

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การทางวิชาการที่สำคัญยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยได้กำหนดว่า “การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์และได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยครูในเวลาต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะจากวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันราชภัฏ โดย “ราชภัฏ” เป็นนามที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชให้เป็นชื่อประจำสถาบัน โดยนาม “ราชภัฏ” หมายความว่า เป็นปราชญ์ของพระราชา และในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งหมด 40 แห่ง ทั้งที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ (วิกิพีเดีย, 2553)

มหาวิทยาลัยราชภัฏถือเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น มีการเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด และเป็นที่ยึดเหนี่ยวขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการเป็นกำลังสำคัญเพื่อแก้ปัญหาและการสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนและประเทศชาติ ดังความสำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดว่า “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู” (ราชกิจจานุเบกษา, 2547) โดยได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้ในมาตรา 8 (ราชกิจจานุเบกษา, 2547) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2. ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จากภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีพันธกิจหลัก 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหลักนี้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งถือเป็นเป้าหมายที่จะต้องบรรลุอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในอดีตที่ผ่านมาพบว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน โดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2544) ได้รายงานการสังเคราะห์และวิเคราะห์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 ของสถาบันราชภัฏ โดยได้สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏไว้ดังนี้

จุดแข็งของการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏ ได้แก่

1. สถาบันราชภัฏมีระบบและวิธีการรับนักศึกษาที่หลากหลาย ก้าวหน้า และให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้เรียน

2. สถาบันราชภัฏจัดการศึกษาหลายระบบ ทั้งระบบปกติและภาคนอกเวลาแบบต่าง ๆ
3. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาในสถาบันราชภัฏต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ ทั้งในส่วนค่าบำรุงการศึกษาและค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เรียน เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น
4. มีการเปิดโปรแกรมวิชาที่หลากหลาย
5. รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน ทำให้นักศึกษาใกล้ชิดกับอาจารย์มีผลให้ผู้ที่มีปัญหาการเรียนมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือจนสำเร็จการศึกษาได้มากกว่ามหาวิทยาลัยเปิด ผู้ปกครองในชนบทจำนวนมากจึงนิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏ

สำหรับด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาผลการวิเคราะห์พบว่า การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏยังขาดจุดเด่นและมีจุดอ่อนที่สังคมทั่วไปไม่เชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐาน เนื่องจากสถาบันราชภัฏต่าง ๆ จัดการศึกษาในหลักสูตรคล้ายคลึงกัน ไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป เพราะส่วนใหญ่มีที่มาจากหลักสูตรของประเทศตะวันตกเช่นเดียวกัน มีผลให้การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏไม่สัมพันธ์กับปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาของท้องถิ่นเท่าที่ควร และไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทำงานในท้องถิ่น ไม่เอื้อให้คณาจารย์เรียนรู้ เข้าใจท้องถิ่น จึงเป็นไปได้ยากที่จะพัฒนาองค์ความรู้ท้องถิ่น ซึ่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2544) ได้สรุปจุดอ่อนของสถาบันราชภัฏไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยใช้หลักสูตรปัจจุบันมีจุดอ่อน เพราะบางหลักสูตรที่เปิดสอนไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ให้ผลผลิต ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน ขณะที่ไม่สามารถเปิดสอนบางหลักสูตรที่จำเป็นได้ ด้วยสาเหตุที่สถาบันราชภัฏมีข้อจำกัด โดยเฉพาะทางด้านผู้สอนจึงยากที่จะพัฒนาหลักสูตร จัดหาและพัฒนาผู้สอนให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ เทคโนโลยีของโลกตลอดเวลา

2. สถาบันราชภัฏถูกเรียกร้องให้รับนักศึกษาของสถาบันราชภัฏจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จำนวนนักศึกษาจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เนื่องจากทำให้อาจารย์มีภาระงานสูงมาก และทำให้ปัจจัยที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา ฯลฯ ไม่เพียงพอ

3. รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนของสถาบันราชภัฏโดยทั่วไป ยังจำกัดอยู่ในขอบเขตห้องเรียนที่ครูเป็นศูนย์กลางและเรียนรู้จากความรู้สากลที่สัมพันธ์กับท้องถิ่นน้อย ผู้เรียนจึงไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องคิด วิเคราะห์ รับผิดชอบการทำงานและแก้ปัญหา ไม่มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาความเข้าใจต่อปัญหาสังคม ท้องถิ่น พัฒนาการทำงาน ซึ่งเป็นฐานของการพัฒนาคุณธรรม ความสามารถของบุคคล อย่างไรก็ตามปัจจุบันสถาบันราชภัฏต่างตระหนัก มี

การศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา ตลอดจนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น จึงเป็น โอกาสที่จะพัฒนาต่อไปได้

4. สถาบันราชภัฏทุกแห่งมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเสมือนรูปแบบแล้ว แต่ในส่วนของเนื้อหาสาระคือการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษาโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ยังจำเป็นต้องเร่งดำเนินการให้ทันกับสถานการณ์

นอกจากจุดอ่อนของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้นแล้ว จากการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของบัณฑิตราชภัฏโดยสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในปี 2548 พบว่า จุดอ่อนสำคัญของบัณฑิตราชภัฏคือ ความลึกซึ้งในศาสตร์ที่ตนเองจบมา ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ได้ทั้ง 100% หลายสาขาถูกดึงมาจากผู้ประกอบการว่านักศึกษาที่จบไปแล้วไม่สามารถทำงานได้ทันทีแต่ต้องไปฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกมากมาย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่หรือประมาณ 42.1% ที่ได้งานทำตรงกับสาขาที่จบมา และอีก 43.8% ที่ได้งานทำไม่ตรงกับสาขาที่จบมา (วาสนา แสงสุข, 2553) และจากผลการจัดอันดับ (Ranking) มหาวิทยาลัยไทย 50 อันดับ ประจำปี 2548 พบว่า ไม่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏใดในจำนวน 40 แห่ง ที่ติดอันดับดีเยี่ยม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มพอใช้ (หนังสือพิมพ์ข่าวสด, 2549) สำหรับผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับอุดมศึกษารอบ 2 โดยคณะกรรมการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในปี 2552 พบว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง (ปัจจุบันเหลือ 40 แห่ง) ผ่านการรับรอง 24 แห่ง รับรองอย่างมีเงื่อนไข 16 แห่ง และไม่รับรอง 1 แห่ง (เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์, 2553)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในภูมิภาคภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 5 สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งจากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ตามข้อมูล SWOT ปี 2553 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 แห่ง พบว่ามีจุดแข็งจุดอ่อนในการจัดการศึกษาที่เหมือนกันหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปจุดแข็งที่เหมือนกัน ได้ดังนี้ มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม การคมนาคมสะดวก มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนในการผลิตและพัฒนาครู มีชื่อเสียงมายาวนานเป็นที่รู้จักของชุมชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สำหรับจุดอ่อนสามารถสรุปประเด็นที่เหมือนกันได้ดังนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีพื้นฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างอ่อน อาจารย์มีภาระงานสอนมาก ขาดบุคลากรในบางสาขาวิชา ขาดเอกภาพทางการบริหารของมหาวิทยาลัย คุณภาพบัณฑิตยังไม่

เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยยังมีน้อย จะเห็นได้ว่า ข้อมูลและสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน ซึ่งเป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเท่าที่ควร แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กรที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

