คน (ร้อยละ ๙๒) และจากข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓๘ คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๕๑ คน (ร้อยละ ๗๔.๓) มีอายุ ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๖๗ คน (ร้อยละ ๔๙.๔) มีประสบการณ์การสอนไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๘๒ คน (ร้อยละ ๕๓.๙) ข้าราชการ จำนวน ๑๕๐ คน (ร้อยละ ๔๔.๔) จบระดับปริญญาโท จำนวน ๓๐๖ คน (ร้อยละ ๖๑.๕) และระหว่างมีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕๘ คน (ร้อยละ ๔๖.๗) และระหว่างมีรายได้ ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๔ คน (ร้อยละ ๑๓.๐) มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๕ คน (ร้อยละ ๑๐.๔) สถานภาพการปฏิบัติงานตำแหน่งคณบดี ๕ ท่าน (ร้อยละ ๑.๕) และรองคณบดี จำนวน ๑๗ ท่าน (ร้อยละ ๕.๐) เป็นประธานหลักสูตร จำนวน ๓๘ ท่าน (ร้อยละ ๑๑.๒) และกรรมการหลักสูตร จำนวน ๕๑ ท่าน (ร้อยละ ๑๕.๑) เป็นอาจารย์ผู้สอน จำนวน ๒๐๘ ท่าน (ร้อยละ ๖๑.๕) และอื่น ๆ จำนวน ๑๙ ท่าน (ร้อยละ ๕.๖)

ตารางที่ ๑ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยหลักกับการบริหารจัดการ

ตัวแปร/ปัจจัยหลัก	(r)	ลำดับ
๑. ความคิดอย่างเป็นระบบ (X๑)	.๔๙๙	๙
๒. ความสามารถของบุคคล (X๒)	.๕๐๘	๘
๓. แบบกรอบความคิด (X๓)	.๕๑๖	๖
๔. วิสัยทัศน์ร่วม (X๔)	.๕๑๖	๖
๕. การเรียนรู้เป็นทีม (X๕)	.๔๑๘	๑๑
๖. ค่านิยม (X๖)	.๔๖๘	๑๐
๗. คุณภาพบุคลากร (X๗)	.๖๘๘	๒
๘. งบประมาณ (X๘)	.๖๗๖	๓
๙. ปริมาณเทคโนโลยี (X๙)	.๖๒๖	๕
๑๐. คุณภาพเทคโนโลยี (X๑๐)	.๖๔๒	๔
๑๑. ภาวะผู้นำ (X๑๑)	.๗๓๗	๑

สรุปผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๗ อยู่ในระดับดี

๒. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .๗๓๗$ คุณภาพบุคลากร $r = .๖๘๘$ คุณภาพเทคโนโลยี $r = .๖๔๒$ ความสามารถของบุคคล $r = .๕๐๘$ ปริมาณเทคโนโลยี $r = .๖๒๖$ ค่านิยม $r = .๔๖๘$ วิสัยทัศน์ร่วม $r = .๕๑๖$ การเรียนรู้เป็นทีม $r = .๔๑๘$ งบประมาณ $r = .๖๗๖$ ความคิดอย่างเป็นระบบ $r = .๔๙๙$ และแบบกรอบความคิด $r = .๕๑๖$

๓. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมีปัจจัยหลัก ๖ ตัวแปร ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี และค่านิยม โดยมีสมการคะแนนมาตรฐาน ซึ่งคัดเลือกตัวแปรอิสระตามวิธี Stepwise Multiple Regression ดังนี้

$$\hat{Y} = .372 (X_{11}) + .213 (X_7) + .165 (X_{10}) + .096 (X_2) + .124 (X_9) + .085 (X_6)$$

ตารางที่ ๒ ค่าสถิติในสมการถดถอยพหุคูณ

สรุปปัจจัยหลักทั้ง ๑๑ ตัวที่ถูกคัดเลือก เข้าสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม การบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการ แสดงในตารางที่ ๒

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Square Change
๑. X๑๑	.๗๓๗	.๕๔๓	.๕๔๒	.๕๔๓
๒. X๑๑, X๗	.๗๙๒	.๖๒๘	.๖๒๕	.๐๘๕
๓. X๑๑, X๗, X๑๐	.๘๒๓	.๖๗๘	.๖๗๕	.๐๕๐
๔. X๑๑, X๗, X๑๐, X๒	.๘๒๙	.๖๘๗	.๖๘๔	.๐๑๐
๕. X๑๑, X๗, X๑๐, X๒, X๙	.๘๓๒	.๖๙๒	.๖๘๗	.๐๐๔
๖. X๑๑, X๗, X๑๐, X๒, X๙, X๖	.๘๓๕	.๖๙๗	.๖๙๑	.๐๐๕
R = .๘๓๕ R ^๒ = .๖๙๗ SE _{est} = ๑.๕๙๗ F = ๑๒๖.๗๐๗**				

๔. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ๖ ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ปัจจัยการบริหารจัดการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

การบริหารจัดการภาวะผู้นำ การบริหารจัดการคุณภาพบุคลากร การบริหารจัดการคุณภาพเทคโนโลยี การบริหารจัดการความสามารถของบุคคล การบริหารจัดการปริมาณเทคโนโลยี การบริหารจัดการค่านิยม การวิจัยครั้งนี้อาศัยวิธีการวิจัยทางคุณภาพ เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณเข้ามาเปรียบเทียบ โดยสัมภาษณ์คณบดีและทีมผู้บริหาร คณะวิทยาการจำนวน ๑๑ ท่าน แล้ว ซึ่งสามารถอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัย การบริหารจัดการคณะวิทยาการการจัดการอยู่ในระดับมาก ($r = .๗๓๗$) เป็นตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการ ในด้านภาพรวม ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำแก้

ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมั่น และยอมรับในการทำงานของบุคลากร และใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมผลักดันให้บุคลากร สร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน

คุณภาพบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.544$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวมคุณภาพบุคลากร ดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่าคุณภาพของบุคลากรมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมภายในและภายนอก คณะฯ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร

คุณภาพเทคโนโลยี

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.422$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการในด้านคุณภาพเทคโนโลยี ดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะฯ ให้ความสำคัญ พบว่าคณะมีอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพให้บริการบุคลากรอย่างเพียงพอ เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีมีคุณภาพให้บริการแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี คณะฯ มีการใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการบริการจัดการประชุม และบุคลากรในคณะฯ มีการใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพในการเข้าถึงข้อมูลทางด่วนผ่าน LAN อินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต บุคลากรร่วมกันผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริมาณเทคโนโลยี

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปริมาณเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.426$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการในด้านปริมาณเทคโนโลยี ดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะฯ ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ และเทคโนโลยี บริการบุคลากรอย่างเพียงพอเพียง เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีบริการนักศึกษาอย่างเพียงพอ มีเทคโนโลยีเพียงพอ ที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี และให้บริการจัดการประชุม บุคลากรในคณะฯ สามารถใช้เทคโนโลยีที่เพียงพอในการเข้าถึงข้อมูลทางด่วนโดยผ่าน Lan อินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต บุคลากรร่วมกันผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารในปริมาณที่เพียงพอ

ความสามารถของบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50๘$) เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคคล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คนละให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ได้รับการฝึกเพิ่มพูนทักษะ เพื่อใช้เป็นฐานการสร้างสรรคนวัตกรรม บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิม

วิสัยทัศน์ร่วม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .5๑๖$) เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านวิสัยทัศน์ร่วมพิจารณาจากค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก คนละให้ความสำคัญกับบุคลากรได้ร่วมแสดงวิสัยทัศน์ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านระบบการสื่อสารที่หลากหลาย บุคลากรของคนละได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและทุกท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จ

การเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .5๑๘$) เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการ ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คนละให้ความสำคัญกับทีมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ร่วมกัน ทีมงานมีการเรียนรู้เทคโนโลยีร่วมกัน มีการทำงานและฝึกอบรมอยู่เป็นระบบทีมงาน มีการแก้ปัญหาร่วมกัน และมีการแบ่งปันประสบการณ์ และสร้างสันติภาพ

งบประมาณ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า งบประมาณมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการคนละวิทยาการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .๖๙๖$) จัดเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการในด้านงบประมาณ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คนละให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้จัดซื้อ และสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับเหมาะสม และเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน และมีงบประมาณในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับค่าตอบแทนบุคลากรมี

ความเหมาะสม มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรใช้ศึกษาทำงานในประเทศและต่างประเทศในระดับที่เหมาะสม และมีงบประมาณสำหรับส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการพัฒนสมรรถนะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

ความคิดอย่างเป็นระบบ

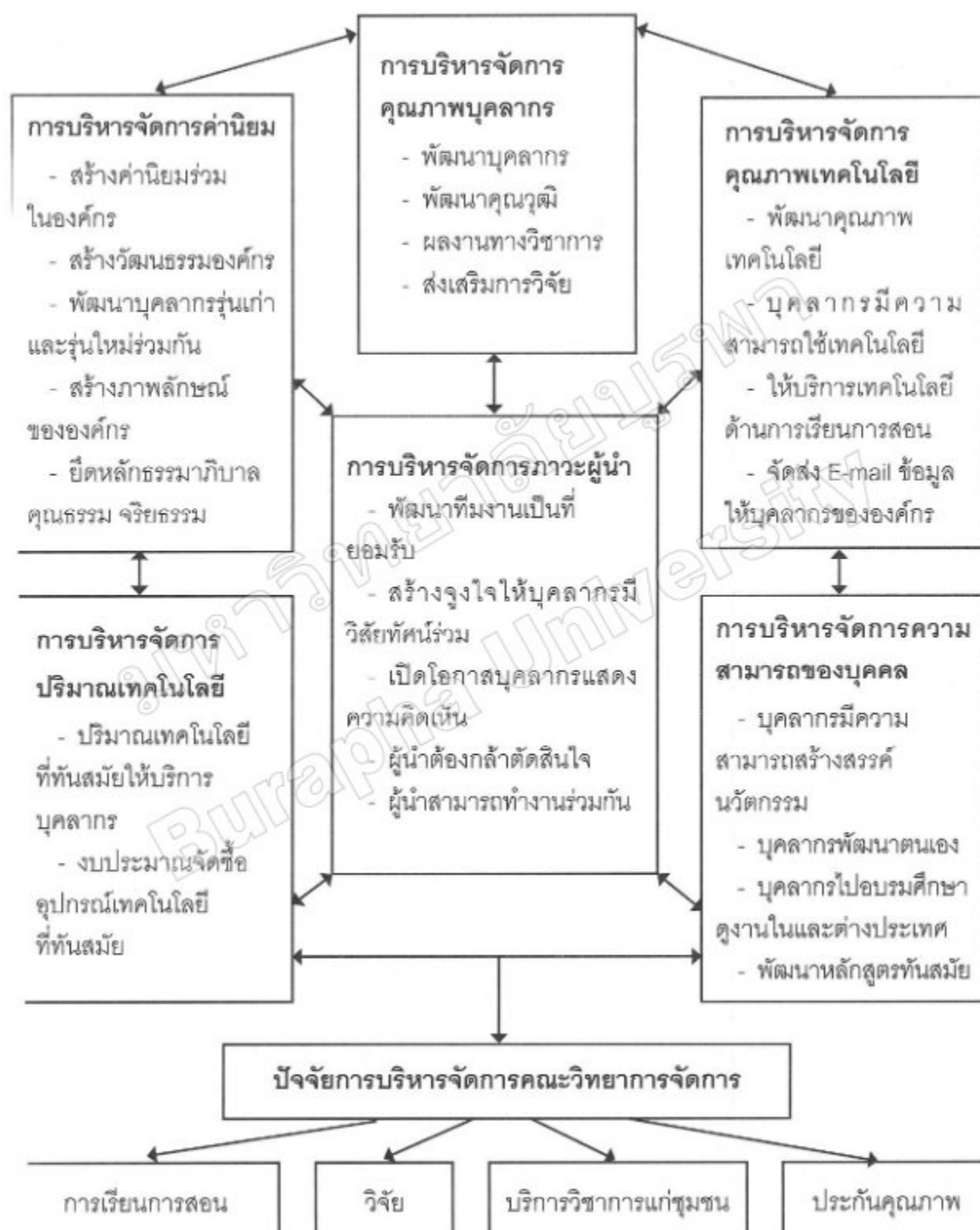
ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .499$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการ ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกท่านสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลแบบองค์รวมในการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร ได้อาศัยแบบสำรวจเสนออิเล็กทรอนิกส์ช่วยส่งเสริมในการคิด แสดงความเห็นอย่างองค์รวมในงานที่รับผิดชอบ เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารคณะฯ

ค่านิยม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .464$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านค่านิยม ดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะฯ ให้ความสำคัญ แต่ละหัวข้อพบว่า บุคลากรมีความพร้อมต่อการปรับตัว ในการเปลี่ยนแปลงของคณะฯ และบุคลากรขวนขวายให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อความสำเร็จขององค์การ การปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะฯ มีความสัมพันธ์อย่างเกื้อกูลกัน มีโอกาสแสดงทัศนะ และค่านิยมของตนเองในการดำเนินงานของคณะฯ บุคลากรมีความไว้วางใจ และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน คณะฯ มีการสร้างบรรยากาศและขวัญกำลังใจ และให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วม ทำให้บรรลุเป้าหมาย และผลการวิจัยของประพนธ์ แยมทิม (๒๕๕๐) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การให้อำนาจ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้การสนับสนุนการจัดการ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในสถานศึกษา คณะฯ ควรสร้างวัฒนธรรมค่านิยมถูกต้องให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยนำเครื่องมือทางวิชาการมาใช้ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมค่านิยมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีผลเชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ถ้าผู้บริหารท่านใดกล้าเปลี่ยนแปลง ก็ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

กรอบความคิด

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .516$) เป็นตัวแปลงอิสระ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านกรอบความคิด ดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คณะฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากรแนวความคิดในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารและบุคลากรมีการฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีแนวคิดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกัน



ภาพที่ ๑ รูปแบบปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำอธิบาย รูปแบบปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏตาม แผนภูมิที่ ๑

๑. ภาวะผู้นำ

ผู้นำต้องมีทีมงานในการทำงาน โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในคณะ และมีแรงจูงใจให้ทุกท่าน มีส่วนร่วมทุ่มเทในการทำงาน ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นโดยคนปกติเป็นผู้ชี้แนะ ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อถือ และแรงจูงใจมีวิสัยทัศน์ร่วม และทำงานเป็นทีมร่วมกัน ผู้นำสามารถทำงานร่วมกันกับบุคลากร พัฒนาองค์กร และเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย สามารถนำพาองค์กรดำเนินการได้ จะต้องมีการยุทธวิธีหรือเทคนิคในการบริหารงานในการประสานความร่วมมือ โดยมีคุณธรรม ใช้การปรับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ บุคลากรทุกท่านมีความคิด มีความสามารถ โดยขอความร่วมมือปรึกษาหรือช่วยเหลือกัน และผู้นำต้องกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

๒. คุณภาพบุคลากร

ในการบริหารงานคณะฯ จะต้องมีการจัดการด้านบุคลากร และมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มีการอบรมด้านผลงานวิชาการของบุคลากรในคณะฯ มีความรับผิดชอบ เคารพกฎระเบียบ และผสมผสานทั้งในเชิงวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านคุณภาพวิชาการ มีผลงานวิชาการระดับสูงและมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษา แก่อาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. คุณภาพเทคโนโลยี

คณะฯ มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ควรได้งบประมาณจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน และห้องเรียนทุกห้อง อาจารย์จะสามารถใช้ได้ เมื่อถึงเวลาเรียนมีเพียงพอให้บริการทั้งอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษา จะมีการส่ง E-mail ให้อาจารย์ทราบข้อมูลต่างๆ ที่แจ้งให้อาจารย์ทราบคุณภาพเทคโนโลยีให้บริการอาจารย์ในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งหมด เช่น LCD Projector Computer อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน พร้อมบุคลากรที่มีความสามารถได้ใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ และอาจารย์ผู้สอนมีความสามารถสูงในด้านเทคโนโลยี ทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ

๔. ปริมาณเทคโนโลยี

คณะฯ ควรมีงบประมาณนำมาจัดซื้ออุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มปริมาณเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการบุคลากรและนักศึกษา ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏบางกลุ่มมีงบประมาณน้อยในการจัดซื้อ เพราะขึ้นอยู่กับปริมาณนักศึกษา

๕. ความสามารถของบุคคล

บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และได้รับการฝึกเพิ่มทักษะ เพื่อใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าเดิม และให้ความสนใจในการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี และการบริหารงานองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. ค่านิยม

คณะวิทยาการการจัดการ สร้างค่านิยมร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการดำเนินภารกิจและความมุ่งมั่นถึงผลสำเร็จในการบริหารงาน จะต้องรู้วัฒนธรรมองค์กร ก่อนจะบริหารรูปแบบใด แต่ละท่านต้องมีกลยุทธ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่มีบทบาทส่งผลในด้านคุณภาพของบุคลากร องค์กรจะเจริญได้จะต้องปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้ในองค์กร จะเริ่มต้นอย่างไรและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใด องค์กรจะต้องประสบความสำเร็จจะต้องมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมมายาวนาน ค่านิยมของคณะฯ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส และสังคมไทยมีความเชื่อ ค่านิยมที่เอื้อผลประโยชน์ความสะดวกลบภัยให้กับตนเอง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมเป็นอุปสรรคทุกองค์กร และคณะฯ ตีตกภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแบบเก่าอยู่ให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้น บุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ต้องร่วมกันคิดที่จะพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะทำให้คณะฯ เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วยข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

๑.๑) รูปแบบปัจจัยการบริหารจัดการ คณะวิทยาการการจัดการ ซึ่งเป็น Model ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เหมาะสมระดับงานด้านทางจัดการของคณะวิทยาการการจัดการ โดยรูปแบบนี้เป็นกระบวนการ

บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การใดที่มีบริบทการบริหารงานคล้ายคลึงกัน ย่อมสามารถนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพตามบริบทขององค์การ

๑.๒) รูปแบบปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ เป็น Model ที่สร้างตามขั้นตอนการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ พัฒนาศักยภาพของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลในการจัดการความรู้ องค์การใดมีบริบทบริหารงานใกล้เคียงกับคณะฯ น่าจะสามารถนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๓) จากการวิเคราะห์สมการพหุภพปัจจัยการบริหารจัดการคณะฯ ด้วยการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณ พบว่า วินัย & ประการ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge มีความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการพหุภพ ดังนั้น ผู้บริหารคณะฯ ควรใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีค่าคะแนนสูง และมีการปฏิบัติระดับมาก/ดี ในการระดมปัจจัยนำเข้า (Input) และสร้างกระบวนการ (Process) ด้วยการนำองค์ประกอบอื่น ๆ ของ วินัยทั้ง & ประการ มาพิจารณาเป็นแบบแผนงานประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในภายนอกสถาบัน เพื่อผลผลิต (Output) คุณภาพระดับสากล

๒) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑) ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่อยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ เช่น ภาคเหนือ กับภาคกลาง ภาคอีสานกับภาคใต้

๒.๒) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านภาวะผู้นำ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ประสบผลสำเร็จและล้มเหลว โดยศึกษาวิจัยกรณีศึกษา (Case study) เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก ด้านการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

๒.๓) ควรมีการวิจัยปัจจัยการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใช้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักศึกษา และศิษย์เก่าของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บรรณานุกรม

- ประพจน์ แยมทิม. (๒๕๕๐). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันราชภัฏ. (๒๕๔๑). รายงานการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบัน.
- สภาสถาบันราชภัฏ. (๒๕๔๗). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบัน.
- _____. (๒๕๔๘). วิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบัน.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (๒๕๔๙). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (๒๕๔๙). สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc Graw – Hill.
- Gulick, L. U. (1956). *Paper on the Science of Administration*. New York : Institute of Public Adminstration, Columbia University.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday