

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา

DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF EDUCATIONAL FACULTY EFFECTIVENESS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

เทียมจันทร์ พานิชย์ผินไชย¹, สมบัติ นพรัก², สำราญ มีแจ้ง³, วิทยา จันทรศิลา⁴

Teamjan Panichparinchai, Sombat Noppalak, Samran Meejang, Vithaya Jansila

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษากรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 350 คน โมเดลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน 7 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่าง 0.80-1.00 และมีความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าตั้งแต่ 0.79-0.87 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไคสแควร์ = 76.74, df=76, p=.454, GFI=.976, AGFI=.946) โมเดลการวัดประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ประกอบด้วย ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน การตลาด ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลกระบวนการ และผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์คือการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การจัดกระบวนการ การมุ่งเน้นผู้เรียน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กรและการจัดการความรู้ โดยตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของคณะวิชาได้ร้อยละ 90.70

¹ นิสิตระดับการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

⁴ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

The objectives of this research were to develop and validate the causal model of educational faculty effectiveness in higher education institutions. This model, consisted of 7 latent variables and 18 observed variables. The sample consisted of 350 staff from Government universities and Autonomous universities, Rajabhat universities, derived by stratified random sampling technique. The research instruments were questionnaire for faculties developed by the researcher. The validity of the instrument was verified by experts, having IOC value ranging from 0.80-1.00, and reliability of Cronbach's Alpha coefficient ranging from 0.79-0.87. Basis statistics were perform to analyze the sample's background with mean, standard deviation. LISERL program was employed to validate the model.

The research results indicated that the model was valid and well to the empirical data. ($\chi^2 = 76.74$, $df = 76$, $p = .454$, $GFI = .976$, $AGFI = .946$) The model of faculty effectiveness consisted of 6 indicated dimensions; student learning outcome, customer-focused outcomes, budgetary, financial, and market outcomes, workforce-focused outcomes, process effectiveness outcomes and leadership outcomes. The factors influencing effectiveness were workforce focus, process management strategic planning leadership measurement, analysis, and knowledge management. The predictors accounted for 91 of the variance in the effectiveness.

ความเป็นมาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ กระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกระแสโลกาภิวัตน์เป็นแรงผลักดันให้มีการปฏิรูปการอุดมศึกษาทั่วโลก จากการประชุมรัฐมนตรีศึกษาของอาเซียนอย่างไม่เป็นทางการได้ออกถ้อยแถลงร่วม(Joint Statement)ถึงความเป็นอาเซียนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของภูมิภาคและสร้างอาเซียนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากโลกาภิวัตน์อย่างเท่าเทียม (ASEAN, 2005, Online)

การทำหน้าที่ทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยในภาพรวมมีภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจนี้สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเป้าหมายที่

จะต้องบรรลุอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551–2565 ได้กำหนดเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ.2564 คือ“การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทยโดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐานและเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการมีความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ”(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2550,หน้า 4) นอกจากนี้ กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว มีมิติบูรณาการและองค์รวมการพัฒนาจึงพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและปัจจัยภายในอุดมศึกษาเอง ปัจจัยแรกคือ รอยต่อกับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา หลักฐาน

เชิงประจักษ์และแนวโน้มน่าเป็นห่วงคือนักเรียนมัธยมที่เป็นตัวป้อนอุดมศึกษาที่คุณภาพโดยรวมต่ำพิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลการศึกษาจนถึงความสามารถพื้นฐานการอ่านภาษาไทยซึ่งเป็นฐานของการเรียนรู้วิชาการ ทุกคนตระหนักว่าคุณภาพนักเรียนตกต่ำเป็นผลจากคุณภาพของครูเกี่ยวพันไปถึงสถานภาพที่ต่ำของครูทำให้ไม่มีนักเรียนเก่งเป็นครูหมุนเวียนเป็นวัฏจักรที่ต้องแก้ให้ได้ นอกจากนั้นค่านิยมด้านปริญญาทำให้มีผู้เรียนคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์น้อยลงเป็นลำดับทั้งที่เป็นแรงงานระดับกลางจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ ทั้งนี้รัฐต้องริเริ่มกับการจัดการเรียนคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เข้มข้นกับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาเองต้องใช้เวลากับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาสามเรื่อง เรื่องแรกคือ พัฒนาและสร้างครูคุณภาพสูง ซึ่งเป็นตัวคูณ (Multiplier) ทำให้มีคนเก่งมาเรียนครูโดยมีการทบทวนการผลิตครูนอกจากระบบ 5 ปี ครูมัธยมศึกษาและครูช่างเทคนิคต้องมีพื้นฐานแน่นทางวิชาการทั้งฝึกสอนรวมทั้งฝึกทักษะจริงในสถานประกอบการสำหรับครูช่างเทคนิคที่อาจต้องการเวลาเพิ่มมากกว่าหนึ่งปี เรื่องสองคือ การพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพัฒนาซึ่งเป็นเสมือนหัวรถจักรสำหรับประเทศในอนาคต เรื่องที่สามคือ อุดมศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้จบอาชีวศึกษาและกำลังทำงานสามารถเข้าศึกษาต่อในอุดมศึกษาได้ด้วยความยืดหยุ่นประกอบอาชีพต่อไป ไม่ต้องทิ้งงาน ทั้งอาชีพ ศึกษาในเงื่อนไขเวลาที่ไม่ผูกมัด นักศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนภาคผลิตจริงไม่กำหนดว่าต้องเรียนสำเร็จในเวลาอันสั้น เช่น ระบบการศึกษา 4 ปี ซึ่งเป็นเรื่องของนิสิตนักศึกษาในวัย 18 – 22 ปี และการสะสมหน่วยกิตในทำนองธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550 , หน้า 6 – 7)

จากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวที่กล่าวมาข้างต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือพัฒนาและสร้างครูคุณภาพสูง เป็นภารกิจของคณะครุศาสตร์/

ศึกษาศาสตร์ที่ต้องมีบทบาทในการดำเนินการในส่วนของการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและจากกรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2561) ได้กำหนดให้การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหม่โดยพัฒนามาตรการหลักสองประการคือ การปรับระบบการผลิต การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนเก่งและคนดีมีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู และให้พัฒนาระดับสถาบันผลิตครูให้มีความเป็นเลิศ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งระบบการรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพของสถาบันผลิตครู (สุเมธ แย้มมน, 8 กุมภาพันธ์ 2010) ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น อาทิ การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากยุคโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของ การสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางรวดเร็ว พร้อมกับการขยายขอบข่าย และเชื่อมโยงความรู้แห่งศาสตร์ต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 เพื่อการอยู่ร่วมกันในภูมิภาคอย่างสันติสุข มีการแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี มีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ สามารถแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคอื่น ๆ ได้รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่เอื้ออาทร จึงถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญอีกครั้งหนึ่ง (คณะอนุกรรมการคุรุศึกษาแห่งชาติ: 2554:1) ประสิทธิภาพเป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรนั้นๆสามารถปฏิบัติการกิจได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือไม่และได้ดีเพียงใด และถ้าองค์กร ปราศจากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรแล้วจะไม่ทราบได้เลยว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร (Cherington, 1989) ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับ

กับเงื่อนไขขององค์การที่จะสามารถสร้างประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพแฝงอยู่เบื้องหลังประสิทธิผลส่วนหนึ่ง กล่าวคือ องค์การจะมีระบบการทำงานมีการสร้างสมทรัพยากรเพื่อการรองรับสถานการณ์ในอนาคตหรือการขยายตัวออกไป (ธงชัย สันติวงษ์. 2541, หน้า 28) บราวน์ (Brown, 2000, p. 5) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Nonprofit Lumen Service Organization: NPHSO) ผลการศึกษาพบว่าในองค์การเหล่านี้แม้ไม่ได้สนใจในเรื่องของผลกำไรที่เกิดขึ้นแต่ก็สามารถที่พิจารณาประสิทธิผลขององค์การได้เช่นกันจากการพิจารณาจากปัจจัยด้านต่างๆภายในตัวองค์การเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้้องค์การนั้นๆดำเนินการกิจได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานโดยกำหนดรายละเอียดในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทุกปีการศึกษาและรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกรอบ 5 ปี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และนำผลมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกมาแล้ว จำนวน 2 รอบ และอยู่ระหว่างการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 (พ.ศ.2553 - 2558) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาได้นำเครื่องมือพัฒนา

คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ นั่นคือ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำมาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างก้าวกระโดด (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2552 : คำนำ) และในปีการศึกษา 2553 มีมหาวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการนำร่องจำนวน 15 มหาวิทยาลัยมีคณะเข้าร่วม 22 คณะวิชาและมีแนวโน้มนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่นๆต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำกรอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่เป็นมุมมองเชิงระบบมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้นับว่าเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาอุดมศึกษาที่ไร้ทิศทาง ข้ำซ้อนขาดคุณภาพ และขาดประสิทธิภาพ โดยใช้กลไกการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินการกล่าวคือให้มีการสร้างกลไกการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาตามพันธกิจของสถาบันแต่ละกลุ่มซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้มอง/คิดและบริหารองค์การในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันทั้งหมด) และช่วยในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืนตามจุดเน้นที่เป็นเรื่องหลักของสถาบันจริง ๆ นอกจากนี้แล้วการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการ

พัฒนาประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไป
ใช้อ้างอิงเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาอื่นๆ
ในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา
ประสิทธิผลของคณะวิชานั้นๆ ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบัน
อุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของคณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/
ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา
4. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้
ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลได้แก่
คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบัน
อุดมศึกษา
2. การศึกษาประสิทธิผลของคณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
2552 – 2553 (The 2009 – 2010 Education
Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
ใน 7 ด้าน การนำองค์กร (Leadership) การวางแผน
เชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การมุ่งเน้นผู้เรียน
(Customer Focus) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการ
ความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge
Management) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce

Focus)การจัดการกระบวนการ(Process Management)
และผลลัพธ์ (Results)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์คณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา
ประกอบด้วยคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับและ
คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์คณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน
350 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling) ประกอบด้วยคณาจารย์คณะ
ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐและ
มหาวิทยาลัยในกำกับและคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านการบริหาร ข้อค้นพบจากการวิจัย
ครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่
ส่งผล หรือ มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมต่อ
ประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อัน
เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย
พัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์/
ศึกษาศาสตร์ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ
คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด

2. ด้านวิชาการ ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้ง
นี้ จะทำให้ได้องค์ความรู้ของตัวแปรตามเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX) ที่สามารถนำไปอ้างอิงเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การดำเนินงานบริการจัดการการศึกษาของคณะครุ
ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผล คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
ตามกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ

ดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552 – 2553 (The 2009 – 2010 Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ประกอบด้วย ตัวแปรผลหรือตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในได้แก่ ประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์) การเรียนรู้ ของผู้เรียน ผลลัพธ์การมุ่งเน้นของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก 6 ด้าน และตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร ได้แก่ 1) การนำองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูงและธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดทำกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันของผู้เรียนและเสียงของผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุง ผลการดำเนินการขององค์การ และการจัดการสารสนเทศ ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน 6) การจัดการกระบวนการประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ระบบงานและกระบวนการทำงาน นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คณาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คณาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวนทั้งสิ้น 500 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยมีการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation model : SEM) Schmacher และ Lomax (1996) Hair และคณะ (1998) (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542:311) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุใช้กันมาก คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คน ต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปรเนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ใน

สถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 18 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 360 หน่วย และจากผลการวิจัยโดยจำลองข้อมูลวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันเมื่อมีขนาดกลุ่มตัวอย่างต่างกันของ Anderson และ Gerbing (1984 : 155–173 อ้างถึงในงษ์ลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 จะพบว่ามีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบค่าไคสแควร์มาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 360 คนแต่เนื่องจากอัตราตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยมีค่าประมาณร้อยละ 80 ของจำนวนที่ส่งไป (งษ์ลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 คน เพื่อให้การวิเคราะห์โมเดลมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้นและเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนด

2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภท โดยกำหนดชั้นตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบไม่เป็นสัดส่วน (Nonproportional sampling) เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยมีจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 250 คน โดยในขั้นแรกทำการสุ่มให้ได้มหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยแล้วใช้คณาจารย์ในสถาบันนั้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยและมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นๆ จากการศึกษาของมิชโชซานะ (2002 : 1275) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การของคณบดีและบุคลากรในคณะของมหาวิทยาลัย โดยการเปรียบเทียบโมเดลสองโมเดลพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การระหว่างคณบดีและบุคลากรในคณะของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงทำการเก็บข้อมูลจากคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ให้ความสนใจในการศึกษาตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีและความเป็นไปได้ที่จะนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การในสังคมต่อไป

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 350 ฉบับจากการส่งไปจำนวน 500 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 70 ของแบบสอบถามที่ส่งไป แต่เมื่อเทียบกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ($n=360$) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 97.22

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะต่างๆ ขององค์การ ตามกรอบแนวคิดของเกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา (Education Performance Criteria Excellence) ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาจากกรอบแนวคิด เกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา (Education Performance Criteria Excellence: EdPEX) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการประกันคุณภาพและการวัดผลประเมินผล

ที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและความชัดเจนของภาษาของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Item) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง .80 - 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ตัวแปรหลักทั้ง 7 ตัวแปร มีค่าความเที่ยง (Reliability) อยู่ระหว่าง .79 - .89

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลย่อยๆ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้โปรแกรมลิสเรลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงบรรยาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์

3.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.49 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ/ไม่มีประสิทธิผล

ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีการดำเนินการน้อยที่สุด/มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการดำเนินการน้อย/มีประสิทธิผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการดำเนินการปานกลาง/มีประสิทธิผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการดำเนินการมาก/มีประสิทธิผลมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการมากที่สุด/ มีประสิทธิผลมากที่สุด

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ คำนวณค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ด้วยโปรแกรม LISREL โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (ChiSquare) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ได้แก่ ดัชนี GFI ดัชนี AGFI RMA RMSEA CFI

สรุปผลการวิจัย

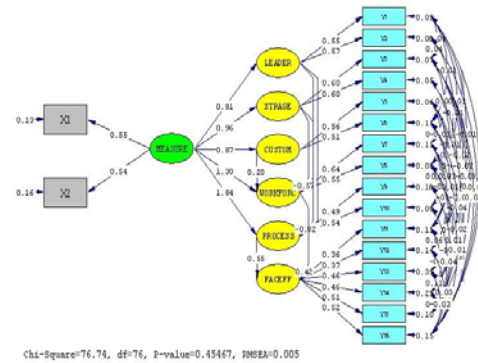
ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับมีการดำเนินการในระดับมากทุกปัจจัยและมีการดำเนินการตามลำดับคือการนำองค์กร การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดกระบวนการ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับพบว่า ประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อยู่ในระดับมากและมีประสิทธิผลตามลำดับแรกคือ ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์การเรียนของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด

3. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ในเบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ปรับโมเดล โดยผอนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 = 76.74$, $df = 76$, $p = .454$, $GFI = 0.976$, $AGFI = 0.946$ ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลคณะได้ร้อยละ 90.70 โดยตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและตัวแปรแฝงการจัดกระบวนการ (PROCESS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของคณะ โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนำองค์การ (LEADER) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของคณะโดยส่งผ่านตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) และการจัดกระบวนการ (PROCESS) โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงการวางแผนกลยุทธ์ (STAGE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะ โดยส่งผ่านตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) และส่งผ่านตัวแปรแฝงการจัดกระบวนการ (PROCESS) โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSTOM) ส่งผ่านตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) โดยมีอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ตัวแปรแฝงการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (MEASURE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะ โดยส่งผ่านตัวแปรแฝงการนำองค์การ (LEADER) การวางแผนกลยุทธ์ (STARGE) การมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSTOM) กระบวนการ (PROCESS) และการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) โดยมีค่าอิทธิพลที่

แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและการอภิปรายผลลักษณะโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการและตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยโดยตัวแปรด้านการจัดกระบวนการมีขนาดอิทธิพลสูงสุดที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะหากองค์การมีระบบงานและกระบวนการทำงานที่ดีย่อมทำให้องค์การนั้นมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับการศึกษาของแวนเดอร์เบิร์ก ริชาร์ดสันและอีสต์แมน (Vanderberg, Richardson and Eastman, 2000) ได้ศึกษาผลกระทบของกระบวนการจูงใจในงานกับตัวแปรประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลำดับแรกคือ การออกแบบงาน การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่น และจากการศึกษาของบราวน์ (Brown, 2000) ที่สรุปได้ว่า นโยบายของคณะผู้บริหารชั้นนำ การออกแบบการบริหาร การวางแผนสนับสนุนการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตัวแปร

การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์ซึ่งตัวแปรตัวนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2536) ที่พบว่า บรรยากาศของคณะมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ รุดเช็ม (2547) ที่พบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลขององค์การ และฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2449) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาคือ นโยบายและการบริหารจัดการ ลักษณะของคณะวิชา และสภาพแวดล้อมภายในคณะ และยังมีงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานดังเช่นการศึกษาของแมคเคนนา, เชลตันและดาร์ลิง (Mckenna, Shelton and Darling, 2002) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบต่อดัชนีของบุคลากร ที่มงานและประสิทธิผลขององค์การ และโอกูรินด์ (Ogunrinde, 2001) พบว่า องค์การที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำองค์การต้องมีการพัฒนาเรื่องการศึกษาของบุคลากรในองค์การ การให้การฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมาย และการดำเนินการขององค์การที่ระดับสูงขึ้น ตัวแปรการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมกับประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรการนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการจัดกระบวนการ นอกจากนี้แล้ว

ยังส่งผลโดยตรงกับตัวแปรสาเหตุทุกตัวแปร การประเมินองค์การอย่างต่อเนื่องจะทำให้้องค์การเกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดและลดจุดอ่อนต่างๆขององค์การ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทุกปีการศึกษาและนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นข้อมูลปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของคณะและมาตรฐานการอุดมศึกษาข้อที่ 3 กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ใน ตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกลไกหนึ่งที่ใช้ในการสร้างความรู้เพื่อนำมาสู่การใช้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ รุดเช็ม (2547) ที่พบว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การและมีอิทธิพลทางตรงกับการบริหารกลยุทธ์งานวิจัยของ วีระ เผ่าพันธุ์ (Poapun, 2001) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศกับผลการดำเนินการขององค์การ ตัวแปรการนำองค์การส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าอิทธิพลทางลบโดยส่งผ่านตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการและการจัดกระบวนการที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ยังมีการบริหารแบบมหาวิทยาลัยของรัฐหรือในกำกับของรัฐที่ผู้นำองค์การมักต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจึงขึ้นกับมาตรฐานของกฎระเบียบดังเช่น ผลการวิจัยของโรดส์ซูติ และสเวียเชค (Rodsutti and Swierczek, 2002) พบว่า ความแตกต่างในมิติของประสิทธิผลขององค์การในมิติ

มูลค่าทรัพย์สิน ความชื่นชม ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลายวัฒนธรรมซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจา เข็มรอด (2547) ที่พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆทุกตัวแปร และการวิจัยของ พิสนุ ฟองศรี (2542) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การตามลำดับความสำคัญอันดับแรกคือ ภาวะผู้นำกลุ่ม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการนำองค์การส่งผลทางตรงต่อตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการวิจัยครั้งนี้ การนำองค์การส่งผลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แต่การนำองค์การมีความสำคัญที่ค่อนข้างดี จะต้องมีความสัมพันธ์ มมองการณ์ไกล มีการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติ และปรับคณะให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการวางแผนกลยุทธ์ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางลบโดยส่งผลผ่านตัวแปร การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและการจัดกระบวนการและส่งผลทางตรงกับตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การจัดกระบวนการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีค่าอิทธิพลทางลบที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะการวางแผนกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการโดยรวมขององค์การไม่เพียงแต่ส่งผ่านการจัดกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์น่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การเพราะการวางแผนกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรเข้าใจการดำเนินการขององค์การ การตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการขององค์การ (O'Neal,2001) และผลกระทบของกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การที่จำเป็นต้องมีแผนกลยุทธ์ด้วย

เป้าประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดบทบาทภารกิจขององค์การ 2) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 3) เป็นแนวทางการตัดสินใจ (Van, 2001) ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับโคลท์ (Clott, 1995) ที่พบว่า ตัวแปรด้านแผนกลยุทธ์เป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ดี งานวิจัยของ ยุธาณี สุขวิญญาน (2549) ที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมีค่าสัมประสิทธิ์ตามลำดับคือ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ด้านโครงสร้างองค์การและงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาตามลำดับคือ นโยบายและการจัดการ ลักษณะของคณะวิชา และสภาพแวดล้อมภายในคณะวิชา การมุ่งเน้นผู้เรียนส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ตัวแปรนี้ประกอบด้วยความผูกพันของผู้เรียน การรับฟังผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของคาร์เมอร์ (Cameron, 1978) ที่ได้ทำการวิจัยยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การ คือ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล และงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ที่พบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลแบบบูรณาการพหุมิติของคณะวิชาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา คือ ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา จากประเด็นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นการมุ่งเน้นผู้เรียนที่มีการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้ร้อยละ 90.70 ซึ่งเห็นได้ว่าหากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศคือกรอบเกณฑ์คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของสถาบันคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อีกแนวทางหนึ่ง นอกจากนี้ยังได้สะท้อนถึงการดำเนินงานว่า ผู้ปฏิบัติงานและกระบวนการที่สำคัญมีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จอันหมายถึงประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ต้องมีการนำองค์การที่มุ่งกลยุทธ์ ผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การมีการจัดการที่มีประสิทธิผลและมีการปรับปรุงผลการดำเนินการและความสามารถในการแข่งขันโดยระบบใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำโมเดลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1.1 ผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทางตรงคือการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการ ดังนั้นหากคณะต้องการปรับปรุงประสิทธิผลของคณะควรเร่งดำเนินการดังนี้

1) การจัดการกระบวนการ ควรเน้นในเรื่องการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน

2) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดบรรยากาศที่

เอื้อต่อการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

1.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของคณะโดยส่งผ่านตัวแปรเหตุทุกตัว ดังนั้นคณะควรมีการวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของคณะอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานและนำการจัดการความรู้มาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานและจัดเก็บความรู้ไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

1.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับ ดังนั้นหากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีคณะครุศาสตร์จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ควรมีการปรับเครื่องมือวัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน

1.4 การจัดทำเครื่องมือวัดครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำให้เครื่องมือมีความตรงเชิงโครงสร้างคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีการนำกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศไปใช้ในการดำเนินการสามารถนำตัวบ่งชี้ในเครื่องมือนี้ไปประกอบการประเมิน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะเพิ่มเติม เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งคณะ

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและนิสิตเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างออกไป

2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพ

การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อให้
ได้ข้อมูลอีกทางหนึ่งของการนำเกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศประกอบการ
ประเมินตรวจสอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษาดำเนินการ

เอกสารอ้างอิง

- กุหลาบ รัตนสังขรณ์. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ใน
มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะอนุกรรมการคุรุศึกษาแห่งชาติ. *ยุทธศาสตร์และ
มาตรการ การปฏิรูประบบคุรุศึกษาของ
ประเทศ*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด
วี.ที.วี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550).
*เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553*.
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553).
*คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553*.
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554).
*คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553*.
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุเมธ แยมุ่น. *การปฏิรูปการผลิตครูตามกรอบการ
ปฏิรูปการศึกษารอบสอง*. วารสารเพื่อการ
พัฒนาวิชาชีพครู, ฉบับกุมภาพันธ์, 2552.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *องค์การทฤษฎีและการ
ออกแบบ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์ : สถิติ
วิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

- กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยูวรณ์ สุขวิญญณี. (2548). *การพัฒนาโมเดลเชิง
สาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2549). *การพัฒนาโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุ
มิติของประสิทธิผลของคณะวิชาใน
สถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุษฎี
บัณฑิต. สาขาอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ASEAN. (2005). *The Statement of Ministers
Responsible for Education of ASEAN
Countries*. from :
[http://images.Somjaiswu. Mulliply.
Mutiply content./attachment](http://images.Somjaiswu. Mulliply. Mutiply content./attachment).
- Brown, Gregory P. (2000). *"The Redesign of
Advanced Patrol Training for Police
Constables in Ontario : Making Use of
Evaluation to Maximize Organizational
Effectiveness and Efficiency"*.
Canadian Journal of Program
Evaluation. 15 (1): 83-100.
- Cameron, Kim. (1978). *Measuring
organizational-effectiveness in
institutions of higher-education*.
Administrative Science Quarterly. 23 :
604-632.
- Cherrington, David J. 1989. *Organizational
Behavior : the Management of
Individual and Organizational
Performance*. 2nd ed Boston : Allyn &
Bacon.