

ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

EFFECTIVENESS OF THE MANAGEMENT SCIENCES FACULTY, RAJABHAT UNIVERSITIES

มนี ชินณรงค์
Manee chinamrong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
Faculty of Management Sciences, Kanchanburi Rajabhat University.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เพื่อวิเคราะห์การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิธีการศึกษาประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ 40 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 338 ตัวอย่าง และทดสอบข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสัมพัทธ์เชิงลึกลดอันดับ และทีมผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 11 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวม คณะวิทยาการจัดการมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการอยู่ในระดับดี และพบว่าในทุกด้านที่ศึกษา คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และด้านการประกันคุณภาพ มีประสิทธิผลการบริหารจัดการในระดับดีเช่นเดียวกัน 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการ เรียงระดับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำ ($r = 0.737$) คุณภาพบุคลากร ($r = 0.688$) คุณภาพเทคโนโลยี ($r = 0.642$) ความสามารถของบุคคล ($r = 0.508$) ปริมาณเทคโนโลยี ($r = 0.642$) ค่านิยม ($r = 0.468$) วิสัยทัศน์ร่วม ($r = 0.516$) การเรียนรู้เป็นทีม ($r = 0.481$) งบประมาณ ($r = 0.676$) ความคิดอย่างเป็นระบบ ($r = 0.499$) กรอบความคิด ($r = 0.516$) 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี และค่านิยม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการได้ร้อยละ 69.70 ($R = 0.697$, $F = 126.707$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.01) 4) รูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลคณะวิทยาการจัดการได้ทั้ง 6 ตัวแปร

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี ค่านิยม

Abstract

The objectives of this research aim at 1) the studies of effective management level of Management Science faculty, Rajabhat Universities, 2) the correlation of effective management and the variables of the studies. 3) the significant variables in predicting the effective management levels, 4) propose the management models associating to those levels. The methods of studies comprise quantitative analysis by sampling techniques from many instructors totaling 40 Rajabhat Universities of all Kingdom with 388 samples, and verified the quantitative data techniques by indepth interview Dean and Management Team from the Faculty of Management Science amounting to 11 persons. Tools used for data collecting are questionnaires with the analytical statistics, Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results revealed that the Faculty of Management Science, in general, is effective in a high level, as well as the learning and teaching techniques, research, academic services for communities. In addition, the quality assurance is in high condition. For factors relating to the management effectiveness, the management techniques sequential by the relationship are as follows. Leadership ($r = 0.737$), quality of personnel ($r = 0.688$), quality of technology ($r = 0.642$), personnel's competency ($r = 0.508$), quantity of technology ($r = 0.642$), value ($r = 0.468$), mutual vision ($r = 0.516$), learning in team ($r = 0.481$), budget ($r = 0.676$), systematic thinking ($r = 0.499$), conceptual framework ($r = 0.516$). All of 6 independent variables comprising leadership, quality of personnel, quality of technology, personnel's competency, quantity of technology, value are able to predict the Management effectiveness with 69.70% ($R = 0.697$, $F = 126.707$ with significant level of 0.01). The model presented consist of the independent variables that are able to predict the effectiveness with all of 6 variables for the Faculty of Management Science.

Keywords: Management Effectiveness, Leadership, Quality of Personnel, Quality of Technology, Personnel's Competency, Quantity of Technology, Value

บทนำ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตราที่ 7 กล่าวถึงให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดินฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของ

ปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนและการวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครู [1] มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อศึกษาพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีพันธกิจในการสร้างเสริมโอกาสในการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สร้างระบบบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานการศึกษา และสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนท้องถิ่น

โครงสร้างมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 5 คณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้ก่อตั้งคณะวิทยาการจัดการ เมื่อ พ.ศ. 2527 เป็นคณะหนึ่งที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีพันธกิจ ดังนี้ 1) ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ 2) สร้างระบบบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) สร้างองค์ความรู้เพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง [2]

จากสภาพการจัดการศึกษาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ แนวคิดของนักการศึกษา และผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏโดยภาพรวมมีปัญหาลักษณะเหมือนกัน ประการที่ 1 ด้านบุคลากร มีปริมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานทั้งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำและพนักงาน เจ้าหน้าที่ด้านบริหารจัดการและงบประมาณด้านการเงินที่ยังมีไม่เพียงพอที่จะผลิตบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจสายวิชาชีพ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับคณะวิทยาการจัดการมีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก ประการที่ 2 ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ให้บริการทั้งอาจารย์และนักศึกษามีไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการ ประการที่ 3 ด้านบุคลากรยังขาดแผนการบริหารจัดการที่ดี ประการที่ 4 อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำยังมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกไม่ถึงร้อยละ 40

จากประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาการ

จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จะนำผลการวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับกระบวนการด้านบริหารจัดการของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของผู้บริหารอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การสามารถนำมาพัฒนาคณะวิทยาการจัดการโดยเฉพาะมีความสำคัญเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อวิเคราะห์การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mixed method) ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative method) การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่างอาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอนุมาน โดยดำเนินการดังนี้

1. เลือกปัญหาและศึกษาปัญหาของการวิจัย เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏอยู่

2. ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านประชากรที่ศึกษานโยบายแผนงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการศึกษา ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการประกันคุณภาพ

3. กำหนดคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากหลักการแนวคิดทางทฤษฎีประสิทธิภาพและทฤษฎีประสิทธิผล

4. กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยอาศัยคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย

6. สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

7. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน ความคิดเห็นประเด็นต่างๆ ของประสิทธิผลการบริหารจัดการ

8. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี และทีมผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารคณะวิทยาการจัดการ

9. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพโดยศึกษาความสอดคล้องและความขัดแย้งของข้อค้นพบ

10. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกคณบดี และทีมงานบริหารคณะวิทยาการจัดการ เพื่อศึกษาความสอดคล้องหรือข้อขัดแย้งกับงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องการสัมภาษณ์ เพื่อแจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ในหัวข้อที่กำหนดพร้อมกับส่งแบบประเมินประสิทธิผล การบริหารจัดการให้กับคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

2. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์พร้อมทั้งเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย

4. ถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อการสรุปผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 338 คน ซึ่งในภาพรวมจากผลของการวิจัยนั้นพบว่า บุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือ มีจำนวนสูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ คือ จำนวน 84 และ 80 คน (ร้อยละ 24.9 และ 23.7) ตามลำดับ รองลงมาคือ ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 17.2) ที่เหลือจะกระจายอยู่ตามภาคต่างๆ ใกล้เคียงกัน และพบว่า เป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งก่อนพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏซึ่งเคยใช้ชื่อว่าวิทยาลัยครู เกือบทั้งหมดจำนวน 311 คน (ร้อยละ 92) และจากข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 338 คน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 74.3) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 49.4) มีประสบการณ์การสอนไม่เกิน 5 ปี จำนวน 182 คน (ร้อยละ 47.9) ข้าราชการ จำนวน 150 คน (ร้อยละ 44.4) จบระดับปริญญาโท จำนวน 306 คน (ร้อยละ 61.5) และระหว่างมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 158 คน (ร้อยละ 46.7) และระหว่างมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 44 คน (ร้อยละ 13.0) มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 35 คน (ร้อยละ 10.4) สถานภาพการปฏิบัติงานตำแหน่งคณบดี 5 ท่าน (ร้อยละ 1.5) และรองคณบดี จำนวน 17 ท่าน

(ร้อยละ 5.0) เป็นประธานหลักสูตร จำนวน 38 ท่าน (ร้อยละ 11.2) และกรรมการหลักสูตร จำนวน 51 ท่าน (ร้อยละ 15.1) เป็นอาจารย์ผู้สอน จำนวน 208 ท่าน (ร้อยละ 61.5) และอื่นๆ จำนวน 19 ท่าน (ร้อยละ 5.6)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 อยู่ในระดับดี

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.737$ คุณภาพบุคลากร $r = 0.688$ คุณภาพเทคโนโลยี $r = 0.642$ ความสามารถของบุคคล $r = 0.508$ ปริมาณเทคโนโลยี $r = 0.626$ ค่านิยม $r = 0.468$ วิสัยทัศน์ร่วม $r = 0.516$ การเรียนรู้เป็นทีม $r = 0.481$ งบประมาณ $r = 0.676$ ความคิดอย่างเป็นระบบ $r = 0.499$ และแบบกรอบความคิด $r = 0.516$

3. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมีปัจจัยหลัก 6 ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยี และค่านิยม โดยมีสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Y} = 0.372 (x_{11}) + 0.219 (x_7) + 0.165 (x_{10}) + 0.096 (x_2) + 0.124 (x_9) + 0.085 (x_6)$$

4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ การบริหารจัดการภาวะผู้นำ การบริหารจัดการคุณภาพบุคลากร การบริหารจัดการคุณภาพเทคโนโลยี

การบริหารจัดการความสามารถของบุคคล การบริหารจัดการปริมาณเทคโนโลยี และการบริหารจัดการค่านิยม

การวิจัยครั้งนี้อาศัยวิธีการวิจัยทางคุณภาพเข้ามาช่วยในการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยนำผลการสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเข้ามา สัมภาษณ์คณบดีและทีมผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 11 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์ในระดับความคิด (Conceptual Analysis) ซึ่งสามารถอภิปรายผลในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับมาก ($r = 0.737$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ในด้านภาพรวมผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของบุคลากร และใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการคณะ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในคณะต้องการให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ ทั้งผู้บริหารและทีมงานในการปฏิบัติงานแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่น และลดความขัดแย้งอันทำให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการ ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับมาก

คุณภาพบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

คณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.688$) จัดเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ในภาพรวม คุณภาพบุคลากรดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ละรายหัวข้อพบว่า คุณภาพของบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เข้ารับการฝึกอบรมภายในและภายนอก คณะสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพบุคลากรและเทคโนโลยีเครื่องมืออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการแก่ชุมชนทั้งภายในและภายนอกคณะ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณมีความเหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับมาก

คุณภาพเทคโนโลยี

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.642$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการในด้านคุณภาพเทคโนโลยีดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะให้ความสำคัญแต่ละรายหัวข้อพบว่า คณะมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพให้บริการบุคลากรอย่างเพียงพอ เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมีคุณภาพให้บริการแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี คณะมีการใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการบริการจัดการประชุม และบุคลากรในคณะมีการใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพในการเข้าถึงข้อมูลทางด่วนผ่าน LAN อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต บุคลากรร่วมกันผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า คุณภาพเทคโนโลยีมีความสำคัญกับการบริหารคณะ ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี คณะจะต้องมีเครื่องมืออุปกรณ์ระบบ LAN

อินเทอร์เน็ตที่ทันสมัย เพราะคณะวิทยาการจัดการมีการสอนนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจจึงต้องรับข่าวสารและข้อมูลที่หลากหลายทันสมัย และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิผล ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า คุณภาพเทคโนโลยีที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารคณะวิทยาการจัดการ

ปริมาณเทคโนโลยี

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปริมาณเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.626$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการในด้านปริมาณเทคโนโลยีดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อคณะมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีบริการบุคลากรอย่างพอเพียง เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีบริการนักศึกษาอย่างพอเพียง มีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี และใช้บริหารจัดการประชุม บุคลากรในคณะสามารถใช้เทคโนโลยีที่เพียงพอในการเข้าถึงข้อมูลทางด่วนโดยผ่าน LAN ในอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต บุคลากรร่วมกันผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารในปริมาณที่เพียงพอ

สรุปได้ว่า ปริมาณเทคโนโลยีมีความสำคัญการบริหารจัดการคณะจะต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยไว้รองรับการบริการข่าวสารข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้บุคลากร และนักศึกษาได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและทันต่อเหตุการณ์ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปริมาณเทคโนโลยีที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

ความสามารถของบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.508$) เป็น

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล การบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคคล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คณะให้ความสำคัญแต่ละรายหัวข้อ บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ได้รับการฝึกเพิ่มพูนทักษะเพื่อใช้เป็นฐานการสร้างสรรคนวัตกรรม บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ความสามารถของบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการคณะ บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ อบรมสัมมนา พัฒนาวิชาการมีผลงานวิจัยเผยแพร่ระดับนานาชาติ ให้การบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยไปให้ความรู้กับสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อนำประสบการณ์นั้นมาพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อเกิดองค์ความรู้และทักษะของตน ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ความสามารถของบุคคลมีความเหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ร่วม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านวิสัยทัศน์ร่วมพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อ บุคลากรได้ร่วมแสดงวิสัยทัศน์เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ร่วมกันโดยผ่านระบบการสื่อสารที่หลากหลาย บุคลากรของคณะได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและทุกท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีความสำคัญกับการบริหารจัดการคณะ ผู้บริหารหรือบุคลากรภายในองค์การต้องมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทั้งด้าน

ทำกิจกรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ ทำให้องค์การมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเกิดการพัฒนางานองค์การเกิดประสิทธิผล ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การแสดงวิสัยทัศน์ร่วมที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

การเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.418$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการในด้านการเรียนรู้เป็นทีม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คณะให้ความสำคัญแต่ละรายหัวข้อ ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ร่วมกัน ทีมงานมีการเรียนรู้เทคโนโลยีร่วมกัน มีการทำงานและฝึกอบรมอยู่เป็นระบบทีมงาน มีการแก้ปัญหาาร่วมกันและมีการแบ่งปันประสบการณ์ และสร้างสันติภาพ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความสำคัญการบริหารจัดการคณะ บุคลากรในองค์การต้องการเรียนรู้เป็นทีม การแสดงวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การซึ่งสามารถปรับแนวความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนและเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนางานองค์การ ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการ

งบประมาณ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า งบประมาณมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารการจัดการคณะวิทยาการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.676$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการในด้านงบประมาณ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อ คณะมีการจัดสรรงบประมาณ

สำหรับใช้จัดซื้อ และสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับเหมาะสมและเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน มีงบประมาณในการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนบุคลากรที่เหมาะสม มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรใช้ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศในระดับที่เหมาะสม และมีงบประมาณสำหรับส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรถนะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

สรุปได้ว่า งบประมาณมีความสำคัญกับการบริหารจัดการคณะ คืองบประมาณในการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการของคณะเป็นสิ่งจำเป็น แต่ถ้าองค์กรได้งบประมาณน้อยก็ไม่สามารถจะพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลได้ทั้งด้านครุภัณฑ์จัดซื้อจัดจ้าง ด้านเทคโนโลยีพัฒนาบุคลากร และทุนสนับสนุนในการอบรมหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นที่ต้องการของสังคมในปัจจุบันได้ ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า งบประมาณที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

ความคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.499$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อ บุคลากรทุกท่านสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลแบบองค์รวมในการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรได้อาศัยแบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ช่วยส่งเสริมในการคิด แสดงความเห็นอย่างองค์รวมในงานที่รับผิดชอบ เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาร่วมในการบริหารคณะ

สรุปได้ว่า ความคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการคณะ ถ้าผู้บริหารระดับสูงรู้จักวิธีการทำงานให้เป็นระบบ บริหารงานเป็นขั้นตอน ไม่เกิดความยุ่งยากการทำงานก็เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งในปัจจุบันนี้กระบวนการทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนตั้งแต่การให้บริการเริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ความคิดอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผล

กรอบความคิด

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านกรอบความคิดดูจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อพบว่า บุคลากรแนวคิดในการแบ่งปันความคิดร่วมกัน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ และการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารและบุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีแนวคิดและวิธีในการจัดเก็บข้อมูลภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกัน

สรุปได้ว่า กรอบความคิดมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการคณะ บุคลากรต้องมีกรอบความคิดในการสร้างสรรค์ได้ ใฝ่รู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสอนให้ผู้อื่นเรียนรู้ได้ เป็นพี่เลี้ยงได้ เป็นผู้ให้ข้อมูลได้ เป็นผู้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นผู้ออกแบบเป็นครู และเป็นผู้ให้บริการที่ดีได้ ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติของผู้อื่น ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า กรอบความคิดที่เหมาะสมมีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

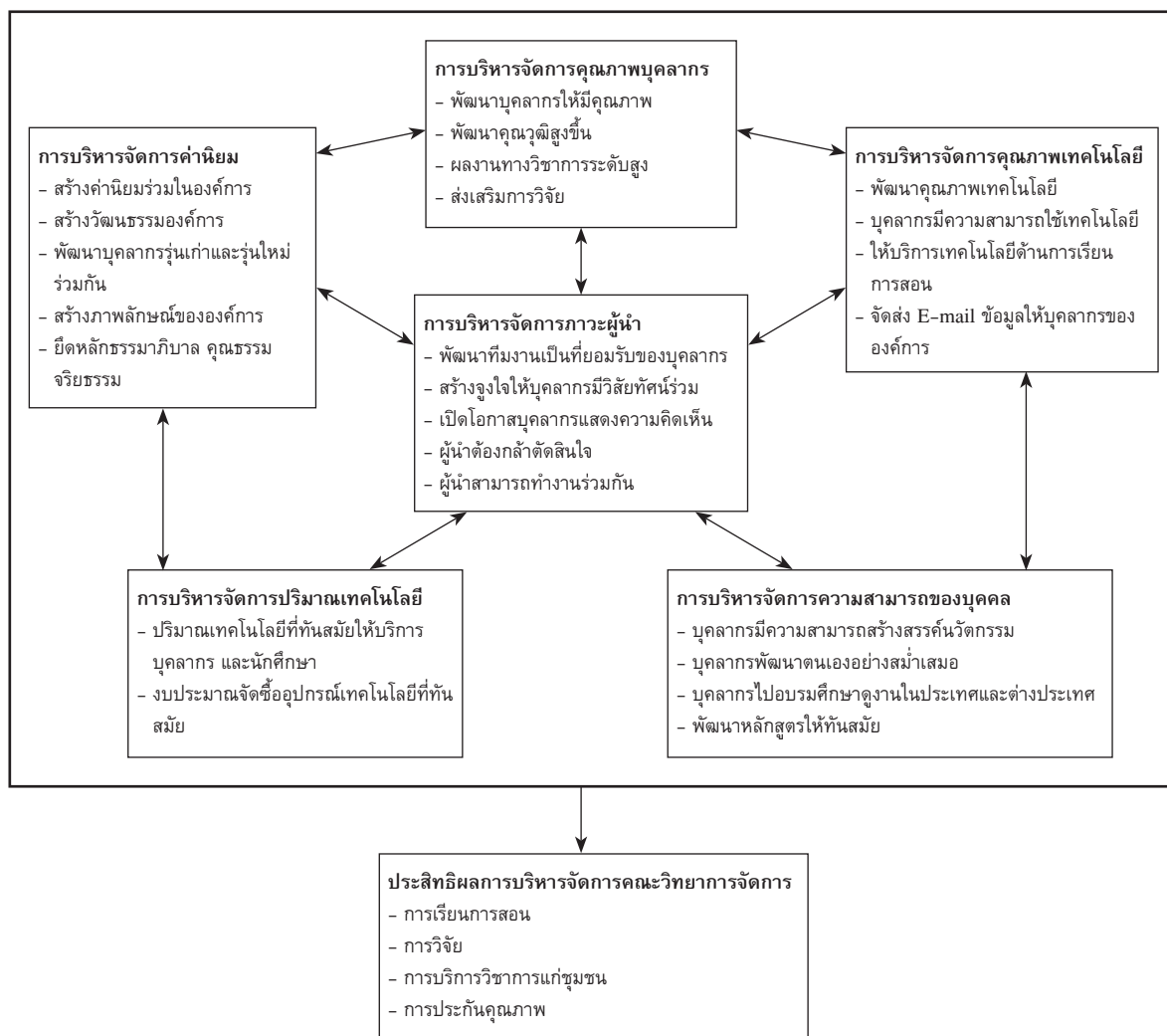
คำนิยาม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คำนิยามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.468$) เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านคำนิยามพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณะให้ความสำคัญแต่ละหัวข้อพบว่า บุคลากรมีความพร้อมต่อการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงของคณะและบุคลากรอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อความสำเร็จขององค์การ การปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะมีความสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร มีโอกาสแสดงทัศนะ และคำนิยามของตนเองในการดำเนินงานของคณะ บุคลากรมีความไว้วางใจ และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน คณะมีการสร้างบรรยากาศและขวัญกำลังใจ และให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมทำให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนได้จากระบบคำนิยาม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาการด้านวิชาการของบุคลากรและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดกว้างของระบบปฏิสัมพันธ์กับชุมชน Anderson [3] ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซีพบว่า เป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กล้าตัดสินใจเพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผล และผลงานวิจัยของยุกรัตน์ บุญรักษา [4] เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคำนิยามส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรม การตัดสินใจในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีคำนิยามด้านวิชาการอันดับที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ อันดับที่ 2 ด้านสังคมและด้านศาสนา อันดับที่ 3 ด้านสุนทรียะ อันดับที่ 4 ด้านการเมือง และอันดับที่ 5 แสดงให้เห็นว่า คำนิยามส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรม การตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนประถมศึกษา และผลงานวิจัยของประพจน์ แยมทิพย์ [5] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การให้อำนาจ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การให้การสนับสนุนการจัดการ และความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

คณะวิทยาการจัดการควรสร้างวัฒนธรรมคำนิยามที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นในองค์การโดยนำเครื่องมือทางวิชาการมาใช้ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า วัฒนธรรมคำนิยามเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีผลเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ถ้าผู้บริหารท่านใดกล้าเปลี่ยนแปลงก็ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร



ภาพที่ 1 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำอธิบายรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามภาพที่ 1

1. ภาวะผู้นำ

ผู้นำต้องมีทีมงานในการทำงาน โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและมีแรงจูงใจให้ทุกท่านมีส่วนร่วมทุ่มเทในการทำงาน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นโดยคนที่เป็นผู้ชี้แนะ ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อถือและแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมและทำงานเป็นทีมร่วมกัน ผู้นำสามารถทำงานร่วมกันกับบุคลากรในการพัฒนาองค์กร และเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตยสามารถนำพาวงค์การดำเนินการได้ ต้องมีกลยุทธ์หรือเทคนิคในการบริหารงาน การประสานความร่วมมือโดยมีคุณธรรม ใช้การปรับ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ บุคลากรทุกท่านมีความคิดมีความสามารถ โดยขอความร่วมมือปรึกษาหรือช่วยเหลือกัน และผู้นำต้องกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

2. คุณภาพบุคลากร

ในการบริหารงานคณะ จะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรและมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มีการอบรมวิชาการด้านผลงานวิชาการของบุคลากรในคณะ มีความรับผิดชอบ เคารพกฎระเบียบ และผสมผสานทั้งในเชิงวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านคุณภาพวิชาการ มีผลงานวิชาการระดับสูง และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. คุณภาพเทคโนโลยี

คณะมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการได้งบประมาณจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน และห้องเรียนทุกห้องอาจารย์จะสามารถใช้ได้เมื่อถึงเวลาเรียนและมีเพียงพอต่อการให้บริการทั้งอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษา มีการส่ง E-mail ให้อาจารย์ทราบข้อมูลต่างๆ ที่แจ้งให้อาจารย์ทราบถึงคุณภาพเทคโนโลยีให้บริการอาจารย์ในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งหมด เช่น LCD Projector Computer และอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน พร้อมบุคลากรที่มีความสามารถได้ใช้เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ และอาจารย์ผู้สอนมีความสามารถสูงในด้านเทคโนโลยีทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิผล

4. ปริมาณเทคโนโลยี

คณะมีงบประมาณนำมาจัดซื้ออุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มปริมาณเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการบุคลากรและนักศึกษา ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏบางกลุ่ม ก็จะมีงบประมาณน้อยในการจัดซื้อซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณนักศึกษา

5. ความสามารถของบุคคล

บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และได้รับการฝึกเพิ่มทักษะเพื่อใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าเดิม และให้ความสนใจในการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี และการบริหารงานองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ค่านิยม

คณะวิทยาการจัดการสร้างค่านิยมร่วมในองค์การ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การในการดำเนินการกิจ และความมุ่งมั่นถึงผลสำเร็จ ในการบริหารงาน

จะต้องรู้วัฒนธรรมองค์การ ก่อนจะบริหารรูปแบบใดแต่ละท่านต้องมีกลยุทธ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่มีบทบาทส่งผลในด้านคุณภาพของบุคลากรองค์การจะเจริญได้จะต้องปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้ในองค์การ จะเริ่มต้นอย่างไร และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใด องค์การจะประสบความสำเร็จจะต้องมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมมายาวนาน ค่านิยมของคณะวิทยาการจัดการยึดมั่นในความเป็นเลิศ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ชื่อสัตย์ โปร่งใส และสังคมไทยมีความเชื่อค่านิยมที่เอื้อผลประโยชน์ ความสะดวกสบายให้กับตนเอง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมเป็นอุปสรรคทุกองค์การ และคณะวิทยาการจัดการติดภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแบบเก่าอยู่ ทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาองค์การ ดังนั้นบุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ต้องร่วมกันคิดที่จะพัฒนาองค์การ เพื่อที่จะทำให้คณะวิทยาการจัดการเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1.1 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการซึ่งเป็น Model ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เหมาะกับระดับงานด้านทางจัดการของคณะวิทยาการจัดการ โดยรูปแบบนี้เป็นกระบวนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล องค์การใดที่มีบริบทการบริหารงานคล้ายคลึงกัน ย่อมสามารถนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลตามบริบทขององค์การ

1.2 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการเป็น Model ที่สร้างขึ้นตาม

ขั้นตอนการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ
พัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการเพื่อรองรับ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความสามารถ
ของบุคคลในการจัดการความรู้ องค์กรใดมีบริบท
บริหารงานใกล้เคียงกับคณะน่าจะสมารถนำรูปแบบนี้
ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อรองรับ
การเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบ
ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ เช่น
ภาคเหนือกับภาคกลาง ภาคอีสานกับภาคใต้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้าน
ภาวะผู้นำของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ ที่ประสบผลสำเร็จและล้มเหลว โดยศึกษา
วิจัยกรณีศึกษา (Case study) เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก
ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ควรมีการวิจัยประสิทธิผลการบริหาร
จัดการคณะวิทยาการจัดการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ประชากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
นักศึกษา และศิษย์เก่าของคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ข้อยบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2547). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- [2] รายงานผลงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก. (2549). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- [3] Anderson, J.A. (2000). Explanatory Ruler of Mission and Culture Organization Effectives
in Tennessee Community College. In *Dissertation Absberacts Internationnal Section A:
Humanities and Social Acienes*. n.p.
- [4] ยุภรัตน์ บุญรักษา. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกับ
พฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- [5] ประพจน์ แยมทิม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการ
จัดการศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.