

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา
ของสถาบันราชภัฏ

ปริญญานิพนธ์
ของ
พิมพ์อร สดเอี่ยม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์,
ศาสตราจารย์ ดร. สำเริง บุญเรืองรัตน์, รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เพื่อดำเนินการวิจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปัจจัยระดับนักศึกษาประกอบด้วย 1) อายุของนักศึกษา 2) ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา 3) ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา 4) แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา 5) พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา 6) การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียนประกอบด้วย 1) อายุของอาจารย์ 2) วุฒิการศึกษาของอาจารย์ 3) ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ 4) ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ 5) บรรยากาศการเรียนการสอน 6) แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ 7) ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ 8) ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ 9) พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ปัจจัยระดับสาขาวิชาประกอบด้วย 1) อายุของผู้บริหาร 2) วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร 3) ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 7) กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และ 3) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วยนักศึกษา 1,244 คน อาจารย์ 320 คนและผู้บริหาร 33 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,597 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ สำหรับนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของข้อมูล 3 ระดับด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.30 (LISREL 8.30)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏวชิร
ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า อายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคน แต่แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคน และพบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษาทุกตัวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายคน

3. ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า

3.1 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน ไม่มีตัวแปรใดในระดับห้องเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน

3.2 วุฒิการศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน อายุของอาจารย์และบรรยาภาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับสาขาวิชา พบว่า

4.1 ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา วุฒิการศึกษาและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา

4.2 ไม่มีตัวแปรใดในระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา

4.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบกลไกตลาดและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาและกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร ส่วนตำแหน่งทางวิชาการและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

Pim-on Sod-ium. (2004). *Factors Influencing Academic Administrative Effectiveness of Graduate Programs in Rajabhat Institutes*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
 Advisor Committee: Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn, Prof. Dr. Samreng Boonruangrutana, Assoc. Prof. Dr. Wichai Wongyai.

The purposes of this study were to investigate the academic administrative effectiveness level, the students' factors, classrooms' factors and programs' factors influencing the academic administrative effectiveness of graduate programs in Rajabhat Institutes and to propose the multilevel model of those factors. Students' factors consisted of: 1) age, 2) prior knowledge, 3) self-esteem, 4) learning motivation, 5) learning behavior, and 6) time-on-task ; classrooms' factors consisted of 9 lecturers' characteristics : 1) age, 2) level of education, 3) academic position, 4) teaching experiences, 5) classroom climate, 6) working motivation, 7) organizational commitment, 8) scholar, and 9) teaching behavior ; programs' factors consisted of 7 administrators' characteristics : 1) age, 2) level of education, 3) academic position, 4) organizational culture, 5) leadership, 6) instructional leadership, and 7) academic administrative process. The dependent variables were those of the academic administrative effectiveness of graduate programs in Rajabhat Institutes which were divided 3 sub-variables: 1) students' achievement consisted of grade point average and problem solving, 2) lecturers' job satisfaction, and 3) administrators' perception in academic administrative effectiveness.

The samples were classified into 3 groups by multi-stage sampling, and consisted of 1,244 graduate students, 320 lecturers and 33 administrators. Data were collected by 3 types of questionnaire. Percentage, descriptive statistics, Pearson correlation coefficient and multilevel analysis by path analysis were conducted to examine the hypotheses.

The findings were as follows:

1. The academic administrative effectiveness of graduate programs in Rajabhat Institutes was at the high level.

2. As for **students' factors**, it was found that age, self - esteem, prior knowledge, learning behavior, and time -on – task directly and indirectly affected their grade point average. Learning motivation indirectly affected their grade point average. All students' factors were both directly and indirectly affected their ability in problem solving.

3. The study found two main occurrences concerning the **classrooms' factors**.

3.1 The academic position of the lecturers directly affected students' grade point average. No classrooms' factor affected the ability in problem solving of students in each class.

3.2 Considering the lecturers' characteristics, it was found that level of education and working motivation directly affected their job satisfaction. While age and classroom climate indirectly affected their job satisfaction.

4. Three main occurrences were found related to the **programs' factors**.

4.1 Academic position of the administrators directly affected the students' grade point average, while the level of education and leadership of the administrators directly affected the ability in problem solving of the students in each program.

4.2 No programs' factor affected the lecturers' job satisfactory in each program.

4.3 As for the administrators' perception, it was found that the market culture and the instructional leadership of the administrators both directly and indirectly affected the academic administrative effectiveness. Level of education and academic administrative process directly affected their academic effectiveness. Academic position and transformational leadership indirectly affected the academic administrative effectiveness.

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร จำแนกตามกลุ่มสถาบันราชภัฏ รายสถาบันราชภัฏ จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนและจำนวนห้องเรียนที่เปิดสอน.....	153
2 จำนวนของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารที่ได้รับคืน จำแนกตามสถาบันราชภัฏ	154
3 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	179
4 ค่าสถิติเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ.....	184
5 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N=1169)	186
6 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของห้องเรียนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N=260)	187
7 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N = 33)	189
8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการตรวจสอบครั้งแรก	193
9 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการปรับครั้งสุดท้าย.....	194
10 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	196
11 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	198

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

12	ค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ แกลงรายห้องเรียน	200
13	เปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของ สถาบันราชภัฏจากการวิเคราะห์โดยภาพรวมและ วิเคราะห์แยกรายห้องเรียน.....	208
14	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ย ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน เป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก.....	211
15	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของ ตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของ นักศึกษาและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา เป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย.....	212
16	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิง สาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน เป็นตัวแปรตาม	214
17	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร เชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสม และค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน เป็นตัวแปรตาม	216

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม จากการตรวจสอบครั้งแรก	224
19 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม จากการปรับครั้งสุดท้าย	225
20 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลเส้นทางของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม	227
21 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร เชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม.....	228
22 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก.....	231
23 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย.....	232

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม.....	234
25 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม.....	236
26 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม จากการตรวจสอบครั้งแรก.....	244
27 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม จากการปรับครั้งสุดท้าย.....	245
28 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม	247

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตามจากการ ตรวจสอบครั้งแรก	248
30	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม จากการปรับครั้งสุดท้าย	249
31	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม	251
32	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม	253
33	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการการบริหาร วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ จำแนกตามสถาบันราชภัฏ.....	397
34	จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาจำแนกตาม สถาบันราชภัฏและสาขาวิชา.....	399
35	จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยอาจารย์จำแนกตามสถาบันราชภัฏ และสาขาวิชา	415
36	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัย ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาของสถาบันราชภัฏ จำแนกตามสาขาวิชา	427

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 รูปแบบระบบเปิดของสถานศึกษา.....	22
3 รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา.....	23
4 รูปแบบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์.....	39
5 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	67
6 แบบจำลองปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร	86
7 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	104
8 กระบวนการบริหารวิชาการ.....	134
9 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	142
10 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	143
11 ลักษณะ Path Model ที่มีข้อมูล 2 ระดับ.....	145
12 โมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรปัจจัยระดับ นักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ	150
13 โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย ระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	192

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
14 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ	195
15 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏจากการวิเคราะห์แยกรายห้องเรียน	204
16 โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย ระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	210
17 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหา ของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม	213
18 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y5X1 (อายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา)	218
19 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y6X1 (อายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา)	219
20 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y2X2 (ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา)	220
21 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y3X2 (ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)	221
22 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y3Y2 (แรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)	222
23 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y4Y3 (พฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา)	223
24 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม	226

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

25	โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัย ระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	230
26	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหา ของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม.....	233
27	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y5X1 (อายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา).....	238
28	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y6X1 (อายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา).....	239
29	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y2X2 (ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา)	240
30	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y3X2 (ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา).....	241
31	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y3Y2 (แรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา).....	242
32	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y4Y3 (พฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา).....	243
33	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา เป็นตัวแปรตาม	246
34	โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร เป็นตัวแปรตาม	250

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 35 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม 256
- 36 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม 258
- 37 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้
ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม 260
- 38 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1
เป็นตัวแปรตาม 262
- 39 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2
เป็นตัวแปรตาม 264

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 40 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2
เป็นตัวแปรตาม 266
- 41 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2
เป็นตัวแปรตาม 268
- 42 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3
เป็นตัวแปรตาม 270
- 43 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม 277
- 44 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม 278

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

45	โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม	279
46	โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 เป็นตัวแปรตาม	280
47	โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 เป็นตัวแปรตาม	281
48	โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 เป็นตัวแปรตาม	282
49	โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 เป็นตัวแปรตาม	283

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 50 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน
และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและ
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3
เป็นตัวแปรตาม 284
- 51 โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
จำนวน 39 โมเดลเรียงตามสาขาวิชาและสถาบันราชภัฏ..... 439

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิด มุ่งสร้างคนในระดับวิชาชีพชั้นสูง อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ ดังนั้น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก (อมรวิรัช นาคธรรม 2540 : 71)

หลักการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2518 : 14) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเน้นความสำคัญของงานวิชาการมากโดยถือว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบัน นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังทำหน้าที่ผลิตผลงานทางวิชาการ สร้างนักวิชาการ และใช้ผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542 : 83) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อดุลย์ วิริยเวชกุล (2538 : 12 - 13) ที่กล่าวว่า หน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยทุกแห่งคือ หน้าที่ด้านวิชาการ ซึ่งหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา คือ การส่งเสริมวิชาการ นั่นคือ การบริหารงานทุกอย่างในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการบริหารเพื่อทำให้งานวิชาการก้าวหน้าและพัฒนามากขึ้น (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2530 : 138 - 139)

แต่ขณะนี้ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพทางวิชาการและยังด้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 60 - 61) ทั้งนี้เพราะสถาบันอุดมศึกษาอ่อนแอทั้งการบริหารงานบุคคลและการบริหารวิชาการ (จรัส สุวรรณเวลา. 2540 : 37 - 39) นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังมีปัญห่อื่นๆ เช่น ผลิตคนไม่ทันต่อการพัฒนาประเทศ ไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการของโลกและผลิตคนไม่สอดคล้องกับกระแสรุนแรงของความผันผวนทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2544 : 9 - 13)

สุทธศรี วงษ์สมาน และ ชุตินันท์ แสงหิรัญ (2539 : 3 - 12) รวมทั้ง วิชัย ตันศิริ (2538 : 3 - 8) ได้กล่าวถึงปัญหาการผลิตกำลังคนของอุดมศึกษาไทย ดังนี้

1. ปัญหภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทำให้ผลิตคนสาขาขาดแคลนไม่ทันตามความต้องการ ไม่สามารถสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาของชาติ และเพื่อก้าวสู่เวทีโลกได้ทัน

2. ปัญหภายใน เช่น ขาดแคลนอาจารย์ ขาดเอกภาพ มีการเมืองในสถาบัน รวมทั้งการขาดแคลนผลงานวิจัยและงานวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่

ขณะที่ สุธรรม อารีกุล (2542 : 13 – 16) กล่าวถึงวิกฤตอุดมศึกษาไทยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังนี้

1. ปัญหาคุณภาพหลักสูตร เช่น หลักสูตรขาดความหลากหลาย ขาดความยืดหยุ่น ล้าสมัย ลอกเลียนแบบจากต่างประเทศ ไม่ส่งเสริมความคิดระดับสูงให้ผู้เรียน ขาดความเป็นสากล ฯลฯ

2. ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน เช่น จำนวนอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศและจากสถาบันซึ่งเป็นที่ยอมรับลดลง อาจารย์ที่มีคุณภาพทั้งการสอนและการวิจัยมีน้อย ไม่มีมาตรการขจัดอาจารย์ที่ไร้คุณภาพออกจากระบบ ตำราและสื่อการสอนมีคุณภาพต่ำ รัฐบาลลงทุนด้านการวิจัยน้อย และศรัทธาต่ออาชีพอาจารย์ตกต่ำ ฯลฯ

3. ปัญหาคุณภาพบัณฑิต เช่น คุณภาพก่อนเข้าเรียนของนิสิตตกต่ำลง ค่านิยมการเรียนเพื่อความรู้ลดลง และนิสิตเบื่อหน่ายการเรียนเนื่องจากเรียนวิชาซ้ำซ้อน ฯลฯ

ส่วน สมณททา พรหมบุญ (2544 : 12 – 15) กล่าวถึงสาเหตุวิกฤตอุดมศึกษาไทยดังนี้

1. สังคมกระหายปริญญาและอำนาจที่ผูกกับค่านิยมปริญญา มิได้กระหายความรู้ที่ลึกซึ้ง

2. อุดมการณ์ของอุดมศึกษาไม่เข้มแข็งพอ ผู้รับบริการและประชาชนขาดความเข้มแข็งในการตรวจสอบ

3. มุ่งนำความรู้ และเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาใช้

4. ขาดแคลนบุคลากรที่มีวุฒิและประสบการณ์ด้านการวิจัย

5. ไม่สามารถจูงใจนักวิชาการที่มีความรู้สูงเข้าสู่ระบบราชการ

ขณะที่สถาบันอุดมศึกษามีปัญหาเรื่องคุณภาพด้านวิชาการ สถาบันราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นก็มีปัญหาด้านวิชาการเช่นเดียวกัน ดังตัวอย่างจากผลการวิจัยต่อไปนี้

จิระรัตน์ คุณัตถาญจนากุล (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูประจำการที่สำเร็จการอบรมครูศาสตรบัณฑิตตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของตนเองด้านความสามารถทางวิชาการ และการสอนอยู่ลำดับที่ 4 และ 5 จากทั้งหมด 5 ด้าน สุนทร คำโตนด และคนอื่นๆ (2529) พบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีวิทยาลัยครูสกลนคร ปีการศึกษา 2521 – 2524 ว่า มีความสามารถอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเสนอให้มีการปรับปรุงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกๆ ด้าน ขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนยังไม่ดีพอ ปีเดียวกัน วรรณพร บัวพันธ์ (2529 : 45 - 57) พบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษาประเมินว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้ายจากประเด็นของการประเมิน 5 ด้าน

ปี พ.ศ. 2543 ไพบูลย์ เปาณิล (2543 : 91 - 94) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า บัณฑิตเทคโนโลยีการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏในปีการศึกษา 2540 มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนปัญหาของโปรแกรมวิชามีดังนี้ คือ หลักสูตรล้าสมัย มีภาคปฏิบัติน้อย การจัดรายวิชาแต่ละภาคเรียนไม่เหมาะสม อาจารย์ใช้การบรรยายมากเกินไป อาจารย์มีความรู้ล้าสมัย ไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา ขาดหลักการสอนที่ดี ให้งานมากกว่าสอน ขาดแคลนอาจารย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง สื่อและห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ผู้เรียนขาดความรู้พื้นฐาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจ หนังสือตำราไม่เพียงพอ เก่า ชำรุด ล้าสมัย ค้นหายาก การวัดและประเมินผลการเรียนไม่ยุติธรรม วัดผลน้อยครั้ง วิธีวัดขาดประสิทธิภาพและให้เกรดง่ายเกินไป

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพทางวิชาการของสถาบันราชภัฏดังกล่าวมานั้น จะเห็นว่า การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏยังมีปัญหาด้านคุณภาพวิชาการ เมื่อวิเคราะห์สภาพของปัญหาเชิงระบบ พบว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกส่วนของระบบ คือ ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยป้อนเข้า ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานและปัญหาที่เกิดจากผลผลิต เมื่อจำแนกสภาพของปัญหาตามระดับ พบว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกระดับ คือ ปัญหาระดับนักศึกษา ปัญหาระดับห้องเรียน ปัญหาระดับสาขาวิชาและปัญหาระดับสถาบัน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการวิจารณ์ผลผลิตของสถาบันราชภัฏว่าด้อยคุณภาพเพราะกระบวนการผลิตเน้นปริมาณแต่ขาดการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ (กองบรรณาธิการวารสารสานปฏีรูป. 2544 : 39) ซึ่ง สงบ ลักษณะ (2543 : 6) แสดงความเห็นเห็นว่า สถาบันราชภัฏได้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง และมีผลการดำเนินงานหลายอย่าง queประสบความสำเร็จแต่ก็ถูกนักวิชาการวิจารณ์อย่างต่อเนื่อง เช่น ขาดความพร้อมด้านอาจารย์ จำนวนผลการวิจัย อุปกรณ์และเครื่องมือ รับนักศึกษาจำนวนมากซึ่งเป็นการเพิ่มเฉพาะปริมาณแต่ขาดคุณภาพ คุณภาพการเรียนการสอนต่ำ ขาดการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ทางการศึกษา อาจารย์ขาดความรับผิดชอบในการสอนและมุ่งจัดการศึกษาแบบธุรกิจศึกษา ฯลฯ

จากที่กล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏยังมีปัญหาด้านคุณภาพทางวิชาการ และยังไม่บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างแท้จริง

ปี พ.ศ. 2538 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตามสาระแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลให้สถาบันราชภัฏสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก (ฐิติศัพท์ ชูชาติ. 2543 : 93) ดังนั้น ปีการศึกษา 2540 สถาบันราชภัฏที่มีความพร้อมจึงเริ่มจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท (สถาบันราชภัฏเลย. 2542 : 4) ปัจจุบัน สถาบันราชภัฏจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท 3 สาขา คือ ครุศาสตร์ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 20 สาขาวิชา (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2544 : 10)

เมื่อสถาบันราชภัฏจัดการศึกษาระดับปริญญาโท มีนักวิชาการแสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับคุณภาพทางวิชาการ เช่น บทความจากกองบรรณาธิการวารสารสานปฏีรูป ปีที่ 4 ฉบับที่ 37 (2544 : 39) กล่าวถึงความไม่แน่ใจของนักวิชาการต่อคุณภาพผลผลิตของหลักสูตรการบริหารการศึกษาของสถาบันราชภัฏว่า "... เป็นหลักสูตรที่ไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ ทำให้สำเร็จการศึกษาได้ไม่ยาก ขาดความพร้อมด้านปริมาณ และคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน คือ ขาดแคลนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ขาดแคลนอาจารย์ที่มีวุฒิตรงตามสาขาที่เปิดสอน แต่แก้ปัญหาด้วยการเชิญอาจารย์จากภายนอกมาสอน ไม่มีแผนส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยและไม่มีระบบการประกันคุณภาพของผลผลิตที่เป็นรูปธรรม"

จากการที่เมื่อนักวิชาการวิจารณ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทของสถาบันราชภัฏนั้น มีผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันราชภัฏหลายคนร่วมแสดงความเห็น เช่น บุญหา วัฒนะ (2544 : 13) ชี้แจงว่า การเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สถาบันราชภัฏได้ดำเนินการตามมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดทั้งด้านหลักสูตรและผู้สอน ทั้งนี้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏบังคับให้ทำวิทยานิพนธ์ ทำนองเดียวกับ ธีระ รุญเจริญ (2544 : 8 - 9) กล่าวว่า สถาบันราชภัฏเพิ่งผลิตมหาบัณฑิตทางบริหารการศึกษาเพียง 1 - 2 รุ่น จำนวนนักศึกษามีไม่มาก สามารถควบคุมคุณภาพได้ จึงไม่ควรด่วนสรุปว่าด้อยคุณภาพ ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ บุญช่วย ศิริเกษ (สัมภาษณ์. 2544) ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาและอธิการบดีสถาบันราชภัฏเลย และ ศักดิ์ไทย สุรกีจวรร (สัมภาษณ์. 2544) ประธานคณะกรรมการสาขาการบริหารการศึกษาสถาบันราชภัฏสกลนคร

จากข้อขัดแย้งเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏดังได้กล่าวมานั้น เป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม เมื่อสถาบันราชภัฏอยู่ในระยะเริ่มจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงคุณภาพทางวิชาการและต้องมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา รวมทั้งหาวิธีป้องกันมิให้เกิดปัญหาการด้อยคุณภาพทางวิชาการดังที่เมื่อนักวิชาการได้ตั้งข้อสังเกตไว้ วิธีป้องกันปัญหาการด้อยคุณภาพทางวิชาการที่สำคัญ คือ การบริหารวิชาการให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

แต่เนื่องจากโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลหลายระดับ เรียกว่า ข้อมูลพหุระดับ (Multi-level Data) หรือข้อมูลสอดแทรกกลดหลั่น (Hierarchical Nested Data) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2535 : 9) ข้อมูลระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน (Individual Student Level) ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ห้องเรียน (Classroom Level) โรงเรียน (School Level) และบริบทโรงเรียน (Context Level) ตามลำดับ นอกจากนี้ การจัดองค์การและการดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) คือ การบริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อการบริหารในระดับรองลงมาต่อไปตามลำดับ ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับสูงส่งผลต่อตัวแปรในระดับที่ต่ำกว่าเป็นทอดๆ ไป (Creemers. 1994 :

