

ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Management Factors Affecting the Effectiveness of Srinakharinwirot University

กนิษฐา หอมจันทร์¹ พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย² วียดา วรานนท์วิษ²

Kanittha Homchan¹ Pongsak Phetsatit² Wiyada Waranonwanich²

Corresponding author's E-mail: golf_bby@hotmail.com¹

(Received: June 18, 2020; Revised: December 4, 2020; Accepted: December 28, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 5,703 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบความแม่นยำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองสอบถาม (try-out) กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านประสิทธิภาพการบริการ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการพัฒนา ด้านความพึงพอใจของบุคลากร และ ความสามารถในการบริการ

2. ปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการและเทคโนโลยี ด้านกลยุทธ์องค์การ และด้านงบประมาณ

3. ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 26.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพ

Abstract

The research purposes were to: 1) study the effectiveness level of Srinakharinwirot university and 2) study management factors affecting the effectiveness of Srinakharinwirot university. The method of this study from the population included 5,703 people, academic personnel, administrative personnel of Srinakharinwirot

¹ นักศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹ Master's candidate, Master of Public Administration, Public and Private Management Program, North Bangkok University

² Lecturers, Master of Public Administration, Public and Private Management Program, North Bangkok University

University. The sample was comprised of 374 participants. The tool used for data collection was a rating scale questionnaire. They were checked for validity by using Item Objective Congruence Index with the accuracy of 1.00 and t-test by bringing to trial inquiry (try-out) group test 30 people to find the Cronbach's Alpha Coefficient with the .970 reliability. The statistics used to analyze data composed of frequency, percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that:

1. The effectiveness of Srinakharinwirot university, as a whole were at a high level. When considered each aspect, the average from the most to the least is service efficiency, adaptability, development, satisfaction of personnel and service ability.
2. The management factors of Srinakharinwirot university, as a whole were at a high level. When considered each aspect, the average from the most to the least is organizational culture, participation, personnel, organization structure, leadership, process and technology, organization strategy and budget.
3. The management factors that could effect the effectiveness of Srinakharinwirot university consisted of participation, budget, personnel, organizational culture and organization strategy.

Keywords: management factors, effectiveness

ความเป็นมาของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ (National university) หรือที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยนอกระบบ คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารจัดการอิสระ แยกจากระบบราชการ (Autonomous university) แต่ ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรงเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อ ประกันคุณภาพการศึกษา แนวความคิดที่จะนำ มหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้นมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่น หลักการต่อจอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ซึ่งก็ ไม่ได้รับการเห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง "ทบวง มหาวิทยาลัย" ต่อมาในปี พ.ศ. 2562 มีพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 ให้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ เป็น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป และให้โอน บรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ หนี้ ภาระผูกพัน เงิน งบประมาณบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนราชการในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไปเป็นของสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่างๆ แทนสำนัก นายกรัฐมนตรี ดังนั้น ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต่างๆ จึง ได้ย้ายไปสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความ คล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำ มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา (อาสาสมัคร วิกิจิเตย, 2563)

เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เมื่อพ้นกำหนด 30 วัน นับแต่วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือตรงกับวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของรัฐไว้ว่า ให้ความสำคัญแก่สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาพสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ ด้วยฐานะของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเป็นภาระหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่จะต้องกำกับและสนับสนุน ให้การดำเนินการบรรลุความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 เพื่อให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรลุความเป็นเลิศในทุกภารกิจได้เร็วขึ้น (อาสาสมัครวิกิพีเดีย, 2563)

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้วควรมีความรู้ความเข้าใจขององค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้ สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543) ดังนั้น การขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การขับเคลื่อนองค์การนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ขององค์การ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาศาสตร์ด้านอื่นๆ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านต่างๆ ในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ การบริหารและบริการของ

มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้ง่ายและคล่องขึ้น มีคุณภาพที่สูงขึ้น อธิการบดีมีการปรับเปลี่ยนเป็น นักบริหารในเชิงรุก และการกำหนดนโยบายและการบริหารงานสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย แต่ด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการปรับปรุงการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำมา ซึ่งประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจ โดยการนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การในรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์องค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) บุคลากร 4) ภาวะผู้นำ 5) กระบวนการและเทคโนโลยี 6) การมีส่วนร่วม 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) งบประมาณ ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยศึกษาแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษา

ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในรายละเอียด ดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็นสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 5,703 คน จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 39 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรของทาร์ยามานัน กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งออกเป็น 39 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกันกับจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Proportion stratified samples)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปร 8 ด้าน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ตามตัวแปร 5 ด้าน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ

วิธีหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผ่านการตรวจสอบความแม่นยำตรงของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีค่าเท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองสอบถาม

(Try-out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .970

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแจกไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยระบบการส่งเอกสารภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 39 หน่วยงาน พร้อมแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ และขอให้ส่งคืนภายใน 14 วัน

4.3 ติดตามผลการส่งแบบสอบถามคืนกลับมา โดยช่องทางติดต่อเก็บด้วยตนเอง และผ่านผู้ประสานงานหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลได้กลับคืนมา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple regression analysis) แบบวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการบริการ	3.80	0.39	มาก
2. ประสิทธิภาพการบริการ	4.13	0.49	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ความพึงพอใจของบุคลากร	3.88	0.38	มาก
4. ความสามารถในการปรับตัว	4.00	0.43	มาก
5. การพัฒนา	3.90	0.43	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน	3.94	0.25	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือด้านประสิทธิภาพการบริการ (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.43) ด้านการพัฒนา (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.43) ด้านความพึงพอใจของบุคลากร (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.38) และความสามารถในการบริการ (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กลยุทธ์องค์การ	3.93	0.58	มาก
2. โครงสร้างองค์การ	4.11	0.51	มาก
3. บุคลากร	4.13	0.48	มาก
4. ภาวะผู้นำ	4.04	0.51	มาก
5. กระบวนการและเทคโนโลยี	4.00	0.53	มาก
6. การมีส่วนร่วม	4.15	0.57	มาก
7. วัฒนธรรมองค์การ	4.23	0.44	มากที่สุด
8. งบประมาณ	3.81	0.49	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน	4.05	0.30	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.57) ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.48) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.51) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.51) ด้านกระบวนการและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.53) ด้านกลยุทธ์องค์กร ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.58) และงบประมาณ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัย การบริหารจัดการ	B	Std.Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	2.662	.148		17.989	.000
1. การมีส่วนร่วม	.148	.021	.341	6.935	.000
2. งบประมาณ	.090	.023	.178	3.959	.000
3. บุคลากร	.119	.027	.234	4.342	.000
4. วัฒนธรรมองค์กร	.108	.030	.193	3.640	.000
5. โครงสร้างองค์กร	.071	.023	.145	3.069	.002
Adjusted R Square	.269	Std.Error of Estimate .21057			

จากตารางที่ 3 มีปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร

อภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นรายด้าน อันดับแรก คือ ประสิทธิภาพการบริการ รองลงมา คือ

ความสามารถในการปรับตัว การพัฒนา ความพึงพอใจของบุคลากร และความสามารถในการบริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความสามารถในการบริการ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบุคลากรเพียงพอต่อการให้บริการนิสิต และบุคคลภายนอก มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม สนามกีฬาที่เพียงพอต่อการให้บริการ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมต่อการให้บริการ เป็นไปตามแนวคิดของ อาร์โนลด์ และ เฟลด์แมน (Arnold & Feldman, 1986) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผลหนึ่งในนั้น คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource acquisition) เป็นความสามารถขององค์การ ในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทองดี ไชยโพธิ์ (2552) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพยาบาล กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลของมลกับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศักยภาพในทุกด้านของโรงพยาบาล หมายถึงศักยภาพในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงาน บวกกับศักยภาพในด้านงบประมาณ

1.2 ประสิทธิภาพการบริการ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการระบุนเวลาที่เหมาะสมในการบริการแต่ละขั้นตอน การให้บริการของมหาวิทยาลัยมีรูปแบบครบวงจรภายในหน่วยงาน และมีเป้าหมายการบริการ

ที่ชัดเจน บุคลากรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรางคนา กาญจนพาที (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพองค์กรด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในรายข้อนี้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความพึงพอใจของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบริเวณสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการทำงาน ลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งที่มีอย่างเหมาะสม เป็นไปตามแนวคิดของ แนวคิด เร็ดดิน (Reddin, 1970) กล่าวว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากตัวบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารที่ผู้บริหารได้สร้างผลผลิตที่เป็นไปตามตำแหน่งของตน และตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัฐพล ชะอุ่ม (2558) ได้ทำการศึกษา ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในภาพรวม มีระดับความสำเร็จมาก เพราะเทศบาลตำบลมีความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวก ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาประสิทธิภาพของ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบริเวณสถานที่ทำงาน

1.4 ความสามารถในการปรับตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินผลความต้องการของนิสิต/ผู้ให้บริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ กระบวนการ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยพัฒนาการทำงาน และผู้นำเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นไปตามแนวคิดของ แนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุกตนันท์ หวานจำ (2555) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอกตามความเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการทดลองจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.5 การพัฒนา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ ศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาองค์กร มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง มีการวางแผน กำหนดนโยบายระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย และมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานอย่างเหมาะสมต่อการดำเนินงาน เป็นไปตามแนวคิดของ แนวคิดของอาร์โนลด์ และ เฟลด์แมน (Arnold & Feldman, 1986) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน หนึ่งในนั้น คือ การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น และนวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เทียนสมใจ (2556) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และองค์การ ได้แก่ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการบริหารจัดการ และสนับสนุนสถานศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสำนักงาน พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และนำแผนสู่การปฏิบัติ

2. ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์องค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) บุคลากร 4) ภาวะผู้นำ 5) กระบวนการและเทคโนโลยี 6) การมีส่วนร่วม 7) วัฒนธรรมองค์การ 8) งบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม งบประมาณ บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และโครงสร้างองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วม มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการจัดกิจกรรมการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัย บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมพิจารณาคัดเลือก โครงการ / กิจกรรม และได้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามแผนงานที่วางไว้ของมหาวิทยาลัยเป็นไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ถวัลย์ รุยาพร (2558) ได้ทำการศึกษา ต้นแบบที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการมากที่สุด คือ การรับรู้สิทธิด้านการคุ้มครองผู้บริโภคของผู้บริโภค รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริโภค จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ต้นแบบการบริหารจัดการองค์การอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภค คำนึงถึงปัจจัยข้างต้นนี้เป็นหลัก เพื่อช่วยในการบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 งบประมาณ มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนวิเคราะห์ในการจัดสรรงบประมาณ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย และมีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดหาเงินงบประมาณ และการจัดหารายได้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเป็นไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุกตพันธ์ หวานจำ (2555) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารงบประมาณ

ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาใน อำเภอคลองหลวง ให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดทำข้อมูลทรัพยากรอย่างมีระบบ มีการ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการ ดำเนินโครงการและจัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการ ใช้งบประมาณของสถานศึกษาอยู่อย่างเสมอ

2.3 บุคลากร มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และลักษณะงานที่ องค์กรต้องการชัดเจน มีการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความผูกพันในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่าง เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และมหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องเป็นไปตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2548) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงาน ภาคเอกชนหมายถึงของหน่วยงาน หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุม เรื่องต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.4 วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบุคลากรที่มีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวกัน บุคลากรมีความทุ่มเท เสียสละในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อ

หน่วยงาน และบุคลากรมีจิตสาธารณะและแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เตือนใจ เขียนชานาญ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัย เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลทางตรง ต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า วัฒนธรรม องค์การที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

2.5 โครงสร้างองค์การ มีผลต่อการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลค่าน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ตามลำดับความสำคัญ ปัจจัยการบริหารจัดการด้าน โครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด แต่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้าง/ แผนภูมิ และสายงานการบังคับบัญชาชัดเจนของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เหมาะสมกับภารกิจ โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีการบริหารงาน มีการจัด แผนงานโครงการต่างๆ โดยดำเนินการในรูปแบบ คณะกรรมการ มีการจัดรูปแบบองค์การที่เหมาะสมกับ ภารกิจ เป็นไปตามแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2552) ได้เสนอกรอบแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมในบริบท ขององค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมขององค์การและพนักงาน อันจะส่งผล กระทบโดยตรงกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของ องค์การ หนึ่งในนั้น ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหาร

สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม มีระดับ ปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ

ด้านประสิทธิภาพการบริการ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการพัฒนา ด้านความพึงพอใจของบุคลากร และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการบริการ

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการและเทคโนโลยี ด้านกลยุทธ์องค์กร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานการวิจัย สถิติการทดสอบใช้การวิเคราะห์ Multiple regression analysis โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากร ปัจจัยการบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยการบริหารจัดการ พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ในการกำหนดแผนการใช้งบประมาณ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมหาวิทยาลัยมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และมีการชี้แจง หรือ จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเผยแพร่ให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับทราบ

2. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ด้านความสามารถในการบริการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ในด้านการจัดการที่จอดรถ อย่างเพียงพอต่อบุคลากรและผู้ที่ใช้บริการ และมหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศรองรับเพียงพอต่อการให้บริการแก่นิสิตและบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ฝ่ายพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรมีการจัดการที่จอดรถของบุคลากร และผู้ที่เข้ามาใช้บริการแยกส่วนกันให้ชัดเจน และเพียงพอต่อความต้องการ และในส่วนของระบบสารสนเทศ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับอย่างเพียงพอต่อการให้บริการในอนาคตต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอปัจจัยการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้านนี้ เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการบริการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ทราบผลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2552). *การพัฒนาองค์การสมัยใหม่* [เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ADM 906]. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

เดือนใจ เขียนชานาจ. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ถวัลย์ รุยาพร. (2558). *ต้นแบบที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การอิสระ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคในประเทศไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

ทองดี ไชยโพธิ์. (2552). *ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพยาบาล: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลที่สังกัดกรมกับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.

ธนิษฐพล ชะอุม. (2558). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

ยุกตนันท์ หวานจำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วรางคณา กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อาสาสมัครวิกิพีเดีย. (2563). *สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ>.

Arnold, H.T., & Feldman D.C. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Hoy, K., & Miskel, G. (2001). *Education Administration: Theory Research and Practice* (6th ed). New York: Random House.

Reddin, W. J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.