นักทฤษฎีองค์กรมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาองค์กร การบริหารของทุก ๆ องค์กรจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดของประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1960 มีนักวิชาการและนักบริหารโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หรือเป็นความสามารถในการสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิผลขององค์กรด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในระยะยาว (Schein, 1990 ; Scott, 1987) การศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรในระยะแรกจึงใช้การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาต่อมาโดยเฉพาะในปัจจุบันภาวการณ์แข่งขันขององค์กรต่าง ๆ ได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักวิชาการและผู้บริหารหันมาสนใจศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังเช่น บัณฑิต พงนิรันดร์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลคือ ต้องเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่ามีหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยจำนวนมาก ได้แก่ สุภาพร รอดอนอม (2542) และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวโร พิงส์สวัสดิ์ (2549) ที่พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2547) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารการศึกษาคือ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ คุณลักษณะทางทักษะของผู้นำ คุณลักษณะทางกายและสังคมของผู้นำ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ นอกจากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกมากมายหลายปัจจัย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ความสามารถของผู้บริหาร ความเชื่ออำนาจในตน มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991 ; Stone, 1998 ; Moorhead & Griffin, 1998) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robbins (1983) พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ส่วน O'Neal (1987) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารมาก จะยังทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น ภารดี อนันต์นารี (2545) พบว่า สถานการณ์โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1991) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การและ Barton (1985) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน

นอกจากนี้ ธนวิน ทองแพง (2549) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายองค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำองค์การ นิพนธ์ วรรณเวช (2548) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามการประเมินของอาจารย์มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคีของอาจารย์ พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอน และวุฒิการศึกษาของครูอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ วาโร เฟื่องสวัสดิ์ (2549) ที่พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านพฤติกรรมผู้นำ ด้านคุณลักษณะผู้นำ และด้านภูมิหลัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และชนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550) ที่พบว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านอำนาจและการเมืองในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการงานและเทคโนโลยี

จากความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ และจากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว โดยการศึกษาว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ นั้น มีลักษณะเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นการจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีคำถามการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีขนาดอิทธิพลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความรู้

- 1.1 ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
- 1.2 ได้ทราบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2. ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีความเหมาะสมสอดคล้องในอันที่จะส่งผลให้การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัย ท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.2 สภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
- 1.3 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ
 - 1.5.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.5.2 วัฒนธรรมองค์การ
 - 1.5.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.5.4 ความพึงพอใจในงาน
 - 1.5.5 บรรยากาศองค์การ
- 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 500 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยให้สอดคล้องตามหลักการ

วิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ต้องมีความเหมาะสมระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับจำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์คือ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Hair และคณะ, 1998 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 460 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน นับว่ามีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์กำหนดสัดส่วน เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนอาจารย์ในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง โดยเทียบสัดส่วนอาจารย์ในแต่ละคณะเป็นเกณฑ์ และสุ่มอย่างง่ายในแต่ละคณะ

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.1.1.1 การสร้างบารมี

3.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 การคำนึงถึงเอกบุคล

3.1.1.4 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

3.1.2 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

3.1.2.1 ลักษณะสร้างสรรค์

3.1.2.2 ลักษณะป้องกันเชิงรับ

3.1.2.3 ลักษณะป้องกันเชิงรุก

3.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

3.1.3.1 ด้านการจัดการ

3.1.3.2 ด้านการเงิน

3.1.3.3 ด้านบุคคล

3.1.3.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์

3.1.4 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

3.1.4.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1.4.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน

3.1.5 บรรยายองค์การ ประกอบด้วย

3.1.5.1 ด้านโครงสร้าง

3.1.5.2 ด้านนโยบายการบริหาร

3.1.5.3 ด้านสภาพแวดล้อม

3.1.5.4 ด้านการยอมรับ

3.1.5.5 ด้านการสนับสนุน

3.1.5.6 ด้านความผูกพัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

3.2.2 ด้านการวิจัย

3.2.3 ด้านการบริการวิชาการ

3.2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ดังนี้

1. แนวคิดด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น Steers (1977) , Mintzberg (1979) , Hoy & Miskel (1991) , Moorhead & Griffin (1995) , Morgan (1997) , Samuel C. Certo (1997) , Richard L. Daft (1998) , ทองใบ สดขารี (2551) , บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) , ถาวร เสี่ยงเอียด (2550) , ธนวิน ทองแพง (2549) , วาโร เฟ่งสวัสดิ์ (2549) , สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) , สุริยนต์ เกษะบุตร (2549) , เพชรรัตน์ ดุงไธสง (2549) , วิเชียร วิทญูตม (2549) , นิพนธ์ วรรณเวช (2548) , พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) , พิทักษ์ กิจอานันท์ (2546) , ภาณี อนันต์นวิ (2545) , จันทราณี สงวนนาม (2545) , สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543) และคนอื่น ๆ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จำแนกเป็นแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังปรากฏไว้ในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมี

จำนวน 14 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน นโยบาย การบริหาร การสื่อสาร และโครงสร้างองค์การ จากปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้สังเคราะห์เป็นปัจจัยเดียวกัน และผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปัจจัยใหม่ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่จัดเป็นกลุ่มเดียวกัน ได้จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการสื่อสารเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ เพราะปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ล้วนเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่ต้องมีทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001) ที่ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม 2) ลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ 3) ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร โดยในการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990) ซึ่งได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงเอกบุคคล และ 4) การกระตุ้นเขานำปัญญา

ปัจจัยที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke และ Szumal (2000) ซึ่งได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ และ 3) วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะป้องกันเชิงรุก

ปัจจัยที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการศึกษาปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการ 2) ด้านการเงิน 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัจจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงานเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความเกี่ยวข้องกัน โดยความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และการจูงใจโดยตรง ดังเช่นที่ Hodgett (1990) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งนั่นก็คือมีความพึงพอใจในการทำงานจนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้แบ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยเกือหนุ่นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 5 บรรยากาศองค์การ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การ นโยบายการบริหาร และโครงสร้างองค์การเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร โครงสร้างขององค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ และวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin และ Stringer (2002) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Steers , Litwin และ Stringer และได้สังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านนโยบายการบริหาร 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความผูกพัน

2. แนวคิดด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Hoy และ Miskel (1991) ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นต้องสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงหมายถึง การที่ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ร่วมมือกันดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายตาม

มาตรฐานการดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อสนเทศที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหาร จัดการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษาให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

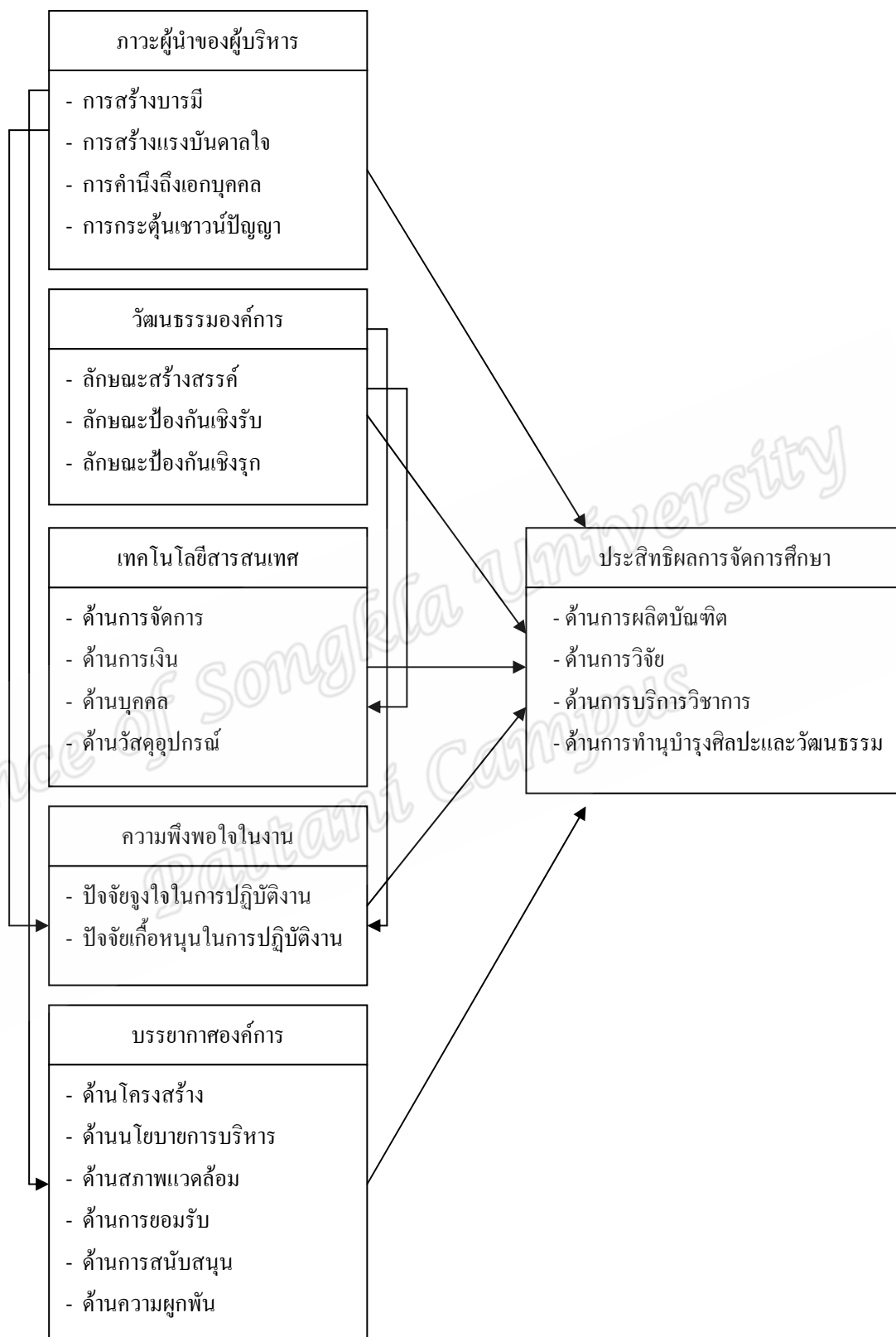
2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่

ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรทางทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการทดสอบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

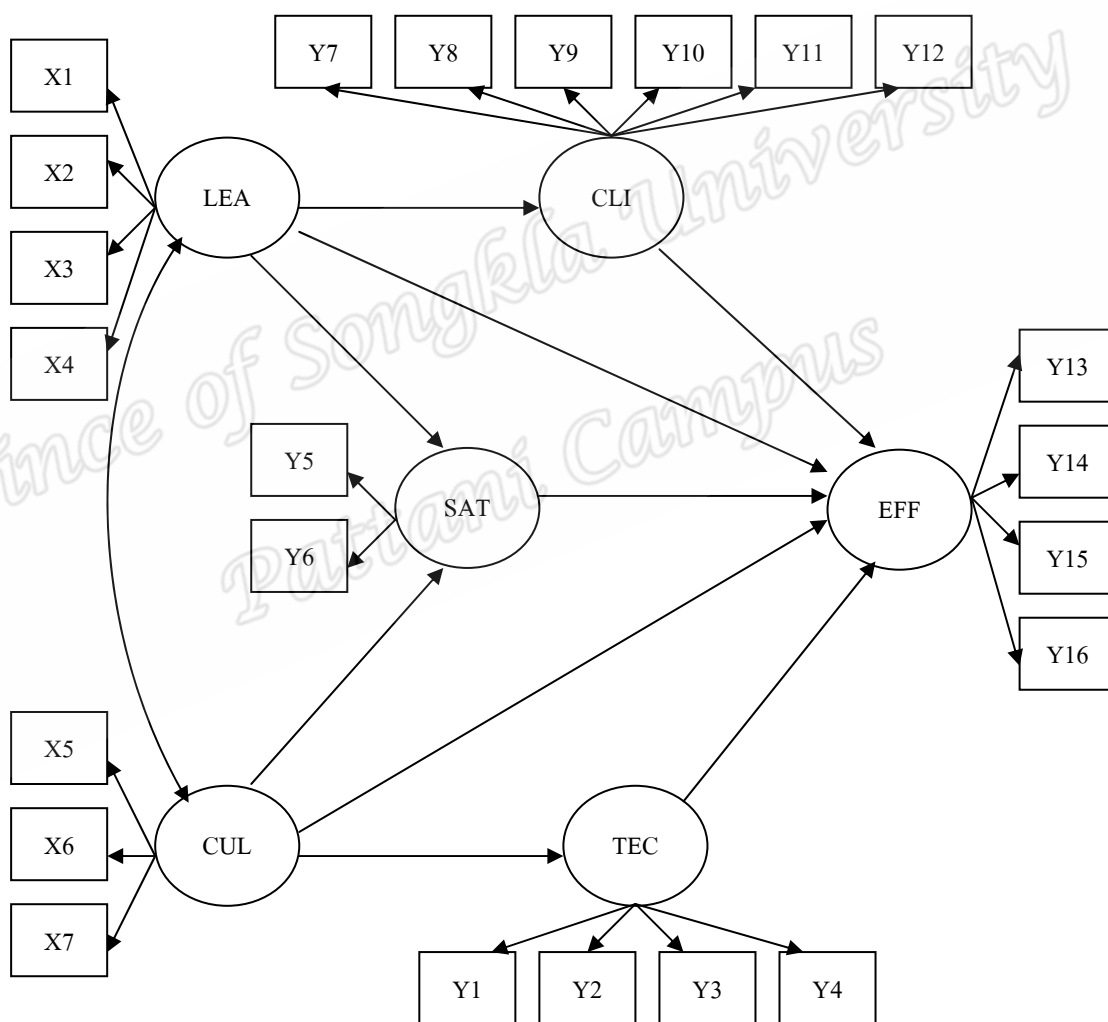
สมมติฐานหลัก

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

สมมติฐานย่อย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคล และการกระตุ้นเขว่นปัญญา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ
2. วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันเชิงรับ และลักษณะป้องกันเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านการเงิน ด้านบุคคล และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
4. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกือหนุ่นในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้
5. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

จากสมมติฐานการวิจัย นำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยกำหนดให้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) มีดังนี้ (Schumacker and Lomax, 2004)

 หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

 หมายถึง ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) สามารถวัดได้โดยตรง ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

 หมายถึง เส้นทางอิทธิพล ที่ตัวแปรหนึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่ออีกตัวแปรหนึ่ง

 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยไม่ต้องการศึกษาถึงอิทธิพลและไม่ต้องการวิเคราะห์

ตัวแปรแฝงภายนอก

ตัวแปรแฝงภายนอกของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership : LEA) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- X1 แทน การสร้างบารมี
- X2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
- X3 แทน การคำนึงถึงเอกบุคคล
- X4 แทน การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

2. วัฒนธรรมองค์การ (Culture : CUL) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- X5 แทน ลักษณะสร้างสรรค์
- X6 แทน ลักษณะป้องกันเชิงรับ
- X7 แทน ลักษณะป้องกันเชิงรุก

ตัวแปรแฝงภายใน

ตัวแปรแฝงภายในของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology : TEC) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- Y1 แทน ด้านการจัดการ
- Y2 แทน ด้านการเงิน

Y3 แทน ด้านบุคคล

Y4 แทน ด้านวัสดุอุปกรณ์

2. ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction : SAT) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y5 แทน ปัจจัยพอใจในการปฏิบัติงาน

Y6 แทน ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน

3. บรรยากาศองค์การ (Climate : CLI) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y7 แทน ด้านโครงสร้าง

Y8 แทน ด้านนโยบายการบริหาร

Y9 แทน ด้านสภาพแวดล้อม

Y10 แทน ด้านการยอมรับ

Y11 แทน ด้านการสนับสนุน

Y12 แทน ด้านความผูกพัน

4. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Effectiveness : EFF) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ดังนี้

Y13 แทน ด้านการผลิตบัณฑิต

Y14 แทน ด้านการวิจัย

Y15 แทน ด้านการบริการวิชาการ

Y16 แทน ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศักยภาพของตนเองชักจูงหรือผลักดันให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1.1 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตร มีน้ำใจ และเป็นกันเอง เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สามารถโน้มน้าว กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม

เกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และการทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม สนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเชื่อฟัง นับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถแสดงถึงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยการใช้คำพูดและการกระทำที่ทำให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน แสดงความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตน เห็นคุณค่าของงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า และมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 การคำนึงถึงเอกบุคล หมายถึง การที่ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ตาม ให้ขวัญกำลังใจ แสดงความชื่นชม ยกย่องในความสามารถของผู้ตาม มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ตาม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.4 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ได้ผลดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ มองปัญหาในหลายแง่มุมและคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ กระตุ้นให้ผู้ตามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนมีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

2. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ บรรทัดฐาน แนวประพฤติปฏิบัติ และพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงาน

2.2 ลักษณะป้องกันเชิงรับ หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้

ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึงพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ควรต้องรับผิดชอบ ขอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ลักษณะป้องกันเชิงรุก หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้นำเอาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมาใช้ในการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการจัดการ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร มีคณะกรรมการ มีแผนงาน มีการจัดระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในมหาวิทยาลัย มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และมีการรายงานผลการดำเนินงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในมหาวิทยาลัยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.2 ด้านการเงิน หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดำเนินการจัดซื้อจัดหาคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป การผลิต และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีงบประมาณในการซ่อมแซม ดูแล และรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์ มีการควบคุมติดตามผลการใช้งบประมาณ และมีการรายงานผลการใช้งบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.3 ด้านบุคคล หมายถึง มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง อาจารย์มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

3.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะพร้อมใช้งาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดหาซอฟต์แวร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ และมีวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรประกอบหรือสิ่งที่จะจูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ เกิดเจตคติที่ดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิผล โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และโอกาสและความก้าวหน้าในงาน

4.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรประกอบหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ป้องกันไม่ให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเจตคติในการทำงานด้านบวก เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิผล โดยพิจารณาจากนโยบายการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างหรือเงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

5. บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

5.1 ด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างการบริหารงาน ผู้รับผิดชอบงาน การกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5.2 ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัย และการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการของมหาวิทยาลัย

5.3 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัยที่มีความสะอาด ร่มรื่น และมีสถานที่ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้บริการอย่างเพียงพอ

5.4 ด้านการยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงาน การยอมรับและชื่นชม และการแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จทั้งจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

5.5 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

5.6 ด้านความผูกพัน หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

6. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนเกิดผลสำเร็จ 4 ด้านคือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม

6.1 ด้านการผลิตบัณฑิต หมายถึง มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการรับนักศึกษา เข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษา สามารถผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ ตามคุณลักษณะจุดเน้นของมหาวิทยาลัย มีการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ การจัด การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และคณาจารย์ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกหลักสูตร

6.2 ด้านการวิจัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแผนการวิจัยของมหาวิทยาลัย มีการ บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ที่มี คุณภาพ มีประโยชน์ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ สาธารณชน

6.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการให้บริการ ทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ ทั้ง ในด้านการให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการ ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ และการจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป

6.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีการสนับสนุนการศึกษาและการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมกับนานาชาติ

7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด ภายในสถาบัน ภายใต้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้มี 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

8. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ราชภัฏที่มีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาหรือประธานโปรแกรมวิชา หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก รองอธิการบดี และอธิการบดี

9. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 แห่ง ในสาขา วิชาต่าง ๆ คณะต่าง ๆ