114 – 118 ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57) ตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3 – 4) ดังนั้น การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามเมื่อข้อมูลมีลักษณะพหุระดับสอดคล้องกันด้วยการจัดข้อมูลให้อยู่ในระดับเดียว (Single Level Approach) เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบสมการเดียว จึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2535 : 13 ; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 4 ; Raudenbush & Bryk. 1986 : 1 ; Keeves & Sellin. 1997 : 394) จากปัญหาดังกล่าว จึงมีผู้เสนอการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ผู้เสนอความคิดดังกล่าวตามที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2538 : 58) ระบุนั้น เช่น ครอนบาค (Cronbach. 1976) เบอส์ไตน์ (Burstien. 1980) เราดินบัสช และไบรค (Raudenbush & Bryk. 1986) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (1989) เป็นต้น นอกจากนี้ การจัดองค์การทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นทฤษฎีระบบ ประกอบด้วยบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลผลิต (Hoy & Miskel. 1996 : 23 – 24)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏในลักษณะของปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับที่จำแนกข้อมูลเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชา ขณะเดียวกันก็จำแนกข้อมูลตามทฤษฎีระบบ คือ ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลผลิต ทั้งนี้เพื่อศึกษาว่า การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีประสิทธิผลในระดับใด มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏและโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีลักษณะอย่างไร

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีประสิทธิผลระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
3. โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
2. เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสาขาวิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
3. เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

สมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีประสิทธิผลระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระดับนักศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
3. ปัจจัยระดับห้องเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
4. ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิจัยทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ซึ่งอาจารย์และผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและการบริหารวิชาการของสาขาวิชาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
2. ผลของการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏทั้งระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏให้บรรลุเป้าหมายของการจัดบัณฑิตศึกษาได้มากขึ้น และยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนด

นโยบายการบริหารวิชาการของสาขาวิชาได้ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการให้แก่อาจารย์และนักศึกษาได้อย่างดี

3. อาจารย์ผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านพฤติกรรมการสอน ความเป็นนักวิชาการ การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น นอกจากนี้ อาจารย์สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้แก่นักศึกษาและร่วมพัฒนาการบริหารวิชาการของสาขาวิชาให้เกิดประสิทธิผลได้มากขึ้น

4. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถภาพทางวิชาการของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏครั้งนี้ จะศึกษาตัวแปรป้อนเข้า ตัวแปรกระบวนการและตัวแปรผลผลิตใน 3 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา

2. การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการกับนักศึกษาระดับปริญญาโทเฉพาะภาคพิเศษในสาขาวิชาต่างๆ ของสถาบันราชภัฏ เหตุผลที่เลือกเฉพาะนักศึกษาภาคพิเศษ เพราะมีสถาบันราชภัฏบางแห่งเท่านั้นที่จัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาในภาคปกติ ทำให้นักศึกษาภาคปกติมีจำนวนน้อย ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ทางสถิติ ขณะที่นักศึกษาภาคพิเศษมีจำนวนมาก ทำให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดต่างๆ ดังนี้

1. การศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ศึกษาตามแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 297 - 307) ที่กำหนดตัวบ่งชี้ที่วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 3 ตัว ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ 3 ตัว ซึ่งถือเป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหา ยึดแนวคิดของ เปอร์คินส์ และ ไชเซอร์ (Beck & Murphy. 1996 : 21 ; citing Perkins & Sizer. 1992) ที่กล่าวว่า ตัวชี้วัดที่ดีของการเรียน คือ ความสามารถในการใช้ปัญญาระดับสูง ซึ่งการแก้ปัญหาเป็นการใช้ปัญญา

ชั้นสูงอย่างหนึ่ง และผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า เพราะวิธีแก้ปัญหานี้แสดงให้เห็นว่า การคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองทำให้เกิดการรู้แจ้งและเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างดี

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ศึกษาตามแนวคิดของ โรบบินส์ (Robbins. 1998) ที่ระบุปัจจัยของความพึงพอใจครอบคลุม 6 องค์ประกอบ คือ ทำทาส ความคิดหรือสติปัญญา การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน และลักษณะการทำงานของบุคคล

1.3 ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ศึกษาตามแนวคิดของ มอท (Mott. 1972) โดยกำหนดองค์ประกอบเป็น 4 ประการ ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของการบริหารวิชาการ ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ ความสามารถในการปรับตัวในการบริหารวิชาการ และความยืดหยุ่นในการบริหารวิชาการ

2. ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ยึด 2 แนวคิด คือ

2.1 แนวคิดทฤษฎีระบบ โดย ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 1996) และ แฮนสัน (Hanson. 1996) ที่มีแนวคิดว่าการจัดการศึกษามีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลผลิต

2.2 แนวคิดโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษา โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535 : 9) ศิริชัย กาญจนวาสี (2535 : 3-4) สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2538 : 57) และ ครีเมอร์ส (Creemers. 1994 : 114-118) ที่มีแนวคิดว่าการศึกษามีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน คือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์กันขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่าเป็นลำดับขั้นต่อไป

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีระบบ คือ จำแนกเป็นตัวแปรป้อนเข้า ตัวแปรกระบวนการและตัวแปรผลผลิตขณะเดียวกันก็จำแนกตัวแปรตามแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา

3. ปัจจัยระดับนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ศึกษาตามแนวคิดดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

3.1.1 อายุของนักศึกษาศึกษาตามผลการวิจัยของจิตราภา กุณฑลบุตร (2523)

3.1.2 ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา ศึกษาตามแนวคิด ของ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 17 - 18) ที่มีแนวคิดว่าการรู้เดิมก่อนเข้าเรียนเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งของผู้เรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรีก็ถือว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้พื้นฐานเดิม

3.1.3 ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา ศึกษาตามแนวคิด ของ คูเปอร์สมิท (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 36 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1984) ที่มีแนวคิดว่าการ

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นวิถีทางที่บุคคลยอมรับตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกของการมีความสำคัญ ความรู้สึกของการมีความสามารถ ความรู้สึกของการมีอำนาจและความรู้สึกของการมีคุณธรรม

3.1.4 แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ศึกษาตามผลการวิจัยของ ชนิตา เพชรทองคำ (2542 : 80 - 90) ที่พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมี 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง อาชีพ การปรับตัวเข้ากับสังคม ความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง คุณภาพของอาจารย์ สถาบันและสังคม

3.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่

3.2.1 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ศึกษาตามผลการวิจัยของ ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539 : 161) เพ็ญ จรุงธรรมพินิจ (2530 : 121 - 127) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 50 - 51) ที่พบว่า พฤติกรรมการเรียนที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจและความตั้งใจทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งการวางแผนการเรียนและวิธีเรียน

3.2.2 การใช้เวลาในการเรียน ศึกษาตามแนวคิดของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 17 - 18) ที่มีแนวคิดว่าการใช้เวลาในการเรียน เป็นการใช้เวลาในการเรียนหรือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ศึกษาตามแนวคิดดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

4.1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการสอน ศึกษาจากผลการวิจัยของ การาร (Gara. 1998 : 4165) อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) มาลี บะวงษ์ (2534) บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) และ สังวร จัตุระโทก (2541)

4.1.2 บรรยากาศการเรียนการสอน ศึกษาตามแนวคิดของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 11) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนการสอนเป็นสภาพทางสังคมวิทยาที่เป็นความเคลื่อนไหว และส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน

4.1.3 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ศึกษาตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1980) ที่มีแนวคิดว่าการทำงานเป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธและแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

4.1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ศึกษาตามแนวคิดของ เมอร์เดย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Luthans. 1995 : 131 ; citing Mowday, Steers & Porter. 1979) ที่มีแนวคิดว่าการผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่มีบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรและปรารถนา

ที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ และความภักดีต่อองค์การ

4.1.5 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ ศึกษาตามแนวคิดของ บอยเยอร์ (Kogan, Moses & El - Khawas. 1994 : 33 ; citing Boyer. 1990) ประสานกับแนวคิดของ ไพทูร์ย์ สีนลาร์ตัน (2544 : 8) และประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532 : 20) ที่มีแนวคิดที่นักวิชาการต้องมีคุณลักษณะดังนี้ คือ ความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ การนำผลงานวิชาการไปใช้และคุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ

4.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ศึกษาตามแนวคิดของ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2523 : 57 - 58) ที่มีแนวคิดที่ พฤติกรรมการสอนเป็นวิธีการหรือการแสดงออกที่ผู้สอนใช้ในการสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดผลและประเมินผลและคุณลักษณะของอาจารย์

5. ปัจจัยระดับสาขาวิชา ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ศึกษาตามแนวคิดดังต่อไปนี้

5.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

5.1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร ประกอบด้วย อายุ วุฒิ การศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาตามผลการวิจัยของ ชวลิต หมิ่นนุช (2535) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532)

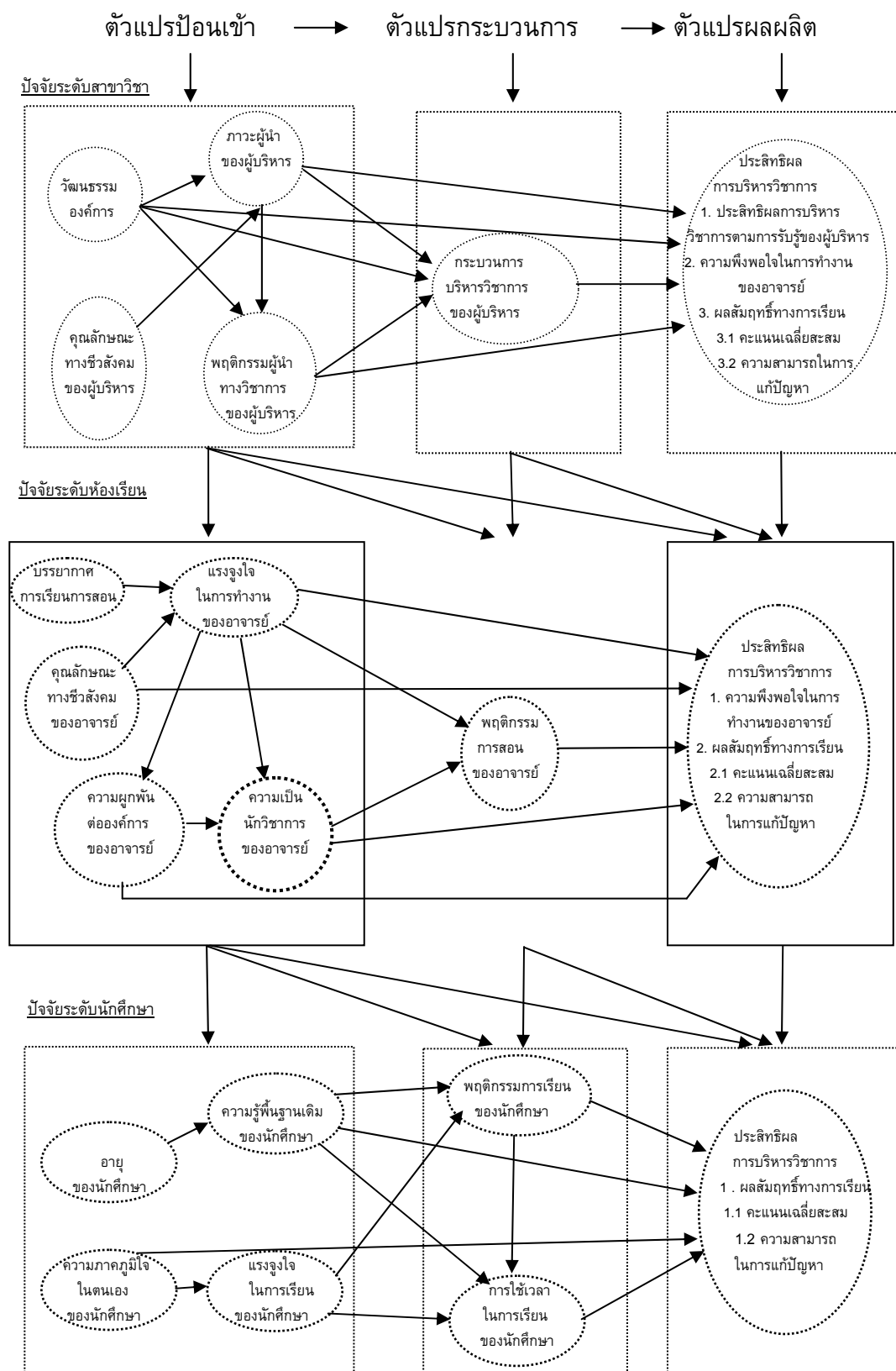
5.1.2 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชา ศึกษาตามแนวคิดของ คาเมรอน และเอตติงตัน (Smart, Kuh & Tierney. 1988 : 256 - 264 ; citing Cameron & Ettington. 1988) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบครอบครัว แบบราชการ แบบชั่วคราวและแบบกลไกตลาด

5.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ศึกษาตามแนวคิดของ แบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio. 1995) ที่มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยแบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

5.1.4 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ศึกษาตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger. 1984) ที่มีแนวคิดที่ผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมดังนี้ การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน การนำนโยบายของสถาบันไปปฏิบัติ การปฐมนิเทศและประเมินผล การเรียน การบริหารการใช้หลักสูตร การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และการส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

5.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารวิชาการ ศึกษาตามกรอบอำนาจหน้าที่การบริหารวิชาการของผู้บริหารระดับบัณฑิตของสถาบันราชภัฏ ได้แก่ หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และการส่งเสริมวิชาการ

จากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทภาคพิเศษในสาขาวิชาต่างๆ ของสถาบันราชภัฏ โดยใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏอนุมัติให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้

2. ผู้บริหาร หมายถึง ประธานสาขาวิชาซึ่งมีหน้าที่บริหารวิชาการในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทภาคพิเศษในสาขาวิชาต่างๆ ของสถาบันราชภัฏ

3. อาจารย์ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการประจำและทำหน้าที่สอนนักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษในสาขาวิชาต่างๆ ของสถาบันราชภัฏ

4. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทภาคพิเศษในสาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสถาบันราชภัฏ และเป็นผู้ที่เรียนรายวิชามาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

5. การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการตามบทบาทและหน้าที่ของการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วยภารกิจสำคัญ 4 งาน คือ

5.1 หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนรายวิชา การพัฒนาหลักสูตร การจัดผู้สอน และการจัดหาเอกสารตำรา

5.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ การรับนักศึกษา การเตรียมการสอน การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การควบคุมการเรียนการสอนและการวัดผล การควบคุมมาตรฐานการประเมินผลการศึกษา การควบคุมและการจัดสอบวิทยานิพนธ์

5.3 การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถ และทักษะสูงขึ้นทั้งด้านวิจัย การสอนและวิชาการ

5.4 การส่งเสริมวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม กำกับและส่งเสริมการดำเนินงานทางวิชาการ ได้แก่ งานสวัสดิการของบุคลากร งานสารบรรณ งานแผนงาน โครงการและงบประมาณ งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม งานพัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ และงานกิจการนักศึกษา

6. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารวิชาการของสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาโทภาคพิเศษของสถาบันราชภัฏ โดยกำหนดตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผล 3 ระดับ คือ

6.1 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระดับนักศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตัวแปรย่อย คือ

6.1.1 คะแนนเฉลี่ยสะสม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาปริญญาโทที่เป็นผลการเรียนตั้งแต่ภาคเรียนแรกจนถึงภาคเรียนปัจจุบัน

6.1.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจสี่ มี 4 ชั้น ดังนี้

6.1.2.1 ชั้นกำหนดปัญหา

6.1.2.2 ชั้นวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

6.1.2.3 ชั้นกำหนดวิธีแก้ปัญหา

6.1.2.4 ชั้นวิเคราะห์และสรุปผลการแก้ปัญหา

6.2 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระดับห้องเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์ที่มีต่องานที่ทำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

6.2.1 ทำทหายความคิดหรือสติปัญญา คือ เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ มีลักษณะหลากหลาย มีอิสระในการทำงาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องคุณภาพของงาน

6.2.2 ได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม คือ เป็นงานที่ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าและช่วยเพิ่มสถานภาพทางสังคม

6.2.3 สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ เป็นงานที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะดวกทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน

6.2.4 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน คือ เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเกื้อกูลกัน ยกย่องเมื่อทำงานได้ผลดี และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6.2.5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน คือ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ

6.2.6 ลักษณะการทำงานของบุคคล คือ เป็นแนวคิดหรือวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งบางคนปรับตามสภาพแวดล้อมได้ดี แต่บางคนยากจะเปลี่ยนแปลง

6.3 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระดับสาขาวิชา ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารวิชาการของสาขาวิชาต่างๆ ระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการรับรู้ของผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

6.3.1 ปริมาณและคุณภาพของการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมพิเศษที่เสริมสร้างคุณภาพทางวิชาการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

6.3.2 ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานวิชาการให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลา งบประมาณและแรงงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า

6.3.3 ความสามารถในการปรับตัวในการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีบริหารวิชาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างดี

6.3.4 ความยืดหยุ่นในการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารวิชาการที่สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งสามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

7. ปัจจัยระดับนักศึกษา หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา โดยเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับสาขาวิชาและตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ ดังนี้

7.1 อายุของนักศึกษา

7.2 ความรู้พื้นฐานเดิม ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี

7.3 ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเอง และการเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งด้านความสำเร็จ ความน่าสนใจ ความมีมิตรภาพและคุณค่าที่ผู้อื่นยอมรับ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

7.3.1 ความรู้สึกของการมีความสำคัญ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ เป็นผู้มีความรู้ เป็นที่รักของบุคคลอื่น เป็นผู้มีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

7.3.2 ความรู้สึกของการมีความสามารถ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การเผชิญอุปสรรค การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

7.3.3 ความรู้สึกของการมีอำนาจ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเองว่าจะก่อให้เกิดผลตามต้องการ และสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย

7.3.4 ความรู้สึกของการมีคุณธรรม คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณี

7.4 แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา หมายถึง ความปรารถนาของนักศึกษาที่ส่งผลต่อความรู้สึกอยากเรียน แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านอาชีพ ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพของอาจารย์ ด้านสถาบันและด้านสังคม

7.5 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ การวางแผนการเรียน และวิธีเรียน

7.6 การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา หมายถึง เวลาที่นักศึกษาใช้ในการเรียนหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

8. ปัจจัยระดับห้องเรียน หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในระดับห้องเรียน โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับสาขาวิชา และเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ ดังนี้

8.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์ ได้แก่

8.1.1 อายุของอาจารย์

8.1.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

8.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพราะได้เสนอผลงานวิชาการที่มีมาตรฐานตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

8.1.4 ประสบการณ์การสอน หมายถึง จำนวนปีที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ

8.2 บรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง สภาพทางสังคมจิตวิทยาที่เป็นความเคลื่อนไหวในชั้นเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน

8.3 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายถึง ความปรารถนาของอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

8.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

8.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรัก และความมีมิตรไมตรีกับบุคคลอื่น

8.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นหรือสามารถควบคุมผู้อื่นได้

8.4 ความผูกพันต่อสาขาวิชาของอาจารย์ หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสาขาวิชา มีลักษณะ 3 ประการ คือ

8.4.1 ความศรัทธาต่อสาขาวิชา หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

8.4.2 ความทุ่มเทต่อสาขาวิชา หมายถึง ความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ

8.4.3 ความภักดีต่อสาขาวิชา หมายถึง ความเชื่อและยอมรับต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

8.5 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงถึงการใฝ่รู้ ทักษะและความชำนาญทางวิชาการ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ การนำผลงานวิชาการไปใช้และคุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ

8.6 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ หมายถึง การแสดงออกที่ผู้สอนใช้หรือปฏิบัติในการสอน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดผลและการประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์

9. ปัจจัยระดับสาขาวิชา หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับห้องเรียน และตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ ดังนี้

9.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

9.1.1 อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหาร

9.1.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ระดับ คือปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก

9.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพราะได้เสนอผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐานตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

9.2 วัฒนธรรมองค์กรของสาขาวิชา หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกภายในสาขาวิชา ทั้งลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่

9.2.1 แบบครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับการสนใจในการทำงานด้วยความไว้วางใจ ตามประเพณี และด้วยความผูกพันต่อองค์กร และเน้นการพัฒนางานตามเป้าหมายของสถาบัน

9.2.2 แบบราชการ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงออกภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และต้องดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ

9.2.3 แบบชั่วคราว หมายถึง การที่สมาชิกมีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจูงใจคนด้วยการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานและอุดมการณ์ การใช้กลยุทธ์แสวงหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในองค์กร และทำให้องค์กรอยู่รอด การตัดสินใจต้องคำนึงถึงการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

9.2.4 แบบกลไกตลาด หมายถึง การที่สมาชิกเน้นการวางแผนการผลิตและประสิทธิภาพของการพัฒนา การปฏิบัติงานมีลักษณะตรงไปตรงมา ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถ และตามผลงาน

9.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

9.3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ลักษณะของผู้นำที่เปลี่ยนความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี ภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศรัทธาภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้นำ 4 ประการ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

9.3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามมีความคาดหวังและพยายามปฏิบัติงานตามที่คาดหวังโดยผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเป็นตัวเสริมแรงอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้นำ 2 ประการ คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบวางเฉย ซึ่งแบ่งเป็นการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ และการบริหารแบบเสรีนิยม คือ ลักษณะของผู้นำที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่ชัดเจนในวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจ ทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนา กิจกรรมตามภารกิจ ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อย สมาชิกขาดขวัญกำลังใจ

9.4 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้บริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน การนำนโยบายของสถาบันไปปฏิบัติ การปฐมนิเทศและประเมินผลการเรียน การบริหารการใช้หลักสูตร การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และการส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะแยกเสนอเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
- ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การทางการศึกษา
- ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ
- ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ
- ตอนที่ 5 แนวคิดของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ
- ตอนที่ 6 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับในการวิจัย

รายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มุ่งผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ หลักสูตรใหม่ของบัณฑิตศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษานั้นมีนวัตกรรมที่มีประโยชน์แก่สังคมและการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างศักยภาพแข่งขัน (อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541 : 169 -181) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างประสบการณ์ที่ลุ่มลึกเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน มุ่งให้มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม สามารถบุกเบิกวิทยาการใหม่โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ผลงานและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม (วิจิตร สินสิริ. 2534 : 15 - 16) ทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัยต้องทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยจะต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผลจากการกำกับดูแลจะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทัดเทียมกัน (อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541 : 163)

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงมามากกว่า 100 ปี กล่าวคือ ใน พ.ศ. 2435 มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นครั้งแรก ชื่อ โรงเรียนสายสวัสดิ์สถานาคาร ต่อมา พ.ศ. 2497 มีโรงเรียนฝึกหัดครูเกิดขึ้นทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด 24 แห่ง จากนั้นใน พ.ศ. 2501 เริ่มยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครู เมื่อถึงปี พ.ศ. 2517 มีวิทยาลัยครูทั้งสิ้น 36 แห่ง กระจายทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้รับการยกฐานะให้เปิดสอนระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ. 2527 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญ

คือ ให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาอื่นนอกเหนือจากสาขาวิชาชีพครูได้ ดังนั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2527 เป็นต้นมาวิทยาลัยครูจึงมีการจัดการเรียนการสอน 3 สาขา คือ สาขาครุศาสตร์ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2535 ได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” และมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากอีกครั้งหนึ่ง คือ ใน พ.ศ. 2538 สถาบันราชภัฏมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 สำคัญ คือ การระบุให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจด้านการสอนและการวิจัยได้ทุกสาขาตามความต้องการของท้องถิ่น (อมรวิทย์ นาคธรรมพ. 2543 : 52 - 54)

ตามสาระแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลให้สถาบันราชภัฏสามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาครูอาจารย์ นักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูงของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถลุ่มลึกในแต่ละสาขาวิชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์ที่เป็นสากล มุ่งพัฒนาวิชาการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2542 : 1 - 8)

ปัจจุบันสถาบันราชภัฏจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท 3 สาขา คือ ครุศาสตร์ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มี 20 สาขาวิชา ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2544 : 10)

1) สาขาครุศาสตร์ 9 สาขาวิชา ได้แก่ การบริหารการศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน วิจัยและประเมินผลการศึกษา วิทยาศาสตร์ศึกษา หลักสูตรและการสอน และการจัดการคุณภาพ

2) สาขาศิลปศาสตร์ 10 สาขาวิชา ได้แก่ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ไทยคดีศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนา การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยและพัฒนาเมือง ไทยศึกษา ไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บริหารธุรกิจ และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์

3) สาขาวิทยาศาสตร์ 1 สาขาวิชา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมศึกษา

สำหรับโครงสร้างของหลักสูตร แต่ละสาขาวิชาจะกำหนดจำนวนหน่วยกิตต่างกัน ตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตรอยู่ระหว่าง 42-48 หน่วยกิต ในแต่ละหลักสูตรประกอบด้วยรายวิชาต่างๆ 3 หมวด บางหลักสูตรอาจกำหนดเป็น 4 หมวด โดยเพิ่มหมวดวิชาเสริม เป็นการกำหนดให้นักศึกษาเรียนรายวิชาเพิ่มตามเงื่อนไขของแต่ละรายวิชาหรือตามเงื่อนไขของหลักสูตร ซึ่งไม่นับหน่วยกิต สำหรับการกำหนดจำนวนหน่วยกิตในแต่ละหมวด จะแตกต่างกันตามจุดเน้นของแต่ละหลักสูตร และตามนโยบายของสถาบัน ทุกหลักสูตรจะมี 2 แผน คือ แผน ก (2) (กำหนดให้ทำวิทยานิพนธ์) และ แผน ข (กำหนดให้ทำสารนิพนธ์) แต่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏได้กำหนดนโยบายชัดเจนว่า ให้

สถาบันราชภัฏจัดการเรียนการสอนตามแผน ก (2) เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์

โครงสร้างของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้

1. หมวดวิชาสัมพันธ์ (8 - 12 หน่วยกิต) เป็นวิชาบังคับ เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร บางหลักสูตรอาจแบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย คือ กลุ่มวิชาบังคับ และกลุ่มวิชาเสริม ซึ่งกลุ่มวิชาเสริมจะเป็นรายวิชาที่เรียนโดยไม่นับหน่วยกิต

2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน (18 - 24 หน่วยกิต) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 วิชาบังคับ เป็นรายวิชาที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามสาขาที่เรียน

2.2 วิชาเลือก เป็นรายวิชาที่นักศึกษาสามารถเลือกเรียนตามความสนใจหรือตามจุดเน้นของแต่ละสถาบัน เพื่อเสริมความเชี่ยวชาญและสร้างความรู้ลึกในวิชาชีพ

3. วิทยานิพนธ์ (12 หน่วยกิต)

การบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง อาจมีรายละเอียดแตกต่างกัน แต่มีหลักสำคัญที่เหมือนกัน คือ ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับสำนักงานบัณฑิตศึกษาและระดับสาขาวิชา การบริหารระดับสาขาวิชานั้นเป็นการเปลี่ยนจากระบบการบริหารโดยภาควิชา เพราะการบริหารงานในรูปแบบของภาควิชาที่มีมานานนั้นประสบปัญหาโดยตลอด เช่น ขาดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขาดการพัฒนางานวิชาการ จำนวนอาจารย์แต่ละภาควิชาแตกต่างกัน มีการกระจายทรัพยากรไปยังภาควิชาต่างๆ ย่อยเกินไป ภาควิชามุ่งปฏิบัติการกิจเฉพาะของส่วนตนเท่านั้น และเมื่อเปิดโปรแกรมใหม่ๆ มากขึ้นทำให้ยุ่งยากต่อการจัดอาจารย์สอน ฯลฯ เมื่อปรับการบริหารเป็นแบบสาขาวิชาจะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ทำให้มีการระดมทรัพยากรที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (สถาบันราชภัฏสงขลา. 2541 : 1 ; ประเสริฐ จรรย์านุกูล. 2541 : 1 – 2)

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การทางการศึกษา

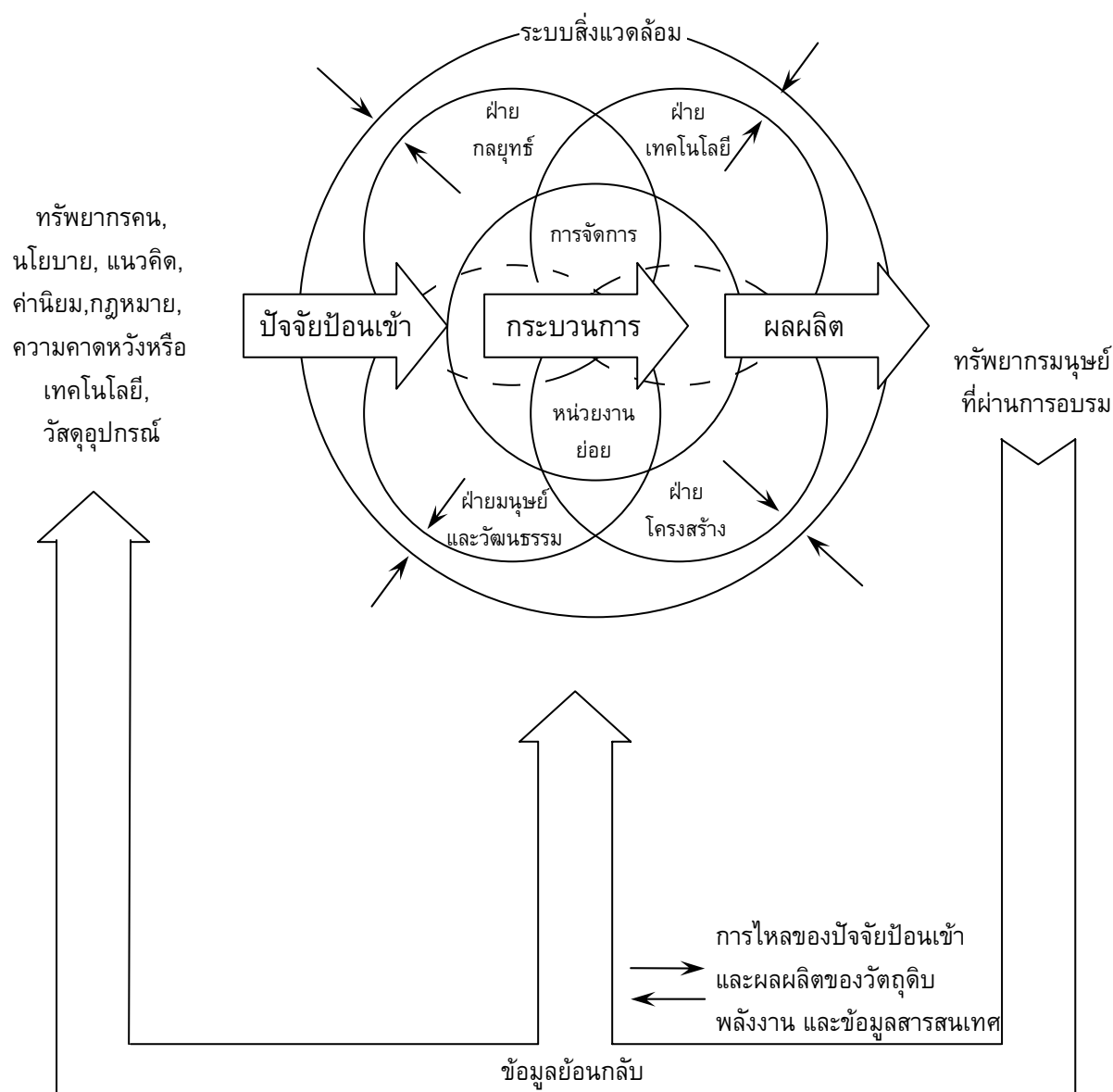
สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาชนิดหนึ่ง มีลักษณะดังนี้

1. สถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ทำเนิกร่วมกันตามบทบาทหน้าที่และสถานภาพของแต่ละบุคคล เพื่อสนองความต้องการของบุคคลและองค์การประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีความเป็นลำดับขั้น ส่งเสริมซึ่งกันและกันและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี (Hoy & Miskel. 1996

: 22 - 32) ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะเฉพาะ และมีความสัมพันธ์กับระบบใหญ่ในสถานศึกษา (Hanson. 1996 : 110)

2. สถานศึกษามีลักษณะเป็นระบบสังคมเปิด คือ มีการติดต่อสื่อสารและปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีลักษณะตามทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory) คือ สถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นมีความสำคัญต่อการกำหนดระบบสังคม ระเบียบ ข้อบังคับ และลักษณะของงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ประกอบขึ้นเป็นระบบในสถานศึกษามีลักษณะเป็นพลวัต คือ ไม่หยุดนิ่ง มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนได้ตลอด

3. สถานศึกษามีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ คือ ประกอบด้วยบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเปลี่ยนสภาพ และผลผลิต (Context - Input - Transformation Process - Output) (Hoy & Miskel. 1996 : 23 - 32 ; Hanson. 1996 : 110 - 118) ระบบย่อยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน โดยบริบทซึ่งเป็นพลังจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ จะมีอิทธิพลต่อระบบภายในของสถานศึกษา ส่วนปัจจัยป้อนเข้าประกอบด้วย ปัจจัยบุคคล (ครู นักเรียน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฯลฯ) ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์ (สิ่งก่อสร้าง อาคาร เอกสารตำรา งบประมาณ เทคโนโลยี ฯลฯ) ปัจจัยความรู้สึกร (ความคาดหวังของผู้ปกครอง ความต้องการของกฎหมาย และนโยบาย ค่านิยม และปทัสถานของสังคม ฯลฯ) จะเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนสภาพซึ่งเกิดจากการทำงานของระบบย่อยต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนสภาพของปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต ซึ่ง แคสท์ และ โรเซนซ์เวค (Hanson. 1996 : 113 ; citing Kast & Rosenzweig. 1973) กล่าวถึงรูปแบบองค์ประกอบ 4 อย่างที่ร่วมกันเปลี่ยนสภาพของปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต ได้แก่ 1. ระบบโครงสร้างของฝ่ายต่างๆ ที่กระทำตามบทบาท ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ 2. ระบบวัฒนธรรมที่มีส่วนกำหนดแนวทางการผสมผสานปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน 3. ระบบกลยุทธ์ ซึ่งต้องคำนึงถึงทั้งสภาพปัจจุบันและอนาคตขององค์กร และ 4. ระบบเทคโนโลยีที่จะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ 2

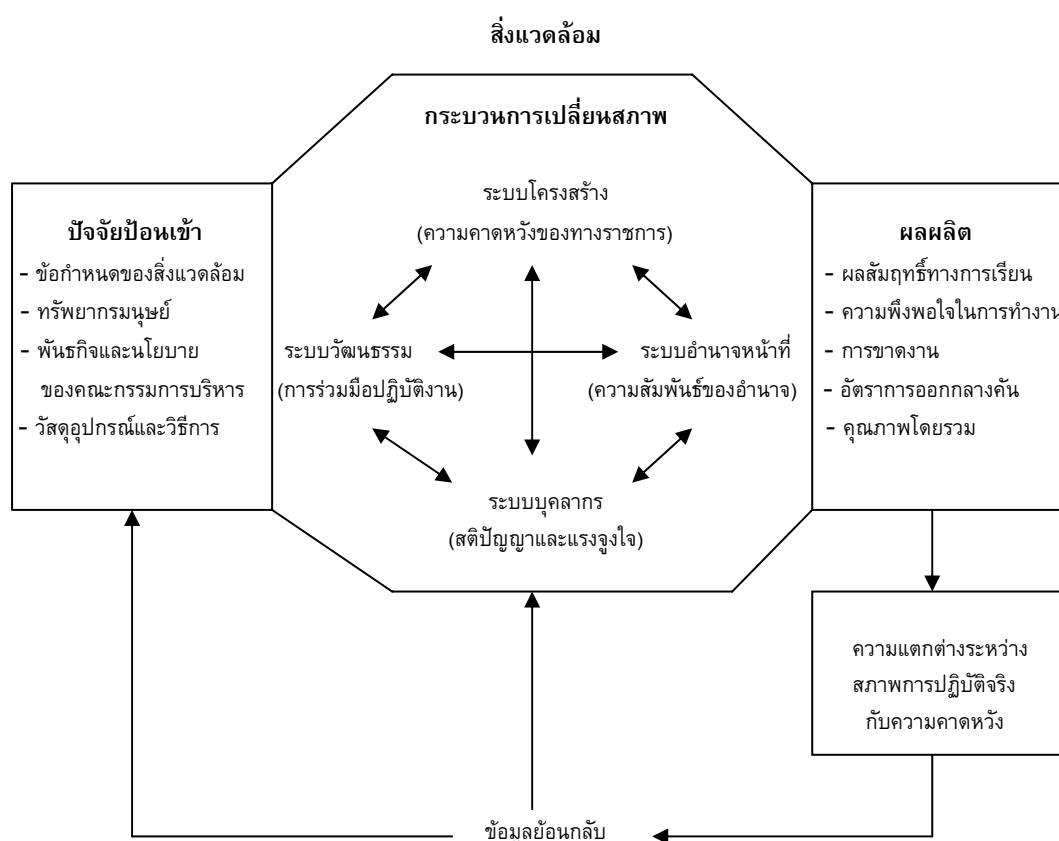


ภาพประกอบ 2 รูปแบบระบบเปิดของสถานศึกษา (Open System Model)

แหล่งที่มา : Hanson. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. p. 112 ; citing Kast & Rosenzweig. 1973.

ส่วน ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 23 - 32) กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 อย่าง ของทฤษฎีระบบขององค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพของปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต คือ 1) ระบบโครงสร้าง มีลักษณะเป็นระบบราชการ มีตำแหน่งหน้าที่ มีลำดับชั้นของหน่วยงานย่อยและการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ 2) ระบบบุคลากร ที่ประกอบด้วยความต้องการ สติปัญญา แรงจูงใจ และ 3) ระบบ

วัฒนธรรม ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วม ความเชื่อ เกณฑ์ปกติขององค์กร และการบูรณาการแนวความคิด ประกอบด้วย การสื่อสารทางความคิดของสมาชิก การยอมรับผู้อื่น ความสามัคคี การนับถือตนเอง ฯลฯ 4) ระบบอำนาจหน้าที่ ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา (Social System Model for School)
แหล่งที่มา : Hoy & Miskel. (1996) *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 5th ed. p. 42.

ผลผลิตของสถานศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผลที่เกิดกับนักเรียน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนเจตคติ การพัฒนาทักษะ การพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูง ความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการเปลี่ยนพฤติกรรม ฯลฯ ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้มีการปรับปรุงระบบปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการแปลงสภาพปัจจัยป้อนเข้าเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น นอกจากนี้ ผลผลิตที่ได้จะเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยป้อนเข้าของระบบอื่นต่อไป เช่น เป็นทรัพยากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นต้น (Hanson. 1996 : 113)

ในทางทฤษฎีและหลักการ สถานศึกษาจะมีการเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกอย่างสมดุล และอย่างเป็นธรรมชาติ แต่หลายครั้งที่ความสมดุลเหล่านั้นถูกละเมิด เพราะความซับซ้อนของระบบในสถานศึกษา ความแตกต่างของบุคคล และปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรักษาความสมดุลของสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา (Hanson. 1996 : 113)

4. สถานศึกษามีลักษณะโครงสร้างแบบพหุระดับและมีความซับซ้อนเพราะการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิผลของสถานศึกษา (Models for School Effectiveness) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบทั้งหมด ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างระดับของตัวแปรที่ศึกษา กล่าวคือ มีการศึกษาข้อมูลระดับผู้เรียน (Individual Student Level) ระดับห้องเรียน (Classroom Level) ระดับโรงเรียน (School Level) และระดับที่สูงกว่า โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะส่งผลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่า (Creemers. 1994 : 114 - 118) และอาจกล่าวได้ว่า ข้อมูลในสถานศึกษามีระดับต่างกัน โดยระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ข้อมูลของห้องเรียน ข้อมูลของสถานศึกษาและข้อมูลบริบทของสถานศึกษาตามลำดับ ซึ่งลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะของการจัดองค์การทางการศึกษาและเป็นการแบ่งส่วนการบริหารงานภายในองค์กรที่ต้องเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) สรุปได้ว่าการจัดองค์การในสถานศึกษานั้น ตัวแปรระดับสูงกว่าย่อมส่งผลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่าเป็นทอดๆ ไป ตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและต่างระดับกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3 - 4 ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57) ลักษณะดังกล่าว จึงมีผลต่อการกำหนดนโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3 - 4 ; citing Raudenbush. 1989 : 721)

เมื่อแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษาที่มีลักษณะเป็นพหุระดับ ดังนั้น วิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบเดิมที่วิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงให้ผลสรุปที่ไม่ถูกต้อง เช่น การวิเคราะห์การถดถอยแบบสมการเดียวที่นำมาใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรในข้อมูลที่มีหลายระดับ จึงเป็นการละเลยต่อโครงสร้างของระดับข้อมูล ผลที่ตามมา คือ ความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย รวมถึงความคลาดเคลื่อนของการทำนายมีความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3 - 4) นอกจากนี้ วิธีดังกล่าวไม่สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Within Group Variability) จึงเป็นการละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน (Raudenbush & Bryk. 1989 : 163 - 164 ; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3 - 4 ; อ้างอิงจาก Raudenbush & Bryk. 1986 ; Kanjanawasee. 1989) ยิ่งไปกว่านั้น การรวมกลุ่มของผู้เรียนเพื่อจัดการเรียนการสอนไม่สามารถรวมกลุ่มด้วยวิธีการแบบสุ่ม (Random) ดังนั้น ผู้เรียนแต่ละกลุ่มย่อมมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงขัดกับ

ธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จากปัญหาดังกล่าว นักวิจัยทางการศึกษา จึงเสนอวิธีวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะ โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57 - 58 ; อ้างอิงจาก ศิริชัย กาญจนวาสี. 1989 ; Burnstein. 1980a, 1980b ; Cronbach. 1976 ; Raudenbush & Bryk. 1986)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์การทางการศึกษาดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกตัวแปรเป็น 3 ระดับ คือ ตัวแปรระดับนักศึกษา ตัวแปร ระดับห้องเรียนและตัวแปรระดับสาขาวิชา ขณะเดียวกัน ได้จำแนกตัวแปรดังกล่าวตามทฤษฎี ระบบ คือ ตัวแปรป้อนเข้า ตัวแปรกระบวนการและตัวแปรผลผลิต และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย วิธีวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ

ความหมายและความสำคัญของการบริหารวิชาการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2530 : 138-139) กล่าวว่า งานทุกประเภทในมหาวิทยาลัยเป็น งานวิชาการ เพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันวิชาการ การบริหารงานทุกอย่างในสถาบันจึง เป็นการบริหารเพื่อทำให้งานวิชาการก้าวหน้า พัฒนาขึ้นและเหมาะสมมากขึ้น งานวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาจึงครอบคลุมทุกเรื่อง ทั้งนี้ งานวิชาการควรมองในแง่ของผลที่เกิดขึ้น โดย มองในแง่ของงานสอน งานวิจัยและงานบริการชุมชน ส่วน อุดุลย์ วิริยะเวชกุล (2538 : 12-13) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การเรียนการสอน การวิจัย และงานอื่นๆ ที่เป็นงานวิชาการ

อินทร์ ศรีคุณ (2523 : 2) และ ภิญญู สาร (2526 : 324) กล่าวว่า การบริหาร วิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการ ปรับปรุงการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตรรวมทั้งการพัฒนาครู เพื่อนำผลของการ พัฒนาไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 10 อ้างอิงจาก ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2530 : 89) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นการ สร้างความก้าวหน้าในแขนงวิชาด้วยการค้นคว้า วิจัย ทดลอง นำความรู้ที่ทันสมัยมาเผยแพร่ และถ่ายทอดให้นักศึกษาด้วยคุณสมบัติของผู้ใฝ่รู้ มีฉันทะ ขยัน กล้าหาญและมีจริยบรรณ ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหาร สถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ขณะที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2530 : 139) กล่าวว่า การบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การบริหารงานสอน การบริหารงานวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม

ส่วนคำว่าประสิทธิผล มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ยูชท์แมน และ ซีชอร์ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 60 ; citing Yuchtman & Seashore. 1967) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายาก และมีค่า และ ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 4) ได้เสนอความหมายของประสิทธิผลตามความคิดเห็นของนักวิชาการสาขาต่างๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลทำนองเดียวกับกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายในแง่ของผลผลิตใหม่ ขณะที่ผู้จัดการฝ่ายผลิต ให้ความหมายว่าในแง่ของประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต จะเห็นว่าส่วนใหญ่ให้ความหมายคำว่าประสิทธิผลโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับขององค์การที่ประสบความสำเร็จในงาน ขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 29) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินกิจการได้ก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้ ส่วน ไกรสิทธิ์ แก้วศรีนวล (2527 : 23) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูนั้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการในคณะทุกคณะตามภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ งานจัดการเรียนการสอน งานพัฒนาอาจารย์ งานบริการวิชาการแก่สังคมและงานส่งเสริมวิชาการ

จากความหมายของงานวิชาการ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการที่กล่าวมานั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาว่า หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การมีผู้เสนอไว้หลายแบบ ในที่นี้ จะเสนอรูปแบบตามแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 239 - 246 ; Hoy & Miskel. 2001 : 290 - 297) และ ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 185 - 188) ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์การ(Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาว่า ผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบนี้คือ 1) เป้าหมายกำหนดขึ้นโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจน และผู้มีส่วนร่วมเข้าใจตรงกัน และ 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายได้ (Hoy & Miskel. 2001 : 290 - 291 ; citing Campbell. 1977 ; Scott.

1992) แต่ คาเมรอน (Hoy & Miskel. 2001 : 290 ; citing Cameron. 1978) ให้ความเห็นว่า การประเมินรูปแบบนี้ยังมีข้อบกพร่อง คือ เป้าหมายขององค์การมักกำหนดโดยคณะผู้บริหาร มากกว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ เป้าหมายขององค์การมักมีหลายข้อ บางครั้ง เป้าหมายแต่ละข้อมีความขัดแย้งกัน ทำให้ยุ่งยากในการประเมินและเป้าหมายขององค์การมักมี ลักษณะเป็นพลวัต คือ เปลี่ยนแปลงได้เพราะต้องปรับตามสถานการณ์ แต่ตามแนวคิดแล้ว เป้าหมายของรูปแบบนี้ต้องมีความคงที่ และข้อบกพร่องประการสุดท้าย คือ เป้าหมายที่เป็นทางการอาจไม่สามารถทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติได้

2. รูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากร (System-Resources Model of Organizational Effectiveness) เป็นแนวคิดของ ยูชท์แมน และ ซีซอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 291 ; citing Yuchtman & Seashore. 1967) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า องค์การที่มีประสิทธิผลต้องสามารถแสวงหา ประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการเน้น ความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต การประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิด นี้ยึดหลักการว่า องค์การที่ได้รับทรัพยากรมากกว่า ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 60 - 61 ; citing Yuchtman & Seashore. 1967) ถ้าจะเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ บุคลากรต้องร่วมมือกันแสวงหาทรัพยากร สถานศึกษาก็เหมือนกับองค์การอื่น คือ คุณภาพ ของกระบวนการภายในกับผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน (Hoy & Miskel. 2001 : 292 ; citing Cameron & Whetten. 1996) เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม องค์การ จึงต้องปรับตัวเพื่องานในหน้าที่ เพื่อการแข่งขัน และเพื่อความสำเร็จ เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การระบบทรัพยากร คือ ความคงที่ของกระบวนการภายใน โครงสร้าง ความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

คาเมรอน, สกอต, สเตียร์ และ เคิร์ชฮอฟ (Hoy & Miskel. 2001 : 292 ; citing Cameron. 1978 ; Scott. 1977 ; Steers. 1977 ; Kirchhoff. 1977) ได้เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับจุดบกพร่องของระบบทรัพยากรว่า การเน้นการแสวงหาทรัพยากรอาจกระทบต่อ ผลผลิตเพราะมีการแข่งขันสูง ทำให้ความสำคัญของผลผลิตลดลง ซึ่งความจริง รูปแบบระบบ ทรัพยากร คือ รูปแบบเป้าหมายนั่นเอง โดยเป้าหมายคือ การแสวงหาทรัพยากร ซึ่ง สเตียร์ (Steers. 1977 : 47 - 48) กล่าวว่า รูปแบบเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากรเป็นรูปแบบ ที่คู่กัน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่จะรวม 2 รูปแบบเข้าด้วยกัน

3. รูปแบบบูรณาการ (An Integrated Goal and System – Resource Model of Effectiveness) คือ ทั้งรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร เป็นรูปแบบที่สามารถ ประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว (Hoy & Miskel. 2001 : 293 ; citing Connolly, Conton & Deutsch. 1980) จึงมีนักทฤษฎีหลายคน (Hoy & Miskel. 2001 : 293 ; citing Goodman & Pennings. 1977 ; Steers. 1977 ; Campbell. 1977) ได้บูรณาการแนวคิดของ 2 รูปแบบ

เข้าด้วยกันโดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์การประเมินหลายตัว ดังนี้

3.1 มิติเวลา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ (Hoy & Miskel. 2001 : 293 ; citing Bluedorn & Denhardt. 1988) เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระยะสั้น คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของอาจารย์ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระยะกลาง คือ ความสามารถในการปรับตัว และ ความสำเร็จของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนตัวบ่งชี้ประสิทธิผลระยะยาว คือ ความอยู่รอดและความมั่นคงของสถานศึกษา แต่ปัญหาของการตั้งเกณฑ์มิติเวลา คือ ความไม่คงที่ของสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น ความคิดเห็นหรือความรู้สึกรวมของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง สถานการณ์หรือข้อบังคับใหม่ที่เกิดขึ้น ฯลฯ ซึ่งทำให้การนิยามประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไป ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของเวลาด้วย

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies)

กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง กลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรการที่สนใจผลขององค์กร (Hoy & Miskel. 2001 : 294 - 295 ; citing Cameron. 1978 ; Tsui. 1990) เกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักธุรกิจ และนักการเมือง ฯลฯ การตั้งเกณฑ์จึงเป็นเรื่องของการเมืองในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแข่งขันสร้างอิทธิพลเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มตน ความซับซ้อนของกิจกรรมจึงมากขึ้น เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารเน้นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยป้อนเข้าและโครงสร้างขององค์กรโดยมีเครื่องอำนวยความสะดวก และ งบประมาณเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ แต่ครูจะเน้นกระบวนการทางการศึกษา คุณภาพและความเหมาะสมของการสอน ขณะที่ผู้เรียน และ คนอื่นๆ มุ่งเน้นผลลัพธ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของบัณฑิตและค่าใช้จ่ายต่อหัว เป็นต้น ดังนั้น การบูรณาการรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร จึงเป็นการรวมเกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้เกี่ยวข้องกำหนดขึ้นเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องเป็นเกณฑ์ที่สอดคล้องกับความจำเป็นและเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นไปได้

3.3 พหุเกณฑ์

เนื่องจากสถานศึกษาต้องเผชิญกับสิ่งต่างๆ ที่ซับซ้อน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรจึงมีจำนวนมาก ดังนั้น เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจึงต้องใช้หลายเกณฑ์ เพราะการใช้เกณฑ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถวัดได้ครอบคลุมธรรมชาติประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น แคมป์เบล (Hoy & Miskel. 2001 : 295 ; citing Campbell. 1977)

ใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผล 30 ตัว และ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ใช้เกณฑ์ 15 ตัว เป็นต้น แต่การเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดีเป็นเรื่องยาก และ ต้องระวัง โดยตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดองค์ประกอบของประสิทธิผลต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น

คาเมรอน (Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 256 ; citing Cameron. 1978 : 1986) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 9 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในการศึกษาของผู้เรียน 2) การพัฒนาวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาจารย์และผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สุขภาพองค์กร ขณะที่ เอดมันด์ส (English. 1992 : 365 ; citing Edmonds. 1982) กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ 1) ความเข้มแข็งของครูใหญ่ซึ่งเป็นศูนย์กลางของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความเชื่อของอาจารย์ต่อความสามารถของผู้เรียนและมีความอดทนต่อผู้เรียนที่เรียนช้า 3) สภาพแวดล้อมด้านระเบียบวินัย 4) โปรแกรมการเรียนที่เป็นศูนย์กลางของวิชาการ และ 5) การควบคุมระบบข้อมูลย้อนกลับของผู้เรียนและคณาจารย์

ต่อมา บอสเสิร์ต (Bossert. 1988 : 346) กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การนิเทศงานอย่างใกล้ชิด 3) การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ 4) การเพิ่มความเชี่ยวชาญในการสอนให้อาจารย์ และ 5) การเพิ่มอิสระในห้องเรียน ปีเดียวกัน เครทเชน, คอร์เบลท์ และ ไฟร์สโตน (Cretchen, Corbelt & Firestone. 1988 : 133 - 141) ก็กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความพึงพอใจ 2) จำนวนผู้เข้าเรียน 3) จำนวนผู้เรียนที่ลาออก และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แฮนสัน (Hanson. 1996 : 35) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 297) กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่า มีลักษณะโครงสร้างของความเป็นพหุระดับอย่างชัดเจน โดยจำแนกตัวบ่งชี้ได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้เรียน ระดับห้องเรียน และ ระดับสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังได้กล่าวมานั้น ได้แก่ การจัดบัณฑิตศึกษาของ สถาบันราชภัฏ ลักษณะองค์การทางการศึกษา การบริหารวิชาการ รูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเหล่านั้น มากำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารวิชาการที่มีโครงสร้างของข้อมูลแบบพหุระดับ ได้จัดตัวแปรอิสระเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชา

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 297 - 307) ที่เน้นกลุ่มผู้เกี่ยวข้องและใช้พหุเกณฑ์ ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา จึงมี 3 ตัว ได้แก่

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.3 ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

รายละเอียดของตัวแปรตามทั้ง 3 ตัวแปร มีดังต่อไปนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา (Academic Achievement)

ความหมาย และความสำคัญ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็น ความรู้ ทักษะ และ สมรรถภาพทางสมองหรือความสามารถในด้านต่างๆ ที่เด็กได้รับจากประสบการณ์ทั้งจากโรงเรียนและจากที่บ้าน (ชวาล แพรัตกุล. 2518 : 112) ส่วน กรมวิชาการ (2527 : 8) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถที่เป็นผลจากกระบวนการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม วัดได้จากพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิม ขณะที่ ไพศาล หวังพานิช (2523 : 137) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกฝนอบรมหรือจากการสอนและสามารถตรวจวัดได้

ลัว (Hoy & Miskel. 2001 : 298 ; citing Lau. 1978) กล่าวว่า ผลิตผลของการศึกษา คือ คะแนนของนักเรียนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาบางกลุ่ม เช่น ผู้ปกครอง บุคคลทั่วไป และ นักวิชาการ ฯลฯ ที่คิดว่าการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดด้วยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยละเลยการพัฒนาด้านอื่นๆ ของผู้เรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคาดหวัง ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของโรงเรียน และ จำเป็นต่อชีวิตในอนาคตของผู้เรียน (Hoy & Miskel. 2001 : 297 - 298)

กาเย่ (กองวิจัยการศึกษา. 2531 : 8 ; citing Gagne') จำแนกผลผลิตของการเรียนรู้ (Cognitive Capabilities) เป็น 5 ด้าน คือ 1) ทักษะทางสติปัญญา 2) ยุทธศาสตร์ทางปัญญา 3) ข้อมูลทางภาษา 4) ทักษะการเคลื่อนไหว 5) เจตคติ ขณะที่ บลูม (กองวิจัยการศึกษา. 2531 : 8 ; citing Bloom. 1976) กล่าวว่า ผลของการศึกษามี 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

เปอร์คินส์ และ ไชเซอร์ (Beck & Murphy. 1996 : 20 ; citing Perkins & Sizer. 1992) กล่าวว่า ตัวชี้วัดที่ดีของการเรียน คือ ความสามารถในการเข้าใจ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการสังเคราะห์ นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 วรรค 2 กำหนดให้สถานศึกษาฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

จะเห็นว่า มีการกล่าวถึงผลผลิตของการศึกษาไว้ครอบคลุมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน แต่ที่เน้นและให้ความสำคัญมาก คือ การพัฒนาปัญญา หรือความสามารถในการคิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โคล (Cunningham & Cordeiro. 2000 : 221 ; citing Cole. 1990) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มี 2 อย่าง คือ ช่วง 1950 - 1960 เป็นช่วงที่จิตวิทยาพฤติกรรมเข้ามามีบทบาทต่อแนวคิดของนักการศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้ จึง เน้นความรู้ความจริง และทักษะพื้นฐาน ส่วนแนวคิดที่สอง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการคิดระดับสูง การแก้ปัญหา และความรู้ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถทางสติปัญญาทั้ง 6 ชั้นของ บลูม (กองวิจัยการศึกษา. 2531 : 8 ; citing Bloom. 1984) (ได้แก่ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และ การประเมินค่า) เหตุที่แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เปลี่ยนไปเนื่องจากอิทธิพลของบริบทและลักษณะที่แตกต่างกันของมนุษย์ (Cunningham & Cordeiro. 2000 : 221 ; citing Cole. 1990)

นอกจากนี้ เปอร์คินส์ และ ไชเซอร์ (Beck & Murphy. 1996 : 21 ; citing Perkins & Sizer. 1992) ยังกล่าวว่าตัวชี้วัดที่ดีของการเรียน คือ ความสามารถในการใช้ปัญญาขั้นสูง (Higher-order thinking skill) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ การ์ดเนอร์ กับ เครชวสกี, โฮเออร์ และ การ์ดเนอร์ (Beck & Murphy. 1996 : 21 ; citing Gardner. 1991 ; Krechevsky , Hoerr & Gardner. 1995) ที่กล่าวว่า ในกระบวนการเรียนการสอน ควรเน้นการใช้ปัญญาอย่างหลากหลายหรือเรียกว่า พหุปัญญา (Multiple Intelligence) ซึ่ง โลห์แมน (Beck & Murphy.

1996 : 18 - 19 ; citing Lohman. 1993) และ สำเร้ง บุญเรืองรัตน์ (2531 : 44) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ย่งยากและไม่เคยประสบมาก่อน คือ ปัญญาขั้นสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าของการศึกษา

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านอื่น ๆ แล้ว การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาก็เป็นการพัฒนาปัญญาของผู้เรียนที่สำคัญ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาว่า หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหา โดยคะแนนเฉลี่ยสะสม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนตั้งแต่ภาคเรียนแรกจนถึงปัจจุบัน ส่วนความสามารถในการแก้ปัญหามีรายละเอียดดังนี้

ความสามารถในการแก้ปัญหา

ความหมายและความสำคัญ

ครูลิค และ รุดนิก (Krulik & Rudnick. 1995 : 4) กล่าวว่า ปัญหา คือ สถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลหรือกลุ่มไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ขณะที่ เคลน (Klein. 1996 : 370) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลได้รับการจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่ไม่สามารถไปถึงได้เพราะมีอุปสรรคขัดขวาง ส่วน โซเดน (Soden. 1994 : 15) กล่าวว่า ปัญหา คือ เมื่อบุคคลต้องการบางสิ่ง แต่ไม่รู้จะใช้ปัญญาจัดการกับสิ่งนั้นได้อย่างไร จึงเกิดปัญหานั้น และ ครูลิค และ รุดนิก (Krulik & Rudnick. 1995 : 4) ยังกล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจเพื่อแสวงหาการตอบสนองที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่ คูเปอร์ และ คนอื่นๆ (Cooper, et al. 1999 : 174) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมบูรณาการเข้ากับสถานการณ์ใหม่เพื่อใช้แก้ปัญหา

แนวคิดในการแก้ปัญหา

เบเยอร์ (กชกร ธิปัตติ. 2539 : 150 ; citing Beyer. 1987) กล่าวว่า บุคคลจะคิดหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อไม่รู้คำตอบที่ต้องการ และ เมื่อเกิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่าง

ชม ภูมิภาค (2523 : 195) ได้เสนอวิธีแก้ปัญหา 2 วิธี คือ

1. การแก้ปัญหาที่ง่าย การแก้ปัญหาระดับนี้ไม่ต้องใช้เวลาพิจารณามาก ไม่ยุ่งยากในการตัดสินใจ เป็นการแก้ปัญหาที่สามารถกระทำได้ทันที
2. การแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อน การแก้ปัญหาระดับนี้ต้องใช้เวลาไตร่ตรอง ใช้ความพยายาม ต้องพบกับความเครียด ปัญหาระดับนี้มีทั้งปัญหาที่คุ้นเคยและเป็นปัญหาใหม่

เคลน (Klein. 1996 : 372 - 373) กล่าวถึงกลยุทธ์การแก้ปัญหา 2 ประการ คือ

1. แยกปัญหาเป็นประเด็นย่อยๆ แล้วแก้ปัญหาแต่ละประเด็น
2. เลือกวิธีแก้ปัญหาที่คิดว่าดีที่สุด (Best Guess or Rule of Thumb)

ขั้นตอนการแก้ปัญหา

สาโรช บัวศรี (พจน์ สะเพียรชัย. 2537 : 87-92) กล่าวถึงวิธีแห่งปัญญาในทางพุทธศาสนา โดยในพุทธประวัติปรากฏชัดแจ้งว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงทดลองปฏิบัติและเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยพระองค์เอง ผลจากการทดลองและเรียนรู้ คือ ทรงตรัสรู้ แสดงให้เห็นว่าการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองทำให้เกิดการรู้แจ้งและเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างดี วิธีคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองของพระพุทธเจ้า เรียกว่า อริยสัจสี่ ซึ่งมีขั้นตอนการแก้ปัญหาดังนี้

1. ทุกข์ หมายถึง การกำหนดปัญหา
2. สมุทัย หมายถึง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ปัญหา
3. นิโรธ หมายถึง การดำเนินการแก้ปัญหา
4. มรรค หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาเป็นทักษะการคิดระดับสูงประเภทหนึ่งที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแบบสร้างสรรค์ (อรพรรณ พรสีมา. 2542 : 44) มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการแก้ปัญหาไว้หลายคน ดังนี้

กิลฟอร์ด (กชกร ธิปัตติ. 2539 : 151 ; อุษณีย์ โพธิสุข. 2544 : 96 - 97 ; อ้างอิงจาก Guilford. 1971 : 130) เสนอแนวทางการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการ (Preparation) คือ การระบุปัญหาหรือการค้นหาคำว่าปัญหาคืออะไร
2. ขั้นวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) คือ การพิจารณาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา
3. ขั้นเสนอแนวทางแก้ปัญหา (Production) คือ การหาวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสาเหตุของปัญหา
4. ขั้นตรวจสอบผล (Verification) คือ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ปัญหา ถ้าพบว่าผลลัพธ์ไม่ตรงตามที่ต้องการก็ต้องหาวิธีแก้ปัญหาใหม่จนกว่าจะได้วิธีที่ดีที่สุดและได้ผลตามที่ต้องการ
5. ขั้นการนำไปประยุกต์ใช้ (Reapplication) คือ การนำวิธีแก้ปัญหาที่ได้ผลไปใช้กับปัญหาที่คล้ายกันในโอกาสต่อไป

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2539 : 364) กล่าวถึงวิธีแก้ปัญหาซึ่งเป็นแนวคิดของ จอห์น ดูว์ (John Dewey) ที่เรียกว่า “วิธีการแห่งปัญญา” (Method of Intelligence) หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) หรือ วิธีคิดแบบไตร่ตรอง (Reflective Thinking) หมายถึง วิธีการแสวงหาความรู้ความจริงในการแก้ปัญหาที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ มีวิธีแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกำหนดปัญหา เป็นการทำความเข้าใจว่าปัญหาคืออะไร ต้องใช้เวลาพิจารณาความมากน้อยของเวลาที่ใช้ขึ้นกับธรรมชาติและลักษณะของปัญหา อาจมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การอ่านเอกสารตำรา ร่วมสัมมนา สนทนากับผู้รู้ การตรวจทานประสบการณ์ของตนเอง ฯลฯ การกำหนดปัญหาต้องทำ 2 อย่าง คือ 1) กำหนดขอบเขตของปัญหา 2) กำหนดความมุ่งหมายของการแก้ปัญหา

2. ตั้งสมมุติฐาน เป็นการนำประสบการณ์ หลักการและความรู้เดิมมากำหนดแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งต้องสัมพันธ์กับขอบเขตของปัญหา และความมุ่งหมายของการแก้ปัญหา

3. ขั้นทดลองและรวบรวมข้อมูล เป็นการทดลองแก้ปัญหาตามแนวทางที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญของการทดลองแต่ละแนวทาง คือ ข้อมูลที่ได้ต้องมาจากวิธีการรวบรวมที่เชื่อถือได้

4. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการตรวจสอบ และจัดกระทำกับข้อมูล อาจใช้วิธีการทางสถิติ การประมาณค่าพหุติกรรม และการตีความหมายของสถานการณ์ต่างๆ

5. ขั้นพิสูจน์สมมุติฐานและสรุปผล เป็นขั้นการใช้วิจารณ์ญาณ เพื่อสรุปว่าแก้ปัญหาได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ถ้าแก้ปัญหาได้สำเร็จย่อมได้ความรู้ความจริงเพิ่มขึ้น ข้อสรุปที่ได้นั้นถือว่าเป็นความรู้ความจริง สามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาอื่นๆ ได้ต่อไป

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2544 : 5) กล่าวถึงขั้นตอนการแก้ปัญหาเชิงระบบ (Systems Approach) ดังนี้

1. ขั้นนิยามปัญหา เป็นการศึกษวิเคราะห์ วิจัย วิพากษ์วิจารณ์ให้รู้ถ่องแท้ว่าปัญหาที่ต้องการแก้ไขนั้นคืออะไร

2. ขั้นตั้งวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหานั้นว่าจะให้สัมฤทธิ์ผลในด้านใด มีปริมาณมากน้อยเพียงใด มีคุณภาพสูงหรือต่ำเพียงใด

3. ขั้นการสร้างเครื่องมือเป็นการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ตรวจสอบผลของการแก้ปัญหา โดยต้องสร้างก่อนการดำเนินการแก้ปัญหา

4. ขั้นเลือกวิธีปฏิบัติ เป็นขั้นที่ค้นหาวิธีปฏิบัติที่จะใช้ดำเนินการแก้ปัญหา ควรเลือกวิธีการหลายๆ วิธี รวมทั้งพิจารณาข้อดีข้อเสีย และข้อจำกัดของแต่ละวิธีด้วย

5. ขั้นเลือกวิธีที่ดีที่สุดมาดำเนินการ

6. ขั้นทดลอง เมื่อเลือกวิธีที่ดีที่สุดแล้ว จึงปฏิบัติตามวิธีการนั้นๆ การทดลองนี้ควรกระทำกับกลุ่มเล็กๆ เมื่อได้ผลดีจึงขยายสู่กลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้น

7. ขั้นวัดและประเมินผล โดยนำเครื่องมือที่สร้างไว้มาวัดผล เพื่อนำผลไปประเมินว่าการดำเนินการตามวิธีนั้นได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ผลมากน้อยเพียงใด

8. ขั้นปรับปรุงและขยายผลการปฏิบัติงาน เมื่อทราบผลการดำเนินงานแล้วสามารถขยายผลการปฏิบัติงานต่อไปได้หรือยึดเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อไปแต่หากพบข้อบกพร่องก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้

โดยสรุป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาเป็น 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสม และความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาใช้แนวคิดการแก้ปัญหาที่มี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นกำหนดปัญหา
2. ขั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
3. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา
4. ขั้นกำหนดวิธีแก้ปัญหา

2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ (Job Satisfaction)

ความหมายและความสำคัญ

มิทเชลล์ และ ลาร์สัน (Luthans. 1995 : 126 ; citing Mitchell & Larson. 1987) กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron. 1997 : 178) และ แครนนี่, สมิท และ สโตน (Hoy & Miskel. 2001 : 304 ; citing Cranny, Smith & Stone. 1992) ให้ความหมายคำว่า ความพึงพอใจในการทำงานไว้ใกล้เคียงกันว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่องานของเขา ขณะที่ ชูลท์ซ และ ชูลท์ซ (Schultz & Schultz. 1998 : 250) เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn. 2000 : 118) จอร์จ และ โจนส์ ; กิบสัน, อีวานเซวิช และ ดอนเนลลี ; กรีนเบิร์ก (George & Jones. 1999 : 78 ; Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 106 ; Greenberg. 1999 : 79) และ สเปคเตอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 303 - 304 ; citing Spector. 1997) ให้ความหมายคล้ายกันว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวก และลบหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ

ส่วน วิคซิโอ (จารุพร แสงเป่า. 2542 : 52 ; อ้างอิงจาก Vicchio. 1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก รวมทั้งแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเกิดขึ้น และแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล และประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 26) เสนอแนวคิดว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ และ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงาน คือ ครูซึ่งเป็นผู้ทำงานโดยตรงและงานจะมีประสิทธิผลได้ ครูต้องทำงานด้วยความสบายใจและพึงพอใจที่จะทำงาน เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ขยัน อุทิศเวลาในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 320) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบ

ผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่างๆ ของงาน (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 320 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 100 ; สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 133) เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทนผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 143)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ หน่วยงานที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 78) มีแนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรม นักวิชาการจึงพยายามศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลไปกระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ (ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 210)

ลูธานส์ (Luthans. 1995 : 126) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นอารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์ของงานที่ไม่สามารถเห็นเป็นรูปธรรม แต่สามารถอ้างอิงได้

2. ความพึงพอใจในการทำงานพิจารณาจากการเปรียบเทียบความคาดหวังกับผลงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติโดยรวมที่มีต่องาน

มัมฟอร์ด (Friesen, Holdaway & Rice. 1983 : 36 ; citing Mumford. 1972) ได้ศึกษาผลการวิจัย แล้วจำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) และ ลิเคิร์ต (Likert) กลุ่มนี้พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจากความต้องการผลสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) และ ฟืดเลอร์ (Fieldler) กลุ่มนี้พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. กลุ่มพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) ได้แก่ แนวคิดของกลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์กลุ่มนี้พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของ โครเซียร์ และโกลเนอร์ (Crozier & Gouldner) กลุ่มนี้พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ

5. กลุ่มเนื้อหางานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ได้แก่ แนวคิดจากสถาบันทาวิสตอค กลุ่มนี้พิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจากเนื้อหาของตัวงาน จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นว่า มีลักษณะหลายอย่างขึ้นกับรากฐานความคิดของนักวิชาการแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลหนึ่งๆ จะมีหลายแนวคิดผสมผสานกันโดยไม่สามารถแยกอย่างชัดเจนได้

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

โรบบินส์ (Robbins. 1998 : 152) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. งานที่ท้าทายความคิดหรือสติปัญญา (Mentally Challenging Work) คือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถ เป็นงานที่มีลักษณะหลากหลาย มีอิสระในการทำงาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องคุณภาพงาน

2. การให้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม (Equitable Rewards) คือ บุคคลจะพอใจในการทำงานเมื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ สนองนโยบาย ชัดเจน เป็นดังที่คาดหวัง ได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความสามารถ และเป็นไปตามมาตรฐานสังคม

3. สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Supportive Working Conditions) คือ บุคคลต้องการการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมสะดวกสบาย ทั้งความสะดวกส่วนตัวและเครื่องมือการทำงาน

4. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน (Supportive Colleagues) คือ บุคคลต้องการเพื่อนร่วมงาน ถ้าเพื่อนร่วมงานดี เกื้อกูลกัน และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

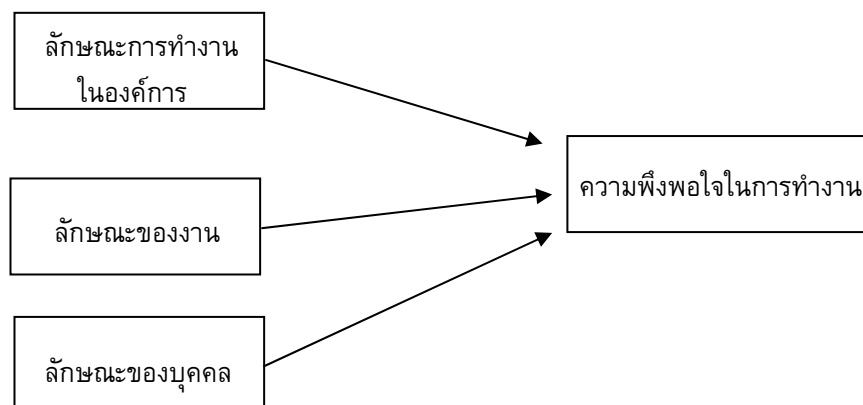
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน (Good Personality-job Fit) คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานจะทำงานได้ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. ลักษณะการทำงานของบุคคล (Individual's Genetic Disposition) คือ บางคนจะมีลักษณะการทำงานที่เฉพาะและยากจะเปลี่ยน แม้ผู้บังคับบัญชาจะอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงใด จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนประเภทนี้น้อยมาก

สมิท, เคนดัลล์ และฮูลิน (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 106 ; Luthans. 1995 : 126 ; citing Smith, Kendall & Hulin. 1969) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 5 ประการ คือ

1. รายได้ คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม
 2. ลักษณะงาน ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ทำหาย มีโอกาสเรียนรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
 3. การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 4. ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน
 5. เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- นอกจากนี้ มีตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานอีกแบบหนึ่ง เรียกว่า รูปแบบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) (Hoy & Miskel. 2001 : 304-305 ; citing Glisson & Durick. 1988 ; Quarstein, McAfee & Glassman. 1992 ; Agho, Mueller & Price. 1993) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ
1. ลักษณะการทำงานในองค์การ เช่น การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นมืออาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ
 2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ฯลฯ
 3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ความสามารถลักษณะการทำงานอย่างมีความสุข ฯลฯ

ลักษณะของรูปแบบดังกล่าว ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์

แหล่งที่มา : Hoy & Miskel. (2001) *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 6th ed. p. 304.

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 304) กล่าวถึงงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดโมเดลความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ไว้หลายเรื่อง เช่น แรทซอย (Ratsoy. 1973) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะต่ำเมื่อใช้การบริหารแบบราชการสูง เพราะมีขั้นตอนการบริหารหลายชั้น และเป็นการรวมอำนาจ ขณะที่มิสเกลพบว่า ความชัดเจนของงานและการส่งเสริมให้นโยบายของโรงเรียนไปได้อย่างเท่าเทียมกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูง (Carpenter. 1971 ; Gerhardt. 1971 ; Grassie & Carss. 1973 ; Miskel, Fevurly & Stewart. 1979) และมีผู้พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานทางลบสูงที่สุด (Thompson, McNamara & Hoyle. 1997) ส่วน เวอร์ดูโก และ คณะ (Verdugo, et al. 1997) พบว่า การให้ครูรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham. 1980) เสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy)
2. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
3. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
4. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
5. ความสำคัญของงาน (Task Significance)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายอย่าง ทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ลักษณะการทำงาน ผลตอบแทน องค์การและการจัดการ การบังคับบัญชา ผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และอื่นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 148 - 166) ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในการทำงาน ($r = .5199$ และ $.5628$)
2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้นที่มีอำนาจทำนายความพอใจในการทำงานได้ดีที่สุด ได้แก่ ชนิดของงานที่ทำและการนิเทศงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีอำนาจการทำนายความพอใจในการทำงานได้ดีที่สุด ($\beta = .2188$ และ $.2186$ ตามลำดับ) โดยตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 20 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.42

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 121 - 125) ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่าความพึงพอใจในงาน ร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 5 ตัว สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ โดยความพึงพอใจในงานมีค่า Wilks' Lambda = .7961 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ขณะที่ มาลี บะวงษ์ (2534 : 102) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยการทำงานทุกด้าน คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (.582, .341, .303, .315 และ .417 ตามลำดับ) และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจได้ร้อยละ 38.40 โดยความพึงพอใจในลักษณะงานสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานได้สูงสุด คือ ร้อยละ 33.90 ส่วน สมชาติ คงพิกุล (2537 : 71 - 72) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (.57) ขณะที่ นงนุช โรจนเลิศ (2540 : 88 - 112) ศึกษาตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์หาลิสเรล พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ทักษะคิดต่อระบบราชการ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจตามความคาดหวังและความท้าทาย (.17, .18, .25, .25, .26, .45, .58, .30 และ -.40) ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 92 ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจ ได้แก่ คุณลักษณะของงาน

ส่วน สวรร จัตกระโทก (2541 : 63 - 71) ได้ศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยระดับโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ โรงเรียนสังกัด สปช. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า คุณภาพของงาน และความผูกพันต่ออาชีพครู และมีข้อค้นพบอื่นที่สำคัญดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ 5 ตัว ได้แก่ คุณภาพของงาน ความผูกพันต่ออาชีพครู จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และตัวแปรเพศชาย

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า คุณภาพของงาน ตัวแปรเพศชาย จำนวนชั่วโมงสอนสนับสนุนการสอนและอื่นๆ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ 4 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า ความผูกพันกับอาชีพครู คุณภาพของงาน และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศมีดังนี้ แมคคาร์ที (McCarthy. 1998 : 4135) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) คือ มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และพบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของฝ่ายต่างๆ แตกต่างกัน ขณะที่การา (Gara. 1998 : 4165) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะธุรกิจ พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 อย่างของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือ ตั๋วงาน ส่วนโอกาสความก้าวหน้าทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด 2) ปัจจัยค้ำจุน 5 อย่าง พบว่า ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด และ ค่าตอบแทนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด 3) อาจารย์ชายเน้นความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของการนิเทศมากกว่าอาจารย์หญิง 4) อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปีลงมา 5) อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโท และปริญญาตรี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่บ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้วิจัยวัดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ โรบินส์ (Robbins. 1998 : 152)

โดยการพัฒนาเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า ที่เรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ สร้างโดย ไวสส์ และ คณะ (Muchinsky. 1993 : 299 ; Schultz & Schultz. 1998 : 251 ; citing Weiss & others. 1967)

3. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ

(Perceived Organizational Effectiveness)

มีผู้ศึกษาและพัฒนารูปแบบ (Model) การวัดประสิทธิผลองค์การเป็นจำนวนมาก และ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่ารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การของ มอท (Mott.1972) ไปใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียดรูปแบบของ มอท (Mott. 1972) ดังนี้

มอท (Hoy & Miskel. 2001 : 305 - 307 : citing Mott. 1972) ได้กำหนด องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การเป็น 4 อย่าง คือ

1. ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. การปรับตัว
4. ความยืดหยุ่น

มอท (Mott) ให้เหตุผลว่า เกณฑ์ดังกล่าว แสดงถึงความสามารถขององค์การที่ใช้ ความเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและสามารถปรับตัวได้

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี และมีความเข้มแข็ง ในการเผชิญปัญหา รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในองค์การได้ แนวคิดของ มอท (Mott) มีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการระหว่างรูปแบบเป้าหมายกับรูปแบบระบบทรัพยากร เป็นการ ประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์เดียว และ เป็นการประเมินระยะสั้น มอท (Mott) ได้สร้าง เครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การ โดยมีคำถาม 8 ข้อ เรียกว่า Index of Perceived Organizational Effectiveness : IPOE มีผู้นำเครื่องมือชนิดนี้ไปปรับเพื่อใช้วัดประสิทธิผลของ สถานศึกษาเป็นจำนวนมาก (Hoy & Miskel. 2001 : 306 ; citing Miskel, Fevurly & Stewart. 1979 ; Miskel, Bloom & McDonald. 1983) เช่น ฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy & Miskel. 2001 : 306 ; citing Hoy & Ferguson. 1985) ได้นำเครื่องมือของ มอท (Mott) ไปใช้ พบว่า ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ของประสิทธิผลสอดคล้องกับแปรทั้ง 4 ตามแนวคิดของ มอท (Mott)

มิสเกล, แมคโดนัล และ บลูม (Hoy & Miskel. 2001 : 306 ; citing Miskel, McDonald & Bloom. 1983) นำเครื่องมือของ มอท (Mott) ไปใช้ พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงกับการมีวินัยของผู้เรียน เวลาการของทำกิจกรรมในห้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมความคาดหวังและแรงจูงใจ ส่วน โลแกน, เอลลิต, และ ลีคาตา (Hoy & Miskel.

2001 : 306 ; citing Logan, Ellett & Licata. 1993) พบว่า โครงสร้าง ความเข้มแข็ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการเข้าเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ ชินเทีย, แดเนียล, และ มีแกน (Hoy & Miskel. 2001 : 306 ; citing Cynthia, Daniel & Megan. 1998) พบว่า กิจกรรมด้านความรู้สึก (Expressive Activities) (เช่น ความไว้วางใจของครูต่อเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ใหญ่ รวมทั้งบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา) และกิจกรรมด้านการเรียน (Instrumental Activities) (เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และการเขียน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของหลายสถาบัน พบผลที่สอดคล้องกันว่า การบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ชัชจรียา ไบลี (2537 : 49) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ อิทธิศิริเวทย์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร เลี้ยงบุญญพันธ์ (2539 : 39 - 84) ที่ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของกองทัพบก ซึ่งได้ผลเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย บุญช่วย (2542 : 52 - 62) ที่ศึกษาการบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาซึ่งก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

ส่วน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 84 - 87) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา และ อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ผลการวิจัยที่สำคัญ มีดังนี้

1. สภาพการณ์ในคณะวิชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานในคณะวิชา และ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (.485, .570, และ .327)

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านสภาพการณ์ในคณะวิชาเพียง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของงานในคณะวิชา และ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ โดยโครงสร้างของงานในคณะวิชาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการรวมได้ร้อยละ 32.5 และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชาพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการรวมได้ ร้อยละ 39.8 หมายความว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ 2 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างของงานในคณะวิชา และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

ชาลิต หมื่นนุช (2536 : 126 - 141) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยที่สำคัญ มีดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจ และมุ่งมิตรสูงในสถานการณ์ที่เอื้อ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจและมุ่งมิตรต่ำ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจในสถานการณ์ที่เอื้อ ภาวะผู้นำที่มีลักษณะเอกเทศทางสังคม ความสามัคคีในคณะวิชา ประสบการณ์ในสถาบัน การอบรมด้านการบริหาร และ อายุ (.56, -.49, .51, -.31, .55, .26, .33, และ .17 ตามลำดับ)

2. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจในสถานการณ์ที่เอื้อ ความสามัคคีในคณะวิชา ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจและมุ่งมิตรต่ำในทุกสถานการณ์ ประสบการณ์การบริหารในสถาบัน และการฝึกอบรมด้านการบริหาร (beta = .36, .28, -.21, .19, และ .14 ตามลำดับ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ฮอย, ทาเทอร์ และ วิทโกสกี (Hoy, Tarter & Witkoskie. 1992) ศึกษาความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน : ความสัมพันธ์กับครูใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงระหว่างประสิทธิผล และ ความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมของเพื่อนครู ส่วน ซินเทียร์, แดเนียล และ มีแกน (Cynthia, Daniel & Megan. 1998) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน : มิติที่ซ่อนเร้นอยู่เบื้องหลัง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร Instrumental และ ตัวแปร Expressive ทุกตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล และสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่ วูดส์ และ โอลูจลิน (Woods & O'Loughlin. 1998) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษา แสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

ฟิ้นเคลีย (Finklea. 1997) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียน ส่วน เพาน์เดอร์ (Pounder. 1999) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่แสดงประสิทธิผลมี 4 มิติ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการผลิต 2) การจัดการข้อมูลและการสื่อสาร 3) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย และ 4) ความเป็นกลุ่มซึ่งน่าจะเป็นโมเดลประสิทธิผลองค์การที่สามารถนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของการวัดประสิทธิผลองค์การของ มอท (Mott) มาศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร โดยพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การของ มอท (Hoy & Miskel. 2001 : 307 ; citing Mott. 1972) ที่เรียกว่า Index of Perceived Organizational Effectiveness : IPOE

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏกับตัวแปรตามแต่ละระดับและโดยภาพรวมทั้ง 3 ระดับ จึงเสนอรายละเอียดของตัวแปรอิสระทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา ตามลำดับ โดยแต่ละระดับจะแบ่งเป็นตัวแปรป้อนเข้า และตัวแปรกระบวนการ เพื่อให้เห็นความเกี่ยวข้องของตัวแปรที่ศึกษาในลักษณะของทฤษฎีระบบตามกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน รายละเอียดมีดังนี้

ตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาโดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรป้อนเข้าและตัวแปรกระบวนการ ดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่
 - 1.1 อายุของนักศึกษา
 - 1.2 ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา
 - 1.3 ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา
 - 1.4 แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

2. ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

2.2 การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

รายละเอียดมีดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้าระดับนักศึกษา ประกอบด้วย

1.1 อายุของนักศึกษา

งานวิจัยที่แสดงว่าตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ งานวิจัยของ จิตราภา กุลชลบุตร (2523) ได้ศึกษาสมการที่เหมาะสมในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.2 ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา

ความรู้พื้นฐานเดิม คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการเรียนเรื่องนั้นๆ การมีความรู้พื้นฐานเดิมอยู่มากจะเป็นรากฐานสำคัญช่วยให้เรียนรู้ได้มากขึ้น เร็วขึ้น และมั่นคงขึ้น บลูม (Bloom) ให้ความสำคัญกับความรู้พื้นฐานเดิมมาก เพราะการมีความรู้พื้นฐานเดิมมากช่วยให้เข้าใจเรื่องที่เรียนได้เร็ว เมื่อมีความเข้าใจก็ย่อมตั้งใจเรียนไม่เกิดความคับข้องใจหรือวิตกกังวล (บุญชม ศรีสะอาด. 2524 : 29, 149 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1976) บลูม (จิวิวรรณ หลิมวัฒนา. 2531 : 33 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1976) กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานเดิมแสดงถึงประสบการณ์ของความสำเร็จและความล้มเหลวในการเรียนและเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยของ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 15) ได้ผลยืนยันความคิดดังกล่าว โดยพบว่า ความรู้เดิมก่อนเข้าเรียนเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งของนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มีผลการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากทั้งการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยระยะยาว และการวิจัยเชิงสำรวจที่แสดงให้เห็นว่า ความรู้พื้นฐานเดิม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการเรียน ซึ่ง สำเริง บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 15) ได้รวบรวมไว้ เช่น งานวิจัยของ ครอส (Kraus. 1973) เพน (Payne. 1963) บราซท์ และ ฮอฟกินส์ (Bracht & Hopkins. 1972) และ ลุนด์เกรน (Lundgren. 1977) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์ภักดี (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ผลการเรียนรวมด้านความ

สามารถเชิงปฏิบัติได้ ($r = .23$) ซึ่งสอดคล้องกับ สุมา สุทธิวาทนฤพุดิ (2521 : 57) ที่พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาทุกคณะ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ นันทนา รัตนอาภา (2526 : ง-ณ) พบว่า เกรดเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรีของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา ตามกำหนดเวลา และ หลังกำหนดเวลา มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยสะสมในระดับปริญญาโท บางภาควิชาเท่านั้น

อรพินทร์ ชูชม (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นฐานความรู้เดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะทางการเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า พื้นความรู้เดิมสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา (2532:บทคัดย่อ) พบว่า นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พื้นความรู้เดิมชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นสาเหตุสำคัญที่สัมพันธ์กับผลการเรียนหนึ่งในห้า อันดับแรก ส่วน ผานิต บุญช่วย (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำหรับผลการวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของความรู้พื้นฐานเดิมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น สุนันทา ประไพตระกูล (2534 : 101) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมทางคณิตศาสตร์มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.22) เช่นเดียวกับ ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539 : 204 - 205) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.785) นอกจากนี้ มีผลงานวิจัยที่พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น งานวิจัยของ ปาจริย์ วัชชวัลคุ (2527 : 68 - 70)

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น งานวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 153) ศึกษา รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด (.560) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านเวลาที่ใช้ในการเรียน (.241) เหมือนกับ ประสงค์ ต่อโชติ (2534 : 100) ที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียนและครู สภาพแวดล้อมทางบ้านกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตการศึกษา 11 พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมวิชาฟิสิกส์ มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุด (.7111) ความรู้พื้นฐานเดิมวิชาคณิตศาสตร์ มีอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สุด (.5901) ความรู้พื้นฐานเดิมวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฟิสิกส์ (.8195) รองลงมา คือ ความรู้พื้นฐานเดิมวิชาฟิสิกส์ (.7214) นอกจากนี้ มีงานวิจัยอื่นที่พบว่าความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น งานวิจัยของ เพ็ญ จุฑาธรรมพินิจ (2530 : 121 - 127) ณวีวรรณ หลิมวัฒนา (2533 : 196) ชัยยุทธ ทองทิพย์ (2537 : 62 - 67) และ นริศ อุบุกุล (2538 : 100 - 101)

ส่วนผลงานวิจัยของชาวต่างประเทศที่พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการเรียน เช่น กาแลนท์ (Gallant. 1998) ได้ศึกษาผลของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับ ชาพคา (Shapka. 1999) ที่ศึกษาวิธีพัฒนาความสามารถด้านคณิตศาสตร์ให้เยาวชน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 9 - 13 ใช้การศึกษาการเปลี่ยนแปลงระยะยาว พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญมากต่อการเรียนคณิตศาสตร์ในอนาคต และยังสอดคล้องกับ เพาเวอร์ส (Powers. 1998) ที่ศึกษาผลการเรียนการสอนทางไกล แบบของความรู้ในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติของนิสิตบัณฑิตศึกษาศาสาพยาบาลที่เรียนโดยใช้วีดิทัศน์ 2 ทาง พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นอกจากนี้มีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าความรู้พื้นฐานเดิมส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ เช่น แพรดล์ (Pradl. 1998) ศึกษาการตอบสนองที่กระตุ้นด้วยการสร้างจินตนาการของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมทำให้นักศึกษาเข้าใจเรื่องสั้นที่อ่านสามารถสร้างจินตนาการ และสามารถบอกเป็นบทละครได้ ขณะที่ เฮย์ส (Heyes. 1998) วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิม การนำเสนอตำรา และจุดมุ่งหมายของการอ่านตำราเพื่อการระลึกได้ พบว่า นิสิตของวิทยาลัยชุมชนที่มีความรู้พื้นฐานเดิมมีความสามารถในการระลึกเรื่องที่อ่านผ่านไปแล้วได้ดีกว่า นอกจากนี้ เฟลบิงเกอร์ (Felbinger. 1997) วิเคราะห์ทักษะที่เป็นองค์ประกอบของความเข้าใจในการอ่านของนักศึกษาระดับวิทยาลัย พบว่า ความรู้ พื้นฐานเดิมสามารถช่วยสร้างความเข้าใจและกระบวนการในการจำได้

วิลคินส์ (Wilkins. 1997) ศึกษารูปแบบทักษะการแก้ปัญหา : ผลของโอกาสในการเรียนที่มีต่อการบรรลุทักษะการใช้ความคิดระดับสูงในวิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้โมเดลเชิงเส้นตรงลดหลั่น 2 ระดับ (Two-level Hierarchical linear Model) พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมเป็นตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องกับ ซูเคอร์ (Zuiker. 1998) ที่ศึกษาโมเดลเชิงโครงสร้างที่รูปแบบของผลของตัวแปรภูมิหลังของครูที่ได้รับคัดเลือกต่อเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณด้วยสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิมและคุณภาพการสอนของอาจารย์

จากความสำเร็จและผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาได้กล่าวมา นั้น สรุปได้ว่า ความรู้พื้นฐานเดิมน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาความรู้พื้นฐานเดิมเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3 ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา (Self-Esteem)

ความหมายและแนวคิด

ปรารธนา ช้อนแก้ว (2543 : 7) ฝะอบ พวงน้อย (2540 : 62) และ อังคณา เทศทิศ (2542 : 13) สรุปคล้ายกันว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง มองเห็นตนเองมีคุณค่า ยอมรับตนเอง และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน เกียรติวรรณ อมาตยกุล (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 11 ; อ้างอิงจาก เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2525) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่มองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าไม่มีใครเหนือกว่าใครและไม่มีใครต่ำต้อยกว่าใคร แต่ละคนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ต่างกัน เมื่อเราเห็นคุณค่าของตัวเรามากขึ้น ความเคารพในเอกลักษณ์ของตนเองจะมากขึ้น ความรู้สึกนี้จะขยายไปสู่ผู้อื่นที่ต่างจากเรา ทำให้เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นมากขึ้น

สำหรับ เกอร์เนย์ (Gurney. 1988 : 13) จอห์น (Johns. 1996 : 79) จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 49) บารอน และ แฮริงตัน (George & Jones. 1999 : 517 ; citing Baron & Harrington. 1981) กล่าวทำนองเดียวกันว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นระดับที่บุคคลประเมินตนเองหรือพิจารณาคุณค่าของตนเอง ส่วน สเตียร์ (Steers. 1991 : 33) ให้ความหมายต่างไปเล็กน้อยว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตัวเอง เห็นคุณค่าของตนเอง เป็นการมองตนเองด้วยความเชื่อในความสำเร็จ ความน่าสนใจ ความมีมิตรภาพ และคุณค่าที่ผู้อื่นยอมรับ

โดยสรุป ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของการรับรู้ตัวเอง เป็นการประเมินองค์ประกอบของการรับรู้เกี่ยวกับตัวเอง คือ ประเมินสิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็น สิ่งที่ประสบ และผลสำเร็จในด้านดี และมีคุณค่า

ลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง

จอห์น (Johns. 1996 : 79) กล่าวว่า ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะรู้สึกชื่นชมตัวเอง ส่วนผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะมีความรู้สึกไม่ชื่นชมตัวเอง ไม่แน่ใจว่าความคิด

เจตคติ และพฤติกรรมของตนเองถูกต้องหรือไม่ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะมีจุดอ่อน (Susceptible) กับสิ่งภายนอกและอิทธิพลของสังคมมากกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง คือ เป็นคนเชื่อง่าย ควบคุมได้ง่าย (Pliable) ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะยึดการยอมรับของสังคมเป็นหลัก จึงมักนำความคิดของผู้อื่นมาใช้ ทำให้มีบุคลิกภาพทางลบ (Johns. 1996 : 79 ; citing Fiske, et al. 1991) ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่สามารถตอบสนองได้ดีในสถานการณ์ที่คลุมเครือและสถานการณ์ที่มีความเครียดสูง ด้วยความรู้สึกที่อ่อนไหวง่ายจึงมีแนวโน้มจะมีความเครียดได้มาก (Johns. 1996 : 80 ; citing Brockner. 1988)

สเตียร์ (Steers. 1991 : 33) กล่าวว่า มีผลการวิจัยยืนยันว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กวัยเรียนส่งเสริมความมีอิสระ และความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะพบว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะให้และรับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับความรู้สึก จะกำหนดเป้าหมายสูงเพื่อความสำเร็จ มีพลังที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และพยายามแสวงหาเพื่อยกระดับตัวเองให้สูงขึ้น ในการทำงานจะมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า เช่น นักเรียนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะได้รับการจัดให้อยู่ในลำดับต้นๆ ของโรงเรียน ได้รับมอบหมายให้ทำงานหลายๆ อย่าง และมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่า ดังนั้น ความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการเรียน แต่หากมีความภาคภูมิใจในตนเองมากเกินไป จะทำลายทักษะการเจรจา และขัดขวางการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ทำให้ไม่แสวงหาข้อมูล เป็นการทำลายภาพพจน์ (Self- Image) ของตนเองในทันที และ นาดेल (Johns. 1996 : 80 ; citing Knight & Nadel. 1986) จึงเสนอว่า การสร้างความภาคภูมิใจในตนเองวิธีหนึ่ง คือ การลดความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะเป็นคนเปิดเผย มีการแสดงออกของความคิดที่ดีและถูกต้อง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความสำคัญ และความสำเร็จของตนเอง แต่ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะมีบุคลิกภาพถดถอย ไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ขาดความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความสำคัญและความสำเร็จของตนเอง ส่งผลให้สูญเสียบทบาทการทำงานในสังคม และสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 26 ; อ้างอิงจาก Newman. 1986 : 281 - 286)

วูลฟอล์ค (พรทิพย์ ตั้งไชยวรรค์. 2540 : 26 ; อ้างอิงจาก Woolfolk. 1993) กล่าวว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงด้วย การที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นอยู่กับ การมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน มีพฤติกรรมในชั้นเรียนในทางบวกและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ตรงกันข้าม แบนดูรา (Gurney. 1988 : 9 ; citing Bandura. 1971) มีความเห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองเกิดจากปัจจัยภายในก่อน คือ นักเรียนต้องมีความภาคภูมิใจในตนเอง

สูงก่อนจึงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ถ้านักเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ย่อมส่งผลกระทบถึงกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย แสดงว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่บ่งบอกระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์สมิท (ภาวินี ธนบดีธรรมจารี. 2540 : 14 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ เป็นความรู้สึกของการยอมรับและการเห็นคุณค่าของตนเอง เชื่อว่าตนเองเป็นที่รักของคนอื่น ตนเองเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม

2. ความรู้สึกของความสามารถ เป็นความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมั่นใจ ปรับตัวได้ดี ใช้กลไกป้องกันตนเองน้อยและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรู้สึกของการมีอำนาจ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถกำหนดชีวิตตนเองได้ เชื่อว่าตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และต่อเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว เชื่อมั่นในอำนาจการกระทำของตนว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม เป็นความรู้สึกว่า ตนเองสามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมประเพณี รับรู้ในคุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง มองโลกในแง่ดี พอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ แสดงออกถึงความคิดที่ดีและถูกต้อง

บาร์ (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 29 ; อ้างอิงจาก Bary. 1988 : 59 - 62) แบ่งความภาคภูมิใจในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถทางกายของตนเอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น เป็นความภาคภูมิใจในความสามารถเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ทั้งผู้ที่สนิทสนมคุ้นเคยและผู้ที่พบโดยบังเอิญ

3. ความสำเร็จของตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านครอบครัว การทำงาน การศึกษา ฯลฯ

4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งด้านการกระทำ การแสดงออก ความรู้สึกและความคิด

การสร้างควมภาคภูมิใจในตนเอง

ฮามาเชค (Hamachek. 1995 : 304) ได้เสนอแนะวิธีที่ผู้สอนสามารถเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้เรียน ดังนี้

1. ใช้กลยุทธ์ท้าทายเพื่อให้ความภาคภูมิใจสูงขึ้น โดยไม่ใช้การพูดที่รุนแรง หรือ กัดดัน แต่เป็นการพูดให้เกิดความพยายามมากขึ้น เพราะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจว่าจะสามารถทำได้ดีกว่านี้

2. เสนอทางเลือกหลากหลายที่นำไปสู่การประสบผลสำเร็จ นั่นคือ ให้ทางเลือกทั้ง ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและสูง ให้สามารถกระทำและประสบผลสำเร็จได้

3. ส่งเสริมให้กำลังใจ ด้วยการพูดและการกระทำที่สร้างกำลังใจ ขณะเดียวกันก็เป็น การกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ การให้ข้อมูลย้อน กลับเชิงบวกก็เป็นสร้างกำลังใจที่ดี อันจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองได้

บรูโน (ปรารถนา ช้อนแก้ว. 2542 : 28 – 29 ; อ้างอิงจาก Bruno. 1983 : 363) กล่าวถึง วิธีสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง 4 ประการ คือ

1. ใช้การเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรง
2. พยายามสร้างผลสำเร็จให้กับตนเองให้มากขึ้น
3. ตั้งระดับความคาดหวังให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของตน
4. หยุดการประมาณค่าของตนเอง โดยเชื่อว่าความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลจะ เพิ่มขึ้น ถ้าเลิกพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 65) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด นราธิวาส พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ($r = .13$) เช่นเดียวกับ มะลิ อุดมภาพ (2538 : 51) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย บางประการกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 850 คน พบว่า การประสบความสำเร็จทางวิชาการกับความภาคภูมิใจในตนเองของ นักเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = .2904$) นอกจากนี้ ประภัสสร วงษ์ศรี (2541 : 72 - 77) ได้ศึกษาการรับรู้อัตสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล หลักสูตร 4 ปีที่มีผลการทดสอบเชาว์ปัญญาระดับปานกลาง (ระหว่าง 90-110) เชาว์ปัญญา วัดโดยใช้แบบทดสอบ TONI (Test of Nonverbal Intelligence) พบว่า ความภาคภูมิใจใน ตนเองด้าน การปรับตัวทางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา พื้นฐานทั่วไป ($r = .23$) ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการปรับตัวทางสังคม เพื่อน โรงเรียน

มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพื้นฐานทั่วไป ($r = -.14$) นอกนั้นพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน และความภาคภูมิใจในตนเองด้านการปรับตัวทางครอบครัวสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพื้นฐานทั่วไปได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5

ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 72 - 77) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตคณะแพทยศาสตร์ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 ปีการศึกษา 2541 จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ เพศหญิง ชั้นปีที่ 4 บุคลิกภาพ ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ อาชีพของผู้ปกครองที่รับราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว และบรรยากาศการเรียนการสอน (.14, .20, .33, .48, .54, .17, .49 และ .55 ตามลำดับ)

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ เพศชาย ชั้นปีที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สุขภาพจิต และอาชีพธุรกิจส่วนตัวของผู้ปกครอง (-.14, -.23, -.21, -.25, และ -.18 ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ ชั้นปีที่ 1 - 3 และชั้นปีที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง และระดับต่ำ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพรับจ้างและอาชีพเกษตรกรรมของผู้ปกครอง

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ มี 7 ตัว เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตและสมาชิกในครอบครัว บุคลิกภาพ ชั้นปีที่ 5 สุขภาพจิต และความผูกพันต่อสถาบัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนดิบเท่ากับ .23, .32, .29, .38, 5.87, -.24 และ .39 ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ได้ร้อยละ 53.7

มีงานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาความแตกต่างของความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น สถิต ภัศระ (2535 : 67 - 68) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2536 จำนวน 373 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นนักเรียนที่บิดามารดาที่แท้จริงอยู่ด้วยกัน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่ต่างกัน ส่วน มยุรี สาลิวงศ์ (2535 : 110 - 115) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความภาคภูมิใจใน

ตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ STAD กับกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือครูของ สสวท. กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนสตรีสิริเกศ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 48 คน ในแต่ละกลุ่มมีนักเรียน 3 ระดับความสามารถ คือ ระดับสูง ปานกลางและต่ำ ในอัตราส่วน 1 : 2 : 1 โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ พบว่า นักเรียนกลุ่มที่มีความสามารถสูงมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีความสามารถต่ำ ส่วนกลุ่มอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่า การสอนกับระดับความสามารถไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ ประมวลพร อาสน์วิเชียร (2541 : 78) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจในการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบเรียนเป็นคู่ (Learning Cell) โดยใช้ชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์กับการสอนตามคู่มือครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียน กุญชรวิทยารามวิทยาเขต กลุ่มทดลองจำนวน 40 คน ดำเนินการสอนแบบเรียนเป็นคู่โดยใช้ชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์ กลุ่มควบคุม 40 คน สอนตามคู่มือครู พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น มิลเลอร์ โคห์น และ สกูลเลอร์ (ผะอบ พวงน้อย. 2540 : 62 ; อ้างอิงจาก Miller, Kohn & Schooler. 1986 : 372 - 390) วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการศึกษากับการพัฒนาบุคลิกภาพด้านจิตพิสัยของนักเรียนเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วน แอนซิวโน (Anzivino. 1997 : 4195) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความภาคภูมิใจในตนเอง และความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการ เครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองใช้แบบสำรวจของ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg Self-Esteem Scale) ส่วนเครื่องมือวัดความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการใช้แบบสำรวจของ แมคคาเบ (McCabe's Academic Integrity Survey) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการแต่ไม่มีนัยสำคัญและพบว่า ไม่มีความแตกต่างของความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการระหว่างนักศึกษาชายและหญิง นอกจากนี้ ยังพบว่าความไม่ซื่อสัตย์ ทางวิชาการของนักศึกษาที่เป็นสมาชิกกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม

นอกจากนี้ วิค (Vick. 1997 : 5982) ศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง และความเพียรพยายามของนักศึกษาหญิงในคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองไม่สามารถทำนายความเพียรพยายามได้ และพบว่าเพศไม่มีผลต่อความเพียรพยายาม ส่วน กิวเลียนี (Giuliani. 1997 : 416) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสของพ่อแม่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักศึกษาที่เรียนแบบเดินทางไปกลับ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา

ของวิทยาลัยที่มาจากครอบครัวที่สมบูรณ์ 253 คน ครอบครัวเดี่ยว 52 คน และครอบครัวหย่าร้าง 67 คน ใช้แบบสำรวจวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ของ คูเปอร์สมิท (Coopersmith Self-Esteem Inventory) ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใช้คะแนนเฉลี่ย และวัดความถนัดทางวิชาการ พบว่า นักศึกษาที่มาจากครอบครัวหย่าร้าง มีผลการวัดทุกด้านไม่แตกต่างจากนักศึกษาที่มาจากครอบครัวลักษณะอื่น อายุของนักศึกษาที่ช่วงเวลาของการหย่าร้างของพ่อแม่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อผลของการวัด และพบว่านักศึกษาที่พ่อแม่หย่าร้างกันเมื่อนักศึกษาอายุมาก มีคะแนนสูงกว่านักศึกษาที่พ่อแม่หย่าร้างกันขณะที่นักศึกษาอายุน้อย แม้จะมีความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดความถนัดทางการเรียน แต่เป็นความแตกต่างที่ไม่ได้เจาะจงกับลักษณะของนักศึกษาที่มาจากครอบครัวประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ ไกสบเรชท์ (Giesbrecht. 1999 : 2453) วิเคราะห์เส้นทางของความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาจิตวิทยาสังคม จริยธรรม และความศรัทธา พบว่า นักศึกษาชาย และ นักศึกษาหญิงประสบกับประเด็นที่เป็นจิตวิทยาสังคมเหมือน ๆ กัน ส่วนด้านความสามารถ การเห็นคุณค่าในตัวเอง การเห็นด้วยกับสังคม และ ความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกันของนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงขึ้นอยู่กับเอกลักษณ์ของแต่ละคน นักศึกษาชายมีความคิดเห็นว่า ความเชื่อมั่น และการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นต้องมีเพราะมีความสัมพันธ์กับการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนนักศึกษาหญิง พบว่า เอกลักษณ์ทางสังคม และการเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาจิตวิทยาสังคม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยคาดว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาด้วย สำหรับเครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของ คูเปอร์สมิท (Coopersmith. 1981)

1.4 แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

ความหมายและความสำคัญ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528 : 227) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น หรือ การล่อให้เกิดพฤติกรรมเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าสิ่งหนึ่ง ส่วน สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการ หรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และ สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 129) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่ตนประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน ความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้

ศุภวรรณ พันธุ์ภักดี (2542 : 9) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการเรียนว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พยายามฟันฝ่าอุปสรรค ใช้วิธีการต่าง ๆ แก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำ และ นำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นกับระดับแรงจูงใจในการเรียนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เพราะผู้มีแรงจูงใจในการเรียนสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ จนบรรลุเป้าหมาย มีความทะเยอทะยาน และมีความพยายามที่จะมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สังคมยอมรับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2524 : 44 ; อ้างอิงจาก Dreeben. 1967 ; สุขุม มูลเมือง. 2539 : 58 ; สุรางค์ โค้วตระกูล. 2533 : 129 ; สำรวย ธรรมวิจิตร. 2536 : 41) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (สุขุม มูลเมือง. 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1980) ที่มีความคิดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะเห็นว่า ถ้าผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนสูงย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการเรียน

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528 : 227) แบ่งแรงจูงใจในการเรียนตามเหตุผลของเบื้องต้นในการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพราะมองเห็นคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น จึงกระทำด้วยความเต็มใจ หากผู้เรียนเกิดแรงจูงใจประเภทนี้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างดีที่สุดในนั้น ครูต้องพยายามสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้เรียนมากที่สุด
2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การที่บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพราะต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกเป็นสิ่งที่ตอบแทน เช่น รางวัล คะแนน เป็นต้น

แรงจูงใจตามทฤษฎีของ แอ็ทคินสัน (สุขุม มูลเมือง. 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1957) มี 2 แบบ คือ

1. ความหวังที่จะประสบความสำเร็จ
2. การกลัวความล้มเหลว

ชนิดา เพชรทองคำ (2542 : 80 - 90) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม ด้านอาชีพ ด้านสถาบัน ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม และด้านคุณภาพของอาจารย์

เมื่อแรงจูงใจในการเรียนเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนจะต้องทำให้ผู้เรียนเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ (ศุภวรรณ พันธุภักดี. 2542 : 29)

บิกส์ และ เทลเฟอร์ (Chalmers & Fuller. 2000 : 32 - 33 ; citing Bigs & Telfer. 1987) มีความคิดว่า อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถจูงใจผู้เรียนได้ 4 ประการ คือ

1. สร้างแรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งสามารถกระทำได้ด้วยการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี สร้างความผูกพันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา อาจารย์ต้องให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่อาจารย์มีต่อนักศึกษา ขณะเดียวกันอาจารย์ต้องรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของนักศึกษาด้วย เป็นการสื่อสารแบบสองทางที่ทั้งสองฝ่ายต่างทราบเป้าหมายซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในของการเรียน

2. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะนักศึกษาไม่ชอบรับความรู้เพียงฝ่ายเดียว อาจารย์จึงต้องวางแผนการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้ร่วมกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับวิชาหรือหัวข้อที่เรียน เป็นลักษณะการสรรค์สร้างความรู้ อาจเป็นงานที่ต้องใช้ข้อมูลข่าวสารหรืออื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมในการเรียน

3. ให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กิจกรรมนี้เป็นการส่งเสริมความเป็นกลุ่มในบรรยากาศการเรียนการสอนได้ดีที่สุด การสร้างปฏิสัมพันธ์ทำได้หลายแบบ แต่รูปแบบการเรียนแบบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพมาก ได้แก่ การกวดวิชาระหว่างกลุ่มเพื่อน และกลุ่มอิสระ

4. พัฒนาการสร้างองค์ความรู้ที่ดี ทั้งในด้านความคิดและการเรียน เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานทั้งสิ้น ดังนั้น อาจารย์ต้องจูงใจให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้พื้นฐาน เพราะเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ

ส่วน สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 129) กล่าวถึงบทบาทของครูกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียน ดังนี้

1. การปรับปรุงวิธีสอนของครู
2. ทำงานร่วมกับผู้เรียนเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียน
3. ทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการเรียน เป็นพลังที่กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียนเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้สอน โดยผู้สอนต้องกระตุ้นและสร้างโอกาสเพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียน

เพ็ญ จุณฐธรรมพินิจ (2530 : 121 - 127) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ลักษณะของนักเรียนและลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางและได้แผนภาพรูปแบบโครงสร้าง 2 รูปแบบ ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านนิสัยการเรียนไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ทั้ง 2 รูปแบบ (.435 และ .344) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 153) ศึกษาแบบของผลการเรียนในโรงเรียนพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และความรู้พื้นฐานเดิมไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.349) ขณะที่ สุนันทา ประไพตระกูล (2534 : 97) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ (.2286 และ .0766) นอกจากนี้ อรพินทร์ ชูชม (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นความรู้เดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโปรแกรมศิลป์-ภาษา และโปรแกรมศิลป์-คณิตได้ แต่ไม่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโปรแกรมวิทย์-คณิตได้ และ ศุภวรรณ พันธุ์ภักดี (2542 : 54 - 57) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 6 จำนวน 79 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อวิชาชีพแพทย์ได้ (.543) และพบว่า แรงจูงใจในการเรียนสามารถพยากรณ์เจตคติต่อวิชาชีพแพทย์ได้ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29.50

มีงานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ผลการวิจัยของ ปาจริย์ วัชชวัลคุ (2527 : 70) ประสงค์ ต่อโชติ (2533 : 100 - 101) นริศา อุปกุล (2538 : 104) ชัยยุทธ ทองทิพย์ (2537 : 62)

2. ผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น สุขุม มูลเมือง (2539 : 152)

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ไชปัส (Chipas. 1997 : 4523) ศึกษาการรับรู้ผลของการใช้วีดิทัศน์ในการศึกษาทางไกลต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา 360 คน ที่เรียนโดยใช้วีดิทัศน์ในการศึกษาทางไกล ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักศึกษาทางไกล และ นักศึกษาห้องเรียนปกติ นักศึกษาที่เรียนโดยใช้วีดิทัศน์ และห้องเรียนปกติในช่วงสั้นมีแรงจูงใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนโดยใช้เวลานานกว่า และ นักศึกษาทางไกลพึงพอใจในบริการของมหาวิทยาลัยน้อยกว่านักศึกษาปกติ ส่วน เทเลอร์ (Taylor. 1998 : 3837) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาและการประเมินการใช้เครือข่ายใยแก้วที่มีผลต่อการฝึกกลยุทธ์การจูงใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับอนุปริญญา แบ่งเป็น 2 กลุ่มตามแรงจูงใจในการมาเรียน ทำการวัดผลก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และ หลังการทดลองด้วยแบบวัดแรงจูงใจในการเรียน (Academic Motivation Scale : AMS) พบว่า นักศึกษาที่เรียนโดยใช้เครือข่ายใยแก้วมีแรงจูงใจในการเรียนสูงและสนุกกับการเรียน และพบความแตกต่างของแรงจูงใจในการเรียนระหว่างกลุ่มที่เรียนโดยใช้เครือข่ายใยแก้วกับกลุ่มที่ไม่ได้ใช้

นอกจากนี้ แบรินท์ (Brandt. 1998 : 264) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเรียนกับรูปแบบพฤติกรรมกรเรียน พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมกรเรียน ขณะที่ บาร์โต (Barto. 1999 : 1015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะของครู และความสำเร็จในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง พบว่าครูคณิตศาสตร์ที่กล้าแสดงออก มีประสาทสัมผัสและมีความคิดประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่ามีผลต่อการเจริญเติบโตของนักเรียนมากกว่าครูที่สอนศิลปะภาษา ซึ่งมีลักษณะเก็บความรู้สึกลงใจไว้นใจ ข้อเสนอแนะของการวิจัย คือ ครูจะต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้นักเรียนและเอาใจใส่เด็กให้มาก โดยการสร้างบุคลิกในทางบวก ศึกษาวิธีสอนและศึกษาแบบของการเรียนที่เหมาะสม และควรมีการติดตามผลเด็กในระยะยาวด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แรงจูงใจในการเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น แรงจูงใจในการเรียนน่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรนี้ด้วยเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการเรียน พัฒนาจากผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ของ ชินิดา เพชรทองคำ (2542 : 82 - 90)

2. ตัวแปรกระบวนการระดับนักศึกษา

2.1 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

ความหมายและความสำคัญ

ธีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525 : 33) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะตาม จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิชาต่างๆ ส่วน อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2531 : 28) กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนในความหมายของนิสัยในการเรียนว่า หมายถึง เทคนิคและวิธีการ ต่างๆ ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเป็นประจำจนเป็นนิสัย นอกจากนี้ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541 : 65) และ ราชนัย บุญธิมา (2542 : 9) ให้ความหมายพฤติกรรม การเรียนไว้คล้ายคลึงกันว่า หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดง ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่รู้ ความตั้งใจร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการ วางแผนการเรียน

ส่วน แครนตัน และ บาร์คเลย์ (Cranton & Barclay. 1985 : 136) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง วิธีการเรียนของผู้เรียนที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าขณะนั้น

โดยสรุป พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้เรียน ที่บ่งบอกถึงความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่รู้ ความตั้งใจร่วมมือในกิจกรรม การเรียนการสอน ความสามารถในการวางแผนการเรียน และการปฏิบัติตนทั้งในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

พฤติกรรมการเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และสามารถปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้นได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 57 ; ราชนัย บุญธิมา. 2542 : 50 ; อ้างอิงจาก Tussing. 1949) ซึ่งนิสัย การเรียนจะเกิดขึ้นและมีพลังมากขึ้น ถ้าพฤติกรรมการเรียนนั้นได้รับความสำเร็จเป็นที่พึง พอใจหรือสามารถแก้ปัญหาได้ การกระทำนั้นก็จะได้รับการกระทำซ้ำๆ จนกลายเป็นนิสัย ติดตัว (อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. 2531 : 28 ; อ้างอิงจาก Maddox. 1963) การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้ที่รู้ด้วยตัวเอง เห็นเอง พบเอง เปลี่ยนประสบการณ์ และพฤติกรรมด้วยตัวเอง ถ้าการเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนเอง การเรียนรู้นั้นก็จะไม่ใช่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 49)

องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียน

ดอร์สัน (Dawson. 1998 : 180) ได้ออกแบบสำรวจวิธีอ่านตำราของนักศึกษาระดับวิทยาลัยที่ประสบผลสำเร็จจากการอ่าน สรุปได้ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจเรื่องที่อ่าน
2. ใช้สัญลักษณ์ และกลยุทธ์การอ่านล่วงหน้า
3. พยายามใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่มาเป็นประโยชน์หรือเชื่อมโยงกับเรื่องที่อ่าน
4. อ่านหัวเรื่อง หัวข้อใหญ่ หัวข้อรอง ตัวหนา และข้อความที่เป็นหัวเรื่อง
5. ตั้งจุดประสงค์ของการอ่าน เมื่ออ่านเสร็จ ฝึกตั้งคำถาม

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541 : 6 – 8) กล่าวถึงทักษะในการเรียนระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ทักษะการอ่าน คือ อ่านเร็ว อ่านเป็น อ่านรู้เรื่อง อ่านแล้ววิเคราะห์ได้และจำได้
2. ทักษะการเขียน คือ เขียนถูกต้องตามหลักภาษา เขียนจากภาษาของตน และเขียนจากการอ่านที่หลากหลาย
3. ทักษะการฟัง คือ มีสมาธิในการฟัง จับประเด็นได้ และจำได้
4. ทักษะการถาม คือ ฝึกตั้งคำถามที่มาจากการคิดวิเคราะห์ ถามเพื่อให้ตนกระจ่างขึ้น ถามเพื่อให้ได้คำตอบ ถามเพื่อให้เกิดความรู้ที่แตกฉาน และมีมารยาทในการถาม
5. ทักษะการคิด คือ รู้จักคิดเป็น คิดได้ คิดออก คิดวิเคราะห์ คิดระจุกคิดกระจาย คิดอย่างเป็นระบบ
6. ทักษะการจดบันทึก คือ จดเฉพาะหัวข้อและประเด็นเพื่อนำไปค้นคว้าต่อ
7. ทักษะการค้นคว้า คือ การค้นคว้าโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งทำให้เกิดความกว้างขวางในการค้นคว้า ได้รับความรู้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย
8. ทักษะทางภาษา คือ ควรมีทักษะภาษาอื่น จะสามารถหาความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น
9. ทักษะทางร่างกาย คือ ความสามารถในการดูแลและรักษาสุขภาพเพื่อรองรับการศึกษาที่หนักในระดับอุดมศึกษาได้
10. ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสมาคมของผู้แสวงหาความรู้เพื่อเป็นปัญญาชน จึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีมารยาทต่อกันทั้งระหว่างที่ศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว
11. ทักษะการวางแผนและการบริหารเวลา

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2525 : 2) อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2531 : 97) กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนไว้คล้ายกันว่า วิธีเรียนที่ดีเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยากในตอนต้น แต่ถ้าปฏิบัติติดต่อกันเป็นเวลานานแล้ว วิธีเรียนนั้นจะติดเป็นนิสัยประจำตัว พฤติกรรมการเรียนที่ดี ได้แก่ วางแผนการเรียน แบ่งเวลาเพื่อศึกษา รักษาเวลา มีความรับผิดชอบ บังคับใจให้แน่วแน่ต่อการเรียน และกำหนดงานที่จะทำไว้ให้เหมาะสมกับความสามารถ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2523 : 171 – 184) ศึกษาทัศนคติของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่มีต่อความสำเร็จในการเรียนรายวิชาบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้นิสิตประสบความสำเร็จในการเรียน คือ ตัวผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องมีความตั้งใจในการเรียน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

บราวน์แมน (วิชย์ วงษ์ใหญ่. 2526 : 19 ; อ้างอิงจาก Brownman. 1965) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ได้แก่ วิธีการเรียนของนักเรียนหรือพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และเจตคติของนักเรียนต่อครูผู้สอน นอกจากนี้ ครูต้องมีกลยุทธ์ในการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ สร้างบรรยากาศของห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีวินัยในตนเอง

โดยสรุป พฤติกรรมการเรียนเป็นการสร้างนิสัยการเรียนที่ดี ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนจนเป็นความเคยชิน และกลายเป็นนิสัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียน

ผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยในการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ชัยยุทธ์ ทองทิพย์ (2537 : 62) ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 จำนวน 188 คน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงเป็นอันดับที่สอง คือ นิสัยในการเรียน (.2615) และนิสัยในการเรียนยังร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 3 ตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดีที่สุดโดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ประมาณร้อยละ 35.59 ขณะที่ ทศนีย์ บุญเต็ม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 : การวิเคราะห์เส้นทางตามโมเดลลิเนลที่มีตัวแปรแฝง พบว่า วิธีการเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ (.148) นอกจากนี้ มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2531 : 84 - 87) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภูมิหลัง สภาพแวดล้อมทางบ้าน และด้านการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นิสัยการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.1353) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เพ็ญ จริญญาธรรมพินิจ (2530 : 121 - 127) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ลักษณะของนักเรียน และลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นิสัยการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.349)

ส่วน ศรีระพร จันทโนทก (2538 : 86) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และ ทิพวรรณ กมลพัฒนานนท์ (2543 : 130-132) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมทั้ง สนทยา เขมวัฒน์ (2542) ศึกษาตัวแปรบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาการบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ซึ่งผลการวิจัยทั้งสามเรื่อง พบว่า นิสัยในการเรียนสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้

สำหรับผลการวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

แบกซเตอร์ (Baxter. 1997 : 2096) ศึกษาคุณภาพของการใช้อินเตอร์เน็ตในการเรียนการสอนนักศึกษาบัณฑิตศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่สอนด้วยการใช้อินเตอร์เน็ต 64 คน สุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิค Snowball ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนและความรู้ความสามารถของผู้เรียนทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนการสอน การบริหารรายวิชาและโปรแกรม คุณภาพการสอน ความสัมพันธ์กับผู้เรียน และรายวิชาที่สอน ผลการสอนทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนดีขึ้น มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และอาจารย์ผู้สอนเตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้ง นอกจากนี้ พบว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีสภาพแวดล้อมต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

แมพพิน (Mappin. 1997 : 2007) ศึกษาการออกแบบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเตรียมผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตบัณฑิตศึกษาด้านบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา เป็นการทดลองสอน 4 แบบ คือ 1) การใช้วีดิทัศน์และสื่อสำเร็จรูป 2) วีดิทัศน์ 3) เอกสาร และ 4) สื่อผสมแบบเต็มรูป ผลการวิจัยพบว่า วิธีสอนทั้ง 4 แบบ จูงใจผู้เรียนให้ตั้งใจเรียนดี ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี รวมทั้งสะดวกในการสอน หากบูรณาการวิธีสอนทั้ง 4 แบบเข้าด้วยกัน จะทำให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้น ส่วน แบลนด์ (Bland. 1996 : 5595) ทำการทดสอบลักษณะของผู้เรียนและอิทธิพลของการถ่ายโยงความรู้ด้วยการใช้สื่อชั้นสูง เป็น การวิจัยเชิงทดลองใช้เวลา 17 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา 7 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ใช้สื่อชั้นสูงและกลุ่มห้องเรียนแบบอิสระ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียน และผลการเรียนแตกต่างกัน ขณะที่ สเตาท์ (Stout. 1995 : 1746) ศึกษาเบื้องหลังของหลักสูตรการเรียนทางไกลโดยใช้วีดิทัศน์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ที่เรียนโดยใช้วีดิทัศน์ พบว่า การเรียนโดยใช้วีดิทัศน์มีผลดีต่อพฤติกรรมการเรียน เวลาการเรียน ห้องเรียนขนาดใหญ่ และใช้ได้กับนักศึกษาระดับต่ำกว่าบัณฑิตศึกษา นักศึกษาภาคปกติ และภาคพิเศษ และนักศึกษาที่อายุต่างกัน และผลการวิจัยสะท้อนว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องเปลี่ยนแปลง โดยใช้ Hidden Curriculum ซึ่งรวมค่านิยม ประเพณีและปทัสถานของสังคมวัฒนธรรมการเรียนไว้ 8 อย่าง ได้แก่ ลักษณะสภาพแวดล้อม การสื่อสารระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่าง นักศึกษากับ

อาจารย์ ภาระงานของอาจารย์ การเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนของนักศึกษา วัฒนธรรมย่อยของนักศึกษา และวัฒนธรรมของชาววิศวกรรมศาสตร์

ส่วน ฮิลเลียร์ด (Hilliard. 1995 : 3760) ศึกษาผลกระทบของการทดสอบ และการประเมินผลต่อกิจกรรมการเรียนของนักศึกษาอนุปริญญาเภสัชศาสตร์ พบว่า การทดสอบเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมเรียนในการศึกษาค้นคว้าและการเรียน นักศึกษาส่วนมากรับรู้ว่าการสอบเพื่อให้ผ่าน มากกว่าการรับรู้ว่าการประเมินผล และการทดสอบเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และพบว่า วิธีสอบที่แตกต่างกันทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนต่างกัน นั่นคือ แนวข้อสอบจะเป็นอย่างไรนักศึกษาก็จะมีพฤติกรรมการเรียนอย่างนั้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาน่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาด้วย

2.2 การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

อัจฉรา ชีวาพัฒนานวงศ์ (2536 : 7) ให้ความหมายว่า การใช้เวลาในการเรียน หมายถึง การที่นักเรียนสามารถแบ่งเวลาในแต่ละวันทั้งวันธรรมดาและวันหยุดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนได้อย่างเหมาะสมทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน ส่วน ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539 : 83) ให้ความหมายว่า เวลาที่ใช้ในการเรียน หมายถึง เวลาที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนหรือการทำงานต่างๆ อย่างจริงจัง ขณะที่ ทิพวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2541 : 8) สรุปว่า การใช้เวลาในการเรียน หมายถึง การแสดงออกของนักเรียนในการใช้เวลาทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งในวันธรรมดา และวันหยุดที่เป็นช่วงนอกเวลาเรียน ได้แก่ การทบทวนบทเรียน การอ่านล่วงหน้าก่อนเข้าเรียน การทำการบ้าน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย และการค้นคว้าบทเรียนเพิ่มเติม

เวลาที่ใช้ในการเรียนเป็นเวลาที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนอย่างจริงจัง ยิ่งผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนมากเท่าใดก็ยิ่งเรียนรู้ได้มากขึ้น ยิ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตรงกันข้าม ผู้เรียนที่ใช้เวลาในการเรียนน้อย จะเรียนรู้ได้น้อยส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (Boonruangrutana. 1978 : 18) ถ้านักเรียนสองคนอยู่ในชั้นเดียวกัน คนหนึ่งใช้เวลาในการเรียนอย่างจริงจังประมาณ 90% ของชั่วโมงที่เรียน แต่อีกคนหนึ่งใช้เวลาในการเรียนอย่างจริงจังเพียง 30% ของชั่วโมงที่เรียนจะเกิดความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสองทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ (บุญชม ศรีสะอาด. 2524 : 57 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1980 : 382) สอดคล้องกับความคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์

(2524 : 46 - 47) ที่คิดว่า การใช้เวลาของผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษานั้นมีผลอย่างมากต่อการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียน โดยเฉพาะถ้าการใช้เวลานั้นเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องที่จะเรียนก็จะช่วยให้การเรียนมีผลดีขึ้น และสอดคล้องกับความคิดของ อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541 : 10) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาเป็นเทคนิคของการเรียนที่สำคัญยิ่ง

จากการศึกษาของ ไวลีย์, ฮาร์นิชเฟเกอร์ และ ไวลีย์, บลูม, และ โรเซนไชน์ (Boonruangrutana. 1978 : 17 ; citing Wiley. 1973 ; Harnischfeger & Wiley. 1976 ; Bloom. 1976 ; Rosenshine. 1977) สรุปว่า เวลาที่ใช้ในการเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนของ แครโรล (Boonruangrutana. 1978 : 17 ; citing Carroll. 1963) และ บารานัค (Baranek. 1996) ที่สรุปว่า องค์ประกอบหนึ่งของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ คือ นักเรียนใช้เวลาในการเรียนมากกว่า

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 137 - 150) ศึกษาสาเหตุที่นิสิตต้องออกจากมหาวิทยาลัยกลางคัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2513 และ 2514 จำนวน 161 คน พบว่า สาเหตุที่นิสิตต้องออกจากมหาวิทยาลัยกลางคันเพราะวิธีเรียนของนิสิตเอง คือ แบ่งเวลาไม่เหมาะสม และไม่ตั้งใจเรียน

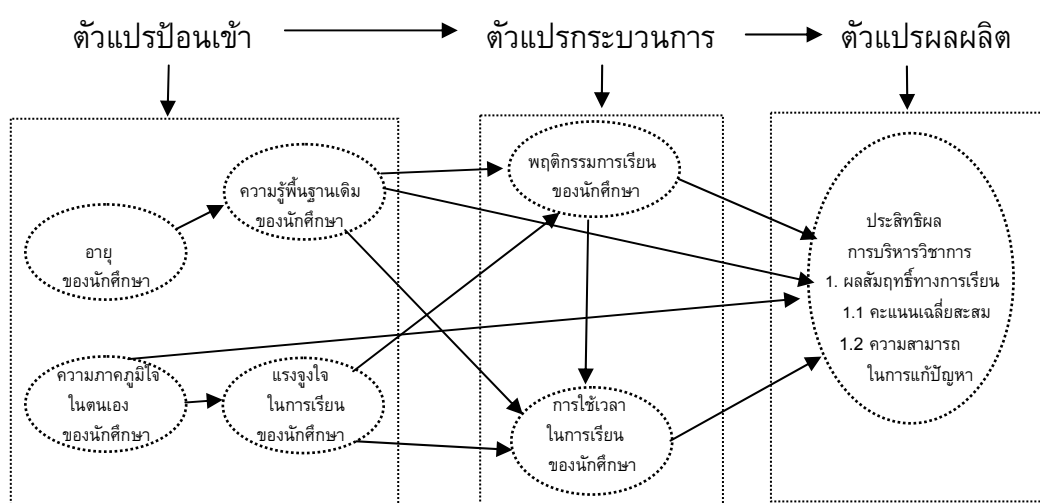
ในการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 147 - 153) ที่ศึกษารูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน พบว่า เวลาที่ใช้ในการเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.202) ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ ทองทิพย์ (2537 : 62 - 67) ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาจำนวน 188 คน ผลการศึกษาพบว่า เวลาที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (.1221) เช่นเดียวกับ ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539 : 199 - 206) ที่พบว่า เวลาที่ใช้ในการเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (.260) ขณะที่ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2531 : 84 - 87) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภูมิหลัง สภาพแวดล้อมทางบ้าน และการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 พบว่า เวลาที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (-.3467) แต่ ทศนีย์ บุญเติม (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า เวลาที่ใช้ในการเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (-.082)

สำหรับการวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ออร์ (Orr. 1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านบุคลิกภาพกับเวลาที่ใช้ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษของนักเรียนเกรด 3 ใช้วิธีวิจัยเชิงทดลอง นักเรียนที่เข้าห้องเรียนช้าเกินกว่า 3 นาทีจะบันทึกไว้ พบว่า นักเรียนที่ได้คะแนนสูงกว่าใช้เวลาในการเรียนมากกว่านักเรียนที่ได้คะแนนต่ำ นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับเวลาที่ใช้ในการเรียน ส่วน ไพรซ์ (Price. 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเอง การบริหารเวลา และบุคลิกภาพต่อวิชาการ โดยศึกษากับนักศึกษาระดับอนุปริญญาที่เรียนแบบนำตนเอง (Self-directed Format) การวัดบุคลิกภาพใช้ตัวบ่งชี้ของไมเยอร์ส-บริกเก้ (The Myers-Brigge Type Indicator) ด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรรายตัว และโดยรวมทั้ง 3 ตัวแปรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 ชนิด คือ ACT, คะแนนเฉลี่ยสะสม คะแนนรวมจากการเรียนแบบนำตนเองจากทุกวิชา และคะแนนจากการเรียนแบบนำตนเองในรายวิชาที่ทำการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตนเองกับการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ขณะที่ ดอยล์ (Doyle. 1997 : 112) ได้ศึกษาผลของการเรียนเพื่อรอบรู้ เวลาที่ใช้ในการเรียน การเรียนกับเพื่อน และความสำเร็จทางวิชาการในกลุ่มการเรียนแบบร่วมมือ พบว่า การเพิ่มเวลาในการเรียนส่งผลต่อการฝึกความร่วมมือและการเรียนเพื่อรอบรู้ในกลุ่มการเรียนแบบร่วมมือ ส่วน แจนโกสกี (Jankoski. 1997) ศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนในห้องเรียนกับการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง เพื่อศึกษาผลการดึงดูดนักเรียนด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมทางบวกโดยการเน้นความสัมพันธ์ในห้องเรียน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่กระตือรือร้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน และ ครูกับผู้ปกครอง ด้วยการเสริมและเพิ่มความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย คือ ครูต้องสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้เป็นเสมือนบ้านที่สานความรู้สึกและอารมณ์ของทุกคนเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องใช้เวลามาก การเรียนรู้นี้จะต่อเนื่องถึงสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนด้วยการเรียนรู้ที่ได้ผลจะต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งโรงเรียน บ้าน และชุมชน พบว่า สิ่งเหล่านี้ทำให้นักเรียนพัฒนา ทั้งสติปัญญาและอารมณ์ ในปีเดียวกัน แชฟเฟอร์ (Shaffer. 1997) ศึกษาปัญหาการเรียนของนักศึกษาที่เข้าเรียนมหาวิทยาลัยในปีแรก รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ พบว่า ก่อนเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนักศึกษาส่วนมากมีทักษะน้อย บางคนอ่านหนังสือไม่เก่งทำให้ไม่ชอบอ่านหนังสือ สาเหตุที่นักศึกษาเหล่านี้สามารถเรียนผ่านระดับชั้นมัธยมได้ เพราะเมื่ออยู่ที่โรงเรียนมีอาจารย์ช่วยเหลือ และเมื่ออยู่ที่บ้านผู้ปกครองก็ช่วยเหลือ นักศึกษาเหล่านี้ประสบปัญหาอย่างมากทั้งไม่เข้าใจสื่อ ไม่เข้าใจตำรา และบริหารเวลาไม่เป็น ทักษะการฟังในห้องเรียนไม่เพียงพอไม่มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองตกต่ำ เมื่ออาจารย์ช่วยแนะนำทักษะการเรียน ทักษะการบริหารเวลา ส่งเสริมและสนับสนุนความสนใจ ทำให้ผลเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

จากความสำเร็จและผลการวิจัยเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการเรียนดังได้กล่าวมานั้น อาจกล่าวได้ว่า เวลาที่ใช้ในการเรียน น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาด้วย

เมื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาทั้งหมดซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยคาดว่า ตัวแปรเหล่านั้นน่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ จึงเสนอแผนภาพแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรป้อนเข้าและตัวแปรกระบวนการ ดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

- 1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์
- 1.2 บรรยากาศการเรียนการสอน
- 1.3 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
- 1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
- 1.5 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์

2. ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ รายละเอียดมีดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้าระดับห้องเรียน

1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์

1.1.1 อายุ

มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เช่น คูเปอร์ และคณะ (อภิกันยา วัชรสฤณี. 2538 : 51 ; อ้างอิงจาก Cooper,et al. 1979) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ การา (Gara. 1998 : 4165) ที่พบว่า อาจารย์คณะธุรกิจที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีลงมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์รัดน์ หิรัญโร (2532 : 141) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง (31 – 40 ปี) และ อาจารย์ที่มีอายุน้อย (20 – 30 ปี) เช่นเดียวกับ วิทยา ประยูร (2540 : 98) ที่พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน แต่มีผลการวิจัยบางเรื่องพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เช่น บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 246) พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับ พรศักดิ์

ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 59) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86) มาลี บะวงษ์ (2534 : 107) พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96)

นอกจากนี้ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบทั้งสองลักษณะ ผลการวิจัยที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 116) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย (31 – 40 ปี) และน้อย (31 – 40 ปี)

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ จัณฐิณี หาญกิตติชัย (2541) จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65) และงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82)

1.1.2 วุฒิการศึกษา

มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การา (Gara. 1998 : 4165) พบว่า อาจารย์คณะธุรกิจที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโท และปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 60) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาโทมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรี

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สมชาติ คงพิกุล (2537 : 60) สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) เกติณี ที่ปประสาน (2539 : 99) วิทยา ประยูร (2540 : 99) บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 156) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86) และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96) และมีผลการวิจัยที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ จัณฐิณี หาญกิตติชัย (2541 : 47) จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65) และ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82)

1.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการวิจัยที่แสดงว่าตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น มาลี บะวงษ์ (2534 : 60 - 62) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง

และปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ แต่ผลการวิจัยบางเรื่องพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 61) พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1 – 3 ระดับ 4 – 6 และระดับ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.1.4 ประสพการณ์ในการสอน

มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า ประสพการณ์ในการสอนหรือประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น สังวร จัตุระโทก (2541 : 77) พบว่า ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายความว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพครูมานานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วน อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 141) พบว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์ทำงานมาก (15 ปี ขึ้นไป) มีความพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ทำงานปานกลาง (6–15 ปี) และอาจารย์ที่มีประสพการณ์ทำงานปานกลาง (6–15 ปี) มีความพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 246) ที่พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมาก (มากกว่า 25 ปี) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานปานกลาง (10 – 15 ปี) และครูที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) และ วิทยา ประยูร (2540 : 99) ก็พบในทำนองเดียวกัน แต่ผลการวิจัยของ เดวิสสัน (Davisson. 1998 : 4135) กลับพบว่า ครูหญิงที่มีจำนวนปีการทำงานมากขึ้นมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมลดลง และพบว่า เมื่อทำงานนานขึ้น อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น ส่วนความพึงพอใจในนโยบาย การนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะงาน เงื่อนไขการทำงานและความรับผิดชอบต่องานกลับลดลง

ผลการวิจัยที่พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น มาลี บะวงษ์ (2534 : 107) เกศินี ที่ปประสาน (2539 : 96) สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 87) พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96) และ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 70)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 110 - 116) พบว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำงานมาก (15 ปี ขึ้นไป) มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการทำงานปานกลาง (6 – 15 ปี) และน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) จรัสสินี หาญกิตติชัย (2541) และ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65)

จากการศึกษาอิทธิพลของอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการสอน จะเห็นว่า ผลการวิจัยยังมีความขัดแย้งกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ตัวแปรชีวสังคมของอาจารย์ทั้ง 4 ตัว น่าจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงนำตัวแปรชีวสังคมของอาจารย์ทั้ง 4 ตัว มาศึกษาด้วย

1.2 บรรยายากาศการเรียนรู้การสอน

ความหมายและความสำคัญ

บรรยายากาศการเรียนรู้การสอน หมายถึง การจัดสภาพองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียนอย่างมีชีวิตชีวา สนุก มีความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ สนใจจะปรึกษาผู้สอนเมื่อมีปัญหาการเรียน (พิมศรี เปาณิล. 2530 : 6) ส่วน ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 11) ให้ความหมายว่า บรรยายากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพทางสังคมจิตวิทยาที่เป็นความเคลื่อนไหว ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ขณะที่ บุญสม สุขุมาลพงษ์ (2536 : 26) ให้ความหมายว่า การสร้างบรรยายากาศในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้สอนในขณะที่สอนที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าย่ห้องเรียนมีอิสระและน่าเรียน และ บอริช (Borich. 1992 : 355) ให้ความหมายว่า บรรยายากาศในชั้นเรียน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเกิดจากลักษณะและระดับการทำหน้าที่ การแสดงความอบอุ่น การส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันหรือร่วมมือกันและให้อิสระผู้เรียนในการเลือกและตัดสินใจ

จากความหมายของบรรยายากาศการเรียนรู้การสอนดังกล่าว จะเห็นว่า บรรยายากาศการเรียนรู้การสอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะบรรยายากาศที่ดีจะส่งเสริมให้ผู้เรียน มีสุขภาพจิตดี มีความตั้งใจ ใช้เวลาในการเรียนอย่างเต็มที่ ในทางกลับกัน ถ้าบรรยายากาศไม่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจ และอาจมีเจตคติไม่ดีต่อผู้สอน และสถาบัน ดังนั้น บรรยายากาศการเรียนรู้การสอนจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากขึ้น (สุทนต์ ศรีไสย. 2539 : 157 ; ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2533 : 9-14)

ประเภทของบรรยายากาศการเรียนรู้การสอน

ดัก (Duke. 1990 : 138) กล่าวว่า บรรยายากาศในชั้นเรียนประกอบด้วย ความรู้สึที่สัมพันธ์กับการจัดชั้นเรียน ปทัสฐานของพฤติกรรม ประเพณีที่เคยกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 26-27) แบ่งบรรยากาศชั้นเรียนเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย พฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ซึ่งจากบรรยากาศ 3 กลุ่มนี้ สามารถจัดเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การที่นักเรียนในห้องมีความตั้งใจและสนใจร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน เช่น การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การทำกิจกรรมร่วมกัน
2. ความผูกพันกันฉันท์มิตร (Affiliation) หมายถึง การที่นักเรียนมีความรู้สึกและแสดงออกของการเป็นมิตรซึ่งกันและกัน เช่น การคุ้นเคยกัน ช่วยกันทำงาน มีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน
3. การสนับสนุนจากครู (Teacher Support) หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงความสนใจต่อนักเรียน รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
4. การเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การจัดกิจกรรมของชั้นเรียนที่มุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางวิชาการเป็นสำคัญ
5. การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การที่นักเรียนแข่งขันซึ่งกันและกันในทางสร้างสรรค์ เช่น แข่งขันกันเพื่อให้ได้คะแนนสูงหรือได้รับการยอมรับ
6. ระเบียบและการมีระบบงาน (Order and Organization) หมายถึง การเน้นการประพฤติปฏิบัติในชั้นเรียนด้วยลักษณะที่เป็นระเบียบ กิจกรรมต่างๆ จัดไว้อย่างมีระบบ

มัวร์ (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542 : 77 ; อ้างอิงจาก Moore. 1978) แบ่งบรรยากาศการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศทางกายภาพ เป็นการสร้างบรรยากาศหรือสภาพของห้องเรียนที่มีผลต่อการสอนและเจตคติของผู้เรียน ห้องเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพเหมาะสม ได้แก่ มีสีสันทนาคู สบายตา อากาศถ่ายเทสะดวก ปราศจากเสียงรบกวน มีขนาดกว้างเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เหมาะกับความเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท สะอาดถูกสุขลักษณะ มีระเบียบเรียบร้อย สิ่งที่อยู่ในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อการสอน สามารถดัดแปลงให้เอื้อต่อการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ ซึ่งผู้สอนจะต้องจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมทุกครั้งก่อนสอน เช่น จัดห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนเป็นกลุ่มๆ การอภิปราย เป็นต้น
2. บรรยากาศทางจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอนมาก เพราะการเรียนการสอนจะดำเนินไปอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่นนั้น ผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันและมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี บรรยากาศทางจิตใจประกอบด้วย บรรยากาศความคุ้นเคยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน บรรยากาศท่าทียที่ผู้สอนทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจ ติดตามและศึกษาค้นคว้า บรรยากาศการยอมรับนับถือที่ผู้เรียนยอมรับนับถือผู้สอนในฐานะที่ให้ความรู้ บรรยากาศการควบคุมที่ทำให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง

ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบของห้องเรียน บรรยากาศของการกระตุ้นความสนใจที่ผู้สอนทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจเพื่อมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 120-121) แบ่งบรรยากาศการเรียนการสอนเป็น 7 ประเภท คือ

1. บรรยากาศที่ท้าทาย เป็นบรรยากาศที่ผู้สอนกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนให้เชื่อในความสามารถของตนที่จะทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ซับซ้อนและค่อนข้างยาก
2. บรรยากาศที่อิสระ เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนมีโอกาเลือกในสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งโอกาสที่จะผิดพลาดด้วย ซึ่งเป็นบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมั่นใจในตนเองที่จะศึกษาค้นคว้า ไม่เกิดความเครียด
3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ เป็นบรรยากาศที่ผู้สอนเห็นว่าคุณค่าในตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ จึงสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนยอมรับนับถือตนเอง ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าตนเองมีคุณค่าและยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้เรียน
4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น เป็นบรรยากาศที่ผู้สอนเข้าใจ เป็นมิตร ยอมรับและให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความอบอุ่น สบายใจและปรารถนาเข้าไปติดต่อด้วย
5. บรรยากาศที่มีวินัยแห่งตน คือ การที่ผู้สอนฝึกให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง ซึ่งผู้สอนต้องให้ผู้เรียนเข้าใจและขอความร่วมมือมากกว่าการสร้างเงื่อนไขกฎระเบียบ เพราะจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเครียด ซึ่งความรับผิดชอบและวินัยในการเรียนรู้ จะต้องเกิดจากการตกลงกันของทั้งสองฝ่าย ไม่ใช่ผู้สอนเป็นผู้กำหนด
6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน ด้วยการชี้แจงเหตุผลของความสำเร็จให้ผู้เรียนทราบ จะช่วยให้ผู้เรียนก้าวหน้าได้ดี เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้จากผลแห่งความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว
7. บรรยากาศแห่งความใกล้ชิด เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องการความเอาใจใส่หรือความสนใจจากผู้สอนและผู้เรียนคนอื่นๆ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (ชมภูนุช วงศ์ตัน. 2534 : 15-16 ; อ้างอิงจาก พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2533 : 10-14) แบ่งบรรยากาศทางจิตใจหรือบรรยากาศทางจิตวิทยาเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศความคุ้นเคย แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งทั้งสองฝ่ายร่วมกันสร้าง บรรยากาศดังกล่าวขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้สอน พฤติกรรมการสอนของผู้สอนและพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน
2. บรรยากาศการเป็นอิสระ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการทำงานเป็นทีม มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสานความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้การเรียนการสอนสนุกสนาน

3. บรรยายการท้าทาย เป็นบรรยายที่ผู้สอนทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจ ติดตาม ศึกษาค้นคว้า เช่น การถามคำถามที่ต้องใช้ความคิด การค้นคว้า การถามเรื่องที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นต้น

4. บรรยายการยอมรับนับถือ เป็นบรรยายที่ผู้เรียนยอมรับนับถือผู้สอนในฐานะเป็นผู้ให้ความรู้และมีความสามารถทั้งด้านเนื้อหาและการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและเป็นบรรยายที่ผู้สอนยอมรับผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีความสามารถ สติปัญญา ความถนัดและทักษะแตกต่างกัน

5. บรรยายการควบคุม เป็นบรรยายที่ทำให้ผู้เรียนในห้องเรียนมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของห้องเรียนและตามