

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดจะได้กล่าวตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ ภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลัก

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจ ในงาน และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

สมมติฐานย่อย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การ คำนึงถึงเอกบุคล และการกระตุ้นเขาวนปัญญา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ
2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันเชิงรับ และ ลักษณะป้องกันเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านการเงิน ด้านบุคคล และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

4. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวพันในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

5. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,497 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 500 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ต้องมีความเหมาะสมระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับจำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์คือ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Hair และคณะ, 1998 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 460 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน นับว่ามีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้

มหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ กำหนดสัดส่วน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน อาจารย์ในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง โดยเทียบสัดส่วนอาจารย์ในแต่ละคณะเป็นเกณฑ์ และสุ่มอย่างง่ายในแต่ละคณะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่ง ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในบทที่ 2 เพื่อใช้สอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีจำนวน 7 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบ สัมภาษณ์ มีข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่สังกัด คณะ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมี ลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีขั้นตอนในการสร้าง แบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาคุณค่าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยแต่ละตัวที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากคำرا เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมสร้างแบบสอบถาม

3.3 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายที่ศึกษา

3.4 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนด จำนวน 7 ตอน นำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความตรงของเนื้อหา อีกทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและด้านการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อว่าแต่ละข้อครอบคลุมเนื้อหา มีความเหมาะสม ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อคำถามแล้วหรือไม่ โดยให้คะแนนดังนี้ ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน +1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ ให้คะแนน 0 และถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน -1 จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และปรับปรุงในข้อที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

3.6.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.297 - 0.945

3.6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ควรจะมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.906 - 0.970

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงคณบดีทุกคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาประมาณหนึ่งสัปดาห์

2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยได้เดินทางไปขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานคณบดีทุกคณะด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์หัวหน้าสำนักงานคณบดีของทุกคณะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ โดยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามคือ อาจารย์ที่สะดวกและยินดีสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นประมาณสองสัปดาห์ผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และบางส่วนส่งคืนกลับผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 500 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่สังกัด คณะ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทำให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่กำหนดไว้ในโมเดลสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72 (LISREL 8.72) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (Model) โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นและทดสอบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

5. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่สังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลสมมติฐานการวิจัยว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดนั้น ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

5.3 คำนวณวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ จำนวน ตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

5.4 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไม่เกิน 0.08

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาโดยภาพรวมตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากทุกปัจจัยเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้โดยภาพรวม มีการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบรรลุผลสำเร็จ

ตามเป้าหมายในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ 4) ด้านการผลิตบัณฑิต

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด

พบว่า ตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.138 ถึง 0.874 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยกัน พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 ลำดับแรกคือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการคำนึงถึงเอกบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.874$) รองลงมาคือ การสร้างบารมีกับการคำนึงถึงเอกบุคคล ($r_{xy} = 0.849$) การสร้างบารมีกับการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{xy} = 0.835$) การคำนึงถึงเอกบุคคลกับการกระตุ้นเขavnปัญญา ($r_{xy} = 0.820$) และการสร้างแรงบันดาลใจกับการกระตุ้นเขavnปัญญา ($r_{xy} = 0.800$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 ลำดับแรกคือ ด้านโครงสร้างกับด้านนโยบายการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.849$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการกับด้านการเงิน ($r_{xy} = 0.832$) ด้านการเงินกับด้านบุคคล ($r_{xy} = 0.829$) ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยเกี่ยวหนุน ($r_{xy} = 0.829$) และด้านการเงินกับด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r_{xy} = 0.820$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ภายหลังจากปรับโมเดลครั้งสุดท้าย โดยยอมผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลครั้งสุดท้ายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 126.450 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 102 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.051 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.942 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลัง

สองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.022 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2.2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

2.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.00) 2) วัฒนธรรมองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.81) 3) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.47) 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27) และ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20)

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.48) โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14) โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.00) 2) วัฒนธรรมองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.95) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.68) 4) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.47) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27)

2.2.4 อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างกัน มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.39) และความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.19) และ

2) วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.34) และความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10)

2.2.5 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ซึ่งเป็นค่าที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลได้ พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ได้ร้อยละ 70

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกการอภิปรายผลตามการบรรจุวัตถุประสงค์การวิจัย ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และประเด็นที่สอง ผลการศึกษาด้านอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทางที่ส่งไปยังประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ของปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกปัจจัย แสดงได้ว่า ปัจจัยในโมเดลทั้ง 5 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ นอกจากนี้ทั้ง 5 ปัจจัย ยังสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ได้ถึง ร้อยละ 70 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ปัจจัยในโมเดล ไปยังตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขต ภูมิศาสตร์ภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากว่า ในขั้นตอนการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ เข้าไว้ในโมเดล การวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่หลากหลายของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่ดำเนินการ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรมลิสเรล แล้วจึงได้กำหนดเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย จึงทำให้ปัจจัยเชิงสาเหตุใน โมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนหรือร่วมกันทำนายตัวแปรตามได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา และ พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ 7 ตัว คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี สารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร บรรยากาศ องค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุใน โมเดลการวิจัยที่มีความ เหมาะสมในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชญา พานิช (2550) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กรมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เทคโนโลยี ความผูกพันต่อองค์กร โครงสร้างองค์กร และ ประสิทธิภาพองค์กร พบว่า ค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับต่ำ แต่สามารถนำไปใช้ในการอธิบายสาเหตุของประสิทธิผลขององค์กรได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ กิจอนันท์ (2546) ที่พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในเทศบาล และภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับการส่งผลคิดเป็นร้อยละ 54.9 และยังสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่ผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาคือ สถานการณ์ โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน โดยร่วมกัน ทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจากที่กล่าวมา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2. การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสูงขึ้นด้วย แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้กลับพบว่า แม้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ก็มีค่าอิทธิพลทางตรงในระดับที่ต่ำมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ประเด็นที่ผู้บริหารยังไม่ประสบความสำเร็จในการนำภาวะผู้นำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร 2) การส่งเสริม สนับสนุน และให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น 3) การโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ 4) การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารยังขาดการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคน 6) ผู้บริหารยังไม่เข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากรแต่ละคน 7) การส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรสนใจในวิธีที่จะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ 8) การส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่ ๆ และได้ผล 9) การกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักคิดแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ และ 10) ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับจุดอ่อนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล SWOT ปี 2553 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ที่พบว่า ระบบบริหารจัดการขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ โดยเฉพาะการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ ยังมีน้อยมาก (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2553) ผู้บริหารระดับสูงไม่ค่อยให้ความสนใจกับการเป็นอยู่ของบุคลากรในระดับต่ำ และไม่เคารพ

ความเห็นของประชาคม (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2553) มหาวิทยาลัยขาดเอกภาพการบริหารเชิงเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการพัฒนาภาพรวม ขาดจุดเน้นและจุดเด่นที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย วิทยาลัย พันธ์กิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติในระดับคณะ ศูนย์ และสำนัก ยังขาดความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในภารกิจ (มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2553) การบริหารจัดการยังเป็นแบบรวมศูนย์ ไม่กระจายอำนาจ และขาดนโยบายหรือแนวปฏิบัติเชิงรุก (มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2553)

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเองและเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับองค์การและสภาพแวดล้อมมากที่สุด ซึ่งหมายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารนั่นเอง ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารคือ การที่ผู้บริหารได้ใช้ศักยภาพของตนเองชักจูงหรือผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และต้องตื่นตัว เป็นผู้นำมืออาชีพ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล และการกระตุ้นเขาวนปัญญา ซึ่งการที่ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารมหาวิทยาลัย จะทำให้อาจารย์เกิดมุมมองใหม่ ๆ และเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะใช้การกระตุ้นจูงใจให้อาจารย์ได้เลือกใช้วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนและสนับสนุนให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์และประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985) และ Bass และ Avolio (1990) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่ผู้นำเสริมแรงให้เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลง ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชญา พานิช (2550) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด โดยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงงาน 3) ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้

บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ 5) ผู้บริหาร มีศิลปะในการจูงใจบุคลากรให้เห็นพ้องต่อแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เช่นเดียวกับ วาโร เฟ็งส์วส์ดี (2549) ที่ได้วิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะผู้นำ และด้านพฤติกรรมผู้นำ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Bower และ Seashore (1996) ที่แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน 3) ภาวะผู้ที่มุ่งความสำเร็จ และ 4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร Bower กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ เนื่องจากภายในองค์กรต้องมีผู้นำที่สามารถแสดงภาวะผู้นำในองค์กรนั้น ๆ และยังสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า ภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หากผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยจูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นวิธีการจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจในการทำงาน ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยได้ทำการจัดสรรทรัพยากรให้กับฝ่ายต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยด้วยความเท่าเทียมและเหมาะสม ส่งผลทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และอยากดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายให้แก่มหาวิทยาลัย โดยส่งผลทำให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่า ผู้นำเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และควรใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสนับสนุนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ แต่หากผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างความพึงพอใจในงาน การดูแลเอาใจใส่ และการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักคิดแก้ปัญหาด้วย

วิธีการใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ในระดับต่ำได้

2.2 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

เชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้สูงเป็นอันดับที่สองรองจากบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่รวมเอาระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงช่วยให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและงานไปพร้อม ๆ กับการให้บุคลากรมีความคิดที่อิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหารงานอย่างทั่วถึง การบริหารงานจะมีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน มีการตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนทำให้วัฒนธรรมองค์การเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับ สาทร ฐิริโสภิชญ์ (2549) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะเครือข่าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนลักษณะสร้างสรรค์ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ร้อยละ 60 และผลการวิจัยของ สุทธิพงษ์ ยงค์มกล (2543) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การแล้ว จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ด้วย โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lawler (1996) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรและมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้จะให้ความสำคัญต่อความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ โดยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ทีมงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถให้แก่พนักงานในทุกระดับชั้น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น และยังสอดคล้องกับ ชยาริศ กัณหา (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทางบวกส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ ผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้จากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย (Kreps, 1990 ; Cremer, 1993 ; & Hermalin, 2001)

จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางสำคัญในการประพฤติตนและปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลสำเร็จโดยตรงต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสนับสนุนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อ

ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อสถาบันการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนระบบการเรียนการสอน และการสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญ สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดระบบเปิดและกล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของลักษณะองค์การ เช่นเดียวกับ วรณวิภา ดิตละศิริ (2544) ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ดังนั้นการบริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์

โดยต้องนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและด้านวิชาการ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศขึ้นในสถาบัน โดยต้องมีมาตรการในการจัดบริการคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาทุกคน มีการกำหนดระยะเวลา เปลี่ยนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พร้อมกับมีการวางแผนการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า นอกจากนี้ยังต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ และสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (เบญจามังคละพุกษ์, 2543) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา และอัญชานาพานิช (2550) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมากเป็นอันดับที่สี่ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 1.606 เช่นเดียวกับ สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543) ที่พบว่า เทคโนโลยีองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน สอดคล้องกับ พิทักษ์ กิจอนันท์ (2546) ที่พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนระบบการเรียนการสอน และการสนับสนุนระบบบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสนับสนุนให้เห็นว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2.4 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่ดีของอาจารย์ที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลาย ๆ อย่าง เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และอื่น ๆ มาประกอบกัน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทาง

ด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงาน และจงใจให้อาจารย์ต้องการทำงาน มีการเสียดสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของส่วนบุคคลและมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ พิเศษฐ์ ขาวจันทร์ (2546) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีหรือความรู้สึกในทางบวก ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ความรู้สึกนี้จะช่วยจงใจให้เกิดความรักในงาน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ แสดงเห็นถึงความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยนต์ เถาชะบุตร (2549) ที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลสำเร็จการบริหารงานของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ นิพนธ์ วรรณเวช (2548) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า อาจารย์มีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พอใจกับรายได้และผลตอบแทนที่เป็นอยู่ รู้สึกยินดีกับการทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย มีความพร้อมและความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งพอใจกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่นเดียวกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และสุทธิพงศ์ ยงศ์กมล (2543) ที่พบว่า ทักษะคิดและค่านิยมของบุคลากร : ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หากผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กร จากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยจูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการก็จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ เช่นเดียวกับ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) บุคลากรเข้าใจและยอมรับบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตน 2) บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

3) บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 4) บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 5) บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏมากเป็นอันดับที่สอง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 2.750

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสนับสนุนให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2.5 บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้สูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า จากผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน มีเพียงด้านสภาพแวดล้อมด้านเดียวเท่านั้น ที่มีสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านนั้น มีสภาพความเป็นจริงในระดับมาก โดยประเด็นที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็นบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก มีดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแสดงขอบข่ายและหน้าที่ของฝ่ายงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน 4) มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และ 5) มหาวิทยาลัยจัดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน ซึ่งประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับจุดแข็งที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล SWOT ปี 2553 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่สร้างเชื่อมั่นคงและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2553) มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งทางศิลปะและวัฒนธรรม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่นมาช้านาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2553) มหาวิทยาลัย

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนงบประมาณและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานได้จัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากร มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ สร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2553)

จากข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักของบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัย บรรยากาศที่ดีจะทำให้มหาวิทยาลัยน่าอยู่ ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง ต่างยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตาม ความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จึงทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยลดน้อยลง ผลการดำเนินงานจึงเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Borden (1982) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงาน พึงพอใจในบรรยากาศองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ในทำนองเดียวกัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจกับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานจะต่ำด้วย เช่นเดียวกับ Litwin และ Stringer (1979) ที่พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้น ผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลผลิตสูง บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของ งาน จึงมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานและงานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้อง กับ Fox (1973) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุ จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่มีความหมายและเป็นที่ยอมรับซึ่งน่าพึงพอใจ ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่ อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า สอดคล้องกับ Strees (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อม ภายในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งหมายถึง บรรยากาศองค์การนั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ และสอดคล้องกับ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใน การทำงานต่อไปยังความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์ธานี (2548) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้าน มาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การที่

เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารองค์การให้สำเร็จ เช่นเดียวกับ ถาวร เสงี่ยม (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตร และส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พิทักษ์ กิจอานันท์ (2546) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมภายในเทศบาล ด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพคือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ และยังคงสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ : การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน

จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะบรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสนับสนุนให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และหากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน สร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย กำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ย่อมเป็นสาเหตุให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ในระดับสูงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ผู้บริหารระดับกระทรวง และระดับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควรกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่มีตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมพร้อมกันทั่วประเทศ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.1.2 มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายว่า ผู้จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

ผลจากการวิจัย สามารถเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ควรมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ทั้งในเรื่องความสะอาด ความร่มรื่น ความเป็นระเบียบ ความเพียงพอของอาคารเรียน และการสร้างบรรยากาศของการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เป็นอย่างดี

1.2.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ การผลิต และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อให้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และควรจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม ดูแล รักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และการสื่อสารอย่างเพียงพอเช่นกัน นอกจากนี้ ควรจัดหาซอฟต์แวร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ต่อการใช้งานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ควรชี้แจงให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะและจุดเน้นของบัณฑิต เพื่อให้การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ

1.2.4 ควรมีการส่งเสริมและเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์งานวิจัย และควรมีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรมีงานวิจัยที่หลากหลายและมีแหล่งเงินทุนสนับสนุนอย่างเพียงพอ

1.2.5 ควรมีการพัฒนาแหล่งบริการวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา ระบบห้องสมุดของมหาวิทยาลัย โดยการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการสารสนเทศ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการศึกษา ค้นคว้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.6 ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมกับนานาชาติ เพื่อใช้เป็นแหล่งในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถด้านศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของประเทศไทยให้เป็นที่รู้จักในต่างประเทศ และยังเป็นการเปิดโลกทัศน์เกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรมของต่างชาติให้แก่บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น สมรรถนะของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร นโยบายการบริหาร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพิ่มขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยมีลักษณะผสมผสานกับระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เช่น ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมกับการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ตัวแบบสมมติฐานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิธีการวัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้วิธีการวัดแบบอื่น ๆ แทนการใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เช่น ใช้แบบประเมินตัวเอง (Self Rating) เพื่อให้ได้ผลการวัดที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น