



Management Effectiveness Model of Rajabhat University Northeastern Region Group

Thanikarn Srichan, Saovalak Kosonkittiumporn, and Pakdee Phosing

Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

¹Corresponding author, e-mail: srichan.porpia@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5685-4632>

²Email: saovalakkk@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0589-2525>

³Email: eliti_pana@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1596-9653>

Received 25/10/2023

Revised 03/11/2023

Accepted 15/11/2023

Abstract

Background and Aims: Rajabhat University also plays an important role in promoting research that focuses on solving problems in its area. This allows for development and innovation that is in line with the needs of the community and society in that area. Rajabhat University plays an important role in creating links between education and industry and is a source of knowledge and skills related to job positions in that area. This makes Rajabhat University play an important role in promoting local and economic development in the area where it is located. Therefore, this research has the objective. (1) To study the management effectiveness level of Rajabhat Universities Northeastern Region. (2) To study factors affecting the management effectiveness of Rajabhat Universities Northeastern Region. (3) To create and confirm a management effectiveness model at Northeastern Rajabhat University.

Methodology: This was divided into 2 phases: Phase 1: The quantitative research sample group is the personnel of Rajabhat University Northeastern Region consisting of 11 provinces, numbering 450 people. Data were collected using questionnaires 5-level estimation scale. Data were analyzed using SEM statistics using the M-Plus program. Phase 2 qualitative research, the target group is administrators' academics, and support staff of higher education institutions, totaling 15 people. The target group was selected using a specific method (Purposive Sampling). Data was collected using the method of brainstorming (Focus Group Discussion) and analyzed qualitative data content analysis.

Results: (1) the overall management effectiveness of the Rajabhat Universities in the Northeastern region was at a high level. Classified into each aspect, it was found that the highest level was teaching. At a high level, including preserving arts and culture and academic services, and at a moderate level of research. The Factors affecting the management effectiveness of Rajabhat universities in the Northeastern region were found the variables have

a direct influence including Leadership factors, motivation factors, communication factors, organizational culture factors, personnel development factors, information technology factors, and teamwork factors. The variables that have an indirect influence include teaching and learning, research, academic services, and arts and culture preservation. These variables can explain 98.50 percent of the variation in management effectiveness of Rajabhat University (EFF; $R^2 = 0.985$). The results of the harmony test found that the " χ^2 " 2/df value was equal to 1.714, which was > 2.00 , had a CFI value of 0.995, had a TLI value of 0.981, had an RMSEA value of 0.047, had an SRMR value of 0.043, which the harmony is in good agreement with the empirical data. (3) The management effectiveness model of Rajabhat Universities Northeastern Region which has been evaluated, consists of (3.1) Personnel factors, including 1) Having leaders who have the potential to manage the organization. 2) Motivating personnel to perform their jobs. 3) Teamwork is facilitated. 4) Personnel are knowledgeable ability in that position. 5) Personnel are thoroughly supported in every aspect, especially the infrastructure. (3.2) Organizational factors, include 1) Providing modern technology to support education in the digital age. 2) Having a quality communication network system. 3) Creating an organizational culture that creates an appropriate atmosphere for working. 4) It has developed into a digital organization. 5) It is an organization that can adapt to changing environments. (3.3) Management system factors include 1) Supporting more funds for personnel development. 2) Having appropriate budget management. 3) Managing materials and equipment to be ready for use. 4) Having safety in operations. 5) Proper welfare is provided to personnel.

Conclusion: The study found that Rajabhat universities in the northeastern region of Thailand have high efficiency in overall management, especially in teaching, preserving art and culture, and academic services Identified factors that influence this effectiveness. Including both direct and indirect variables. Emphasizes the importance of leadership, motivation, communication, organizational culture, and efficient management system Comprehensive models provide actionable insights for optimization focus on leadership qualities Technology support communication network organizational adaptation and careful resource management Statistical validation of the model will enhance its reliability and applicability to optimize management practices in these universities.

Keywords: Model; Effectiveness; Management; Rajabhat University

โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ธนิกานต์ ศรีจันทร์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และ ภักดี โพธิ์สิงห์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวิจัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่ตั้ง ทำให้มีการพัฒนาและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมในพื้นที่นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานในพื้นที่นั้น ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นและเศรษฐกิจในพื้นที่ที่ตั้ง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) เพื่อสร้างและยืนยันโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 11 จังหวัด จำนวน 450 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าของ 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้คือ SEM โดยใช้โปรแกรม M-Plus ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร, สายวิชาการและสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 15 คน คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเชิงการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย: (1) ประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ การบริการวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลางคือการวิจัย (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านการจูงใจ, ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร, ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน, ด้านวิจัย, ด้านบริการวิชาการ, ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่าง ร้อยละ 98.50 (EFF; $R^2 = 0.985$) และผลการทดสอบความกลมกลืน พบว่า ได้ค่า (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.714 ซึ่งมีค่า > 2.00 , มีค่า CFI เท่ากับ 0.995, TLI เท่ากับ 0.981, มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.047, มีค่า SRMR เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งผ่านการประเมินแล้ว ประกอบด้วย (3.1) ปัจจัยบุคลากร ได้แก่ 1) มีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารงานองค์กร 2) มีการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3) มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม 4) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานนั้น 5) มีการสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึงในทุกๆด้าน โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน (3.2) ปัจจัยองค์กร ได้แก่ 1) จัดให้มี

เทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการศึกษาในยุคดิจิทัล 2) มีระบบโครงข่ายการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ 3) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 4) มีการพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัล 5) องค์กรที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ (3.3) ปัจจัยระบบการจัดการ ได้แก่ 1) สนับสนุนทุนในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น 2) มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม 3) มีการจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมต่อการใช้งาน 4) มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 5) มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

สรุปผล: มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการโดยรวม โดยเฉพาะด้านการสอน การอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม และบริการวิชาการ ปัจจัยที่ระบุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลนี้ รวมถึงตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม เน้นย้ำถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โมเดลที่ครอบคลุมให้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปปฏิบัติได้สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ เน้นคุณภาพความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทางเทคโนโลยี เครือข่ายการสื่อสาร การปรับตัวขององค์กร และการจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ การตรวจสอบความถูกต้องทางสถิติของแบบจำลองจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางการจัดการในมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : รูปแบบ; ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการ; มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทนำ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นธรรมชาติขององค์กรแล้ว ยังเป็นสิ่งที่ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมองหาแนวทางใหม่ๆ การทำงานที่แตกต่างไป การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการต่างๆ ในองค์กร ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ เพื่อเกิดการพัฒนาในประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถือเป็นคุณสมบัติขององค์กรที่มีคุณภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความคุ้นเคยขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดเป็นมุมมองและวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี องค์กรชั้นนำทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และระดับประเทศ มีคุณลักษณะที่ชัดเจน มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงตลอด เป็นองค์กรไม่หยุดนิ่ง ปรับตัวได้ดีและทันต่อสถานการณ์ เป็นองค์กรที่ทันสมัยและเป็นผู้นำในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างศักยภาพในการแข่งขันและสร้างโอกาสให้แก่องค์กรทั้งหลาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการเข้าถึงการศึกษาและสวัสดิการศึกษายากขึ้น เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏทำงานร่วมกับชุมชนและสังคมท้องถิ่น เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาแก่ผู้รุนแรง สามารถช่วยลดความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและเพิ่มโอกาสในการเพิ่มทักษะและพัฒนาทักษะของประชากรในพื้นที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งเป็นการสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของนักศึกษาในสถานที่ที่ใกล้บ้าน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมการศึกษาและการวิจัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาในชุมชนและสังคม ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นส่วนสำคัญของการเน้นการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ที่ตั้งมีความสำคัญอันยิ่งต่อการสร้างสังคมที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวิจัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่ตั้ง ทำให้มีการพัฒนาและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมในพื้นที่นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานในพื้นที่นั้น ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทสำคัญในการ

ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นและเศรษฐกิจในพื้นที่ที่ตั้ง ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสำคัญที่สำคัญในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับภูมิภาคหรือระดับภูมิภาคของประเทศไทยและในการสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักศึกษาในพื้นที่นั้น และส่งเสริมการวิจัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาในชุมชนและสังคมในพื้นที่ที่ตั้งมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสังคมที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในระยะยาว

อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 11 จังหวัดก็มีปัญหาในการบริหารแตกต่างกันออกไปในแต่ละบริบทของพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น งานวิจัยส่วนใหญ่นำไปใช้ประโยชน์กับท้องถิ่นได้น้อย การบูรณาการภารกิจการเรียน วิจัยผลลัพธ์ยังไม่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยยังไม่ต่อเนื่อง คุณภาพสื่อการเรียน เทคนิคการสอนในการปฏิบัติยังไม่ทันสมัย มหาวิทยาลัยมีการบริหารรายได้ที่สร้างประโยชน์ยังน้อย ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารยังน้อย การประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมพื้นฟูอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ยังน้อย (กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสำเร็จการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปวางแผนโมเดลความสำเร็จการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุง การบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา ชุมชน สังคม ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประเมินตามสภาพจริงว่าเมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้ว ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการชุมชน ด้านการทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลซึ่งสังเคราะห์จากผลงานวิจัยกล่าวคือแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาและบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยหลายปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำ: ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร ภาวะผู้นำที่มี

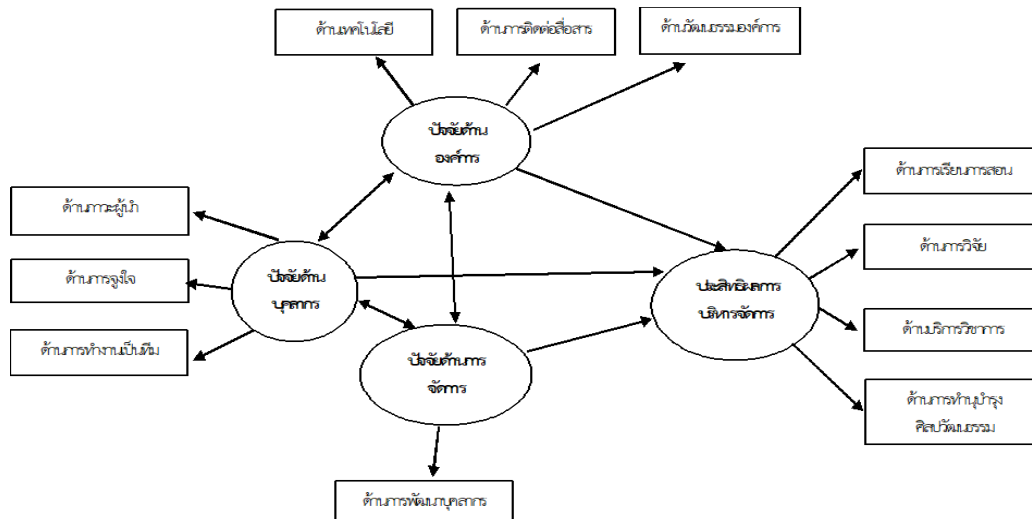
ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศในองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาและประสิทธิผลคือปัจจัยสำคัญ (2) การจูงใจ: การสร้างแรงจูงใจในทีมงานเป็นปัจจัยอื่นหนึ่งที่สำคัญ ความเข้าใจและการสนับสนุนที่ดีจากผู้นำช่วยให้พนักงานรู้สึกมีค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน (3) การติดต่อสื่อสาร: การสื่อสารที่มีความชัดเจนและประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรทำงานได้ดีขึ้น การสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างองค์กรกับภาครัฐหรือผู้ประกอบการเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิผล (4) วัฒนธรรมองค์กร: วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรหมายถึงค่านิยม อุดมคติ และความเชื่อที่กำหนดพฤติกรรมและการกระทำของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความรู้สึกรับผิดชอบและความมุ่งมั่นสู่ประสิทธิผลมีผลต่อประสิทธิผล (5) การทำงานเป็นทีม: การทำงานเป็นทีมมีผลที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การสร้างทีมที่มีความร่วมมือและสามารถร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญ (6) การพัฒนาบุคลากร: การพัฒนาและสนับสนุนพนักงานให้มีทักษะและความรู้ที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างประสิทธิผล (7) เทคโนโลยีสารสนเทศ: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการและดำเนินงานองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิผลและช่วยให้องค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดังนั้นการบริหารและพัฒนาทั้งหน้าองค์กรและบุคคลในองค์กรให้เป็นที่ปรากฏกับปัจจัยการบริหารเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในธุรกิจและองค์กรอื่น ๆ ทุกวัน

ความเป็นมาและการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับพระราชทานนาม "ราชภัฏ" จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้งพระราชทาน พระราชลัญจกรเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่งทั่วประเทศ

บริบทพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มร.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มร.อ.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มร.ส.น.) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มร.น.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มร.บ.ร.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ม.ร.ภ.ส.ร.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มร.ภ.อ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มช.ย.) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (ม.ร.อ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มร.ล.) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มร.ภ.ศ.ก.)

แนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีวิจัย

แบ่งระยะของการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 11 จังหวัด ได้แก่ ได้แก่ สายสนับสนุน และสายวิชาการ จำนวน 450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์ (Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992) เพื่อกระจายแบบสอบถามให้ครอบคลุมพื้นที่วิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และหลังจากนั้นจึงทำการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารอบแนวคิดเชิงทฤษฎีประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ระหว่างตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนสายวิชาการ ตัวแทนสายสนับสนุน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง มาสร้างแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็น การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 1. ประชากร หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 11 จังหวัด ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มชย.) จำนวน 381คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มร.นม.)จำนวน 1,069 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มรภ.บร.) จำนวน 788 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ม.รภ.สร.) จำนวน 853 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มรภ.ศก.) จำนวน 510 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มรภ.อบ.)จำนวน 1,151 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม (มรм.)จำนวน 1,041 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (ม.ร.อ.) จำนวน 487 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มรล.) จำนวน 733 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มร.อ.ด.) จำนวน 1,096 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มรสน.) จำนวน 886 คน รวมทั้งหมด 8,995 คน (กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 11 จังหวัด จำนวน 450 คน จากการใช้ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์ Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน, สถานภาพ เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำสั้น ๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด (Likert, R. 1967)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด (Likert, R. 1967)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารในเขตพื้นที่ที่จะทำการวิจัย เพื่อแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัย ลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป

การวิเคราะห์ผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะของแต่ละตัวแปรสถิติที่จะใช้วิเคราะห์ เพื่อตอบคำถามการวิจัยและการวิเคราะห์ โดยสถิติเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีโลกลีคลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate = ML) ขั้นตอนการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรอิสระเริ่มต้นที่การพัฒนาโมเดลที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) หรือสมมติฐานการวิจัยก่อน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โมเดล เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดลการระบุค่าภาวะไปได้ค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการปรับโมเดล (Hair et al, 2010 : 642-644)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.79$) และมีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิจัย ($\bar{X} = 2.97$)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (PER - ORG) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร (PER) ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) และปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) เป็นตัวแปรซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรส่งผ่าน (Path Factor, MAN) และตัวแปรแฝงภายใน (EFF) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EFF) โดยปัจจัยด้านบุคลากร (PER) ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) และปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EFF) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 98.50 (EFF; $R^2 = 0.985$) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคลากร (PER) และปัจจัยด้านองค์การ (ORG) ยังสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรส่งผ่าน (Path Factor) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 82.50 (MAN; $R^2 = 0.825$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีค่าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ค่า χ^2 ของโมเดลมีค่าเท่ากับ 24.011 โดยมีค่า df เท่ากับ 14 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.068 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไคแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.714 ซึ่งมีค่า > 2.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

2) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.995 และ TLI เท่ากับ 0.981 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.047 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

4) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มีค่า SRMR เท่ากับ 0.043 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งเป็นด้านปัจจัยต่างๆ ดังนี้

3.1 แนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านปัจจัยบุคลากรนั้น ประกอบด้วย ดังนี้ 1) มีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารงานองค์กร 2) มีการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3) มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม 4) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานนั้น 5) มีการสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึงในทุกๆด้าน โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน

3.2 แนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านปัจจัยองค์การนั้น มีดังนี้ 1) จัดให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการศึกษาในยุคดิจิทัล 2) มีระบบโครงข่ายการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ 3) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 4) มีการพัฒนาเป็นองค์การดิจิทัล 5) องค์การที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

3.3 แนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านปัจจัยระบบการจัดการนั้น ประกอบด้วยดังนี้ 1) สนับสนุนทุนในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น 2) มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม 3) มีการจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมต่อการใช้งาน 4) มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 5) มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

4. ผลการวิเคราะห์การยืนยันความเหมาะสมแนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

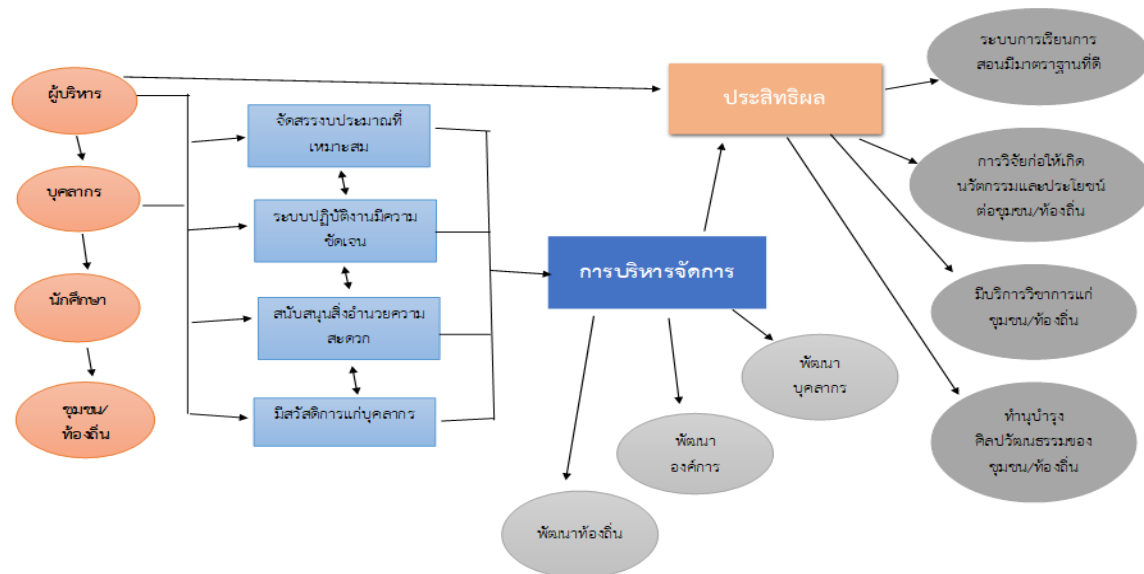
1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านบุคลากร พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($Mdn. = 4.38$) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก ($IQR = 0.50$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยบุคลากรโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5

แนวทาง โดยแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยบุคลากรทั้ง 5 แนวทาง มีค่าระดับความคิดเห็นมากกว่า 3.41 ขึ้นไป และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยบุคลากรโดยรวม มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านปัจจัยองค์การ พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med. = 4.38) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยองค์การโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยองค์การ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง โดยแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยองค์การทั้ง 5 แนวทาง มีค่าระดับความคิดเห็นมากกว่า 3.41 ขึ้นไป และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยองค์การ โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านปัจจัยระบบการจัดการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยระบบการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (Med. = 4.47) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยระบบการจัดการโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยระบบการจัดการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง โดยแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยระบบการจัดการทั้ง 5 แนวทาง มีค่าระดับความคิดเห็นมากกว่า 3.41 ขึ้นไป และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านปัจจัยระบบการจัดการ โดยรวม มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำไปสู่การสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.79$) และมีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิจัย ($\bar{X} = 2.97$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า 1) ด้านการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีนำหลักสูตรมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้ดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย มีพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอก มีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชนและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดการศึกษากับบุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่มี การจัดการศึกษา 2) ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอแก่ บุคลากร ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นการสร้าง กระบวนการความรู้ใหม่ หรือวิธีการศึกษาแบบใหม่ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีกลุ่มเป้าหมายที่นำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงและเกิดการเปลี่ยนแปลง 3) ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ทันทีในสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการวิจัยเป็นไปตามเป้าประสงค์ของการวิจัยและผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยถูกนำไปต่อยอดการวิจัยได้ ผลผลิต (Output) ที่ได้จากงานวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการให้ทุนและนำไปสู่การประยุกต์ใช้ งานวิจัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมระหว่างผู้ถ่ายทอดความรู้กับผู้ใช้ความรู้ งานวิจัยมีการถ่ายทอด เทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อสร้างความต้องการใช้ผลงานวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมีวิทยากรมีความรู้ ความสามารถและถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ การ บริการวิชาการทำให้ผู้รับบริการมีระดับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการอบรม ผู้รับบริการสามารถ นำความรู้ที่ได้ไปขยายผลต่อได้ ผู้รับบริการมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่าย มหาวิทยาลัยมี คุณภาพการให้บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการวิชาการ เช่น สถานที่, อุปกรณ์, เอกสาร และมหาวิทยาลัยมีกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการวิชาการ 4) ด้านการทํานุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สามารถนำเนื้อหาจากการเรียนการสอนไปจัดกิจกรรมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ทำให้เกิด ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม โครงการ/กิจกรรมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา สาระที่สอน อาจารย์สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากโครงการการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาใช้ พัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในหลักสูตรจากการเข้าร่วมโครงการการ ทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการจัดโครงการ/กิจกรรมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้นักศึกษามีความ เข้าใจเนื้อหาในรายวิชามากขึ้น จึงส่งผลให้ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี สาไพรวัน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผล องค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการ บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากร ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากร ในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กร ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร (PER) ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) และปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EFF) ทั้ง 3 ตัวแปร โดยผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรย่อย จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งตัวแปรย่อยทั้ง 7 ปัจจัยนั้น เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากร (PER) ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) และปัจจัยด้านระบบการจัดการ (MAN) ซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งผลให้ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 7 ตัวแปรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยสรุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ, และวินัย รังสินธ์(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยีทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 ($R^2 = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความกลมกลืนของโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาความกลมกลืนของโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ค่า χ^2 ของโมเดลมีค่าเท่ากับ 24.011 โดยมีค่า df เท่ากับ 14 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.068 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไคแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.714 ซึ่งมีค่า > 2.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.995 และ TLI เท่ากับ 0.981 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.047 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มีค่า SRMR เท่ากับ 0.043 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อโมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลให้โมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยสรุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ และวินัย รังสินธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากและปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยีทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 ($R^2 = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการยืนยันความเหมาะสมของโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการยืนยันความเหมาะสมของโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านระบบการจัดการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านระบบการจัดการนั้น มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางในการสร้างโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ประกอบด้วยแนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การ การพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก จัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ดีขึ้น เช่น ระบบการเรียนการสอนมีมาตรฐานที่ดี การวิจัยก่อให้เกิดนวัตกรรมและประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น มีบริการวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2558) ที่ได้ศึกษาแนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมการ พัฒนาระดับชาตินโยบายส่งเสริมการพัฒนาระดับมหาวิทยาลัย และนโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งส่งเสริมผลักดันในเรื่องความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร พัฒนาระบบการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กรพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้คือ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณและมีสวัสดิการแก่บุคลากร รวมถึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้มากขึ้น มีระบบงานและระบบการจัดการที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(2566). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี.(2558). *แนวทงนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.*
- นิรัช สุดสังข์. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการออกแบบ. กรุงเทพฯ:โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.*
- ปราณี साไพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ, และวินัย รังสินันท์.(2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University, 11(1), 217–230.*
Retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/79721>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.*
- Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. 2nd edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hair, J., & et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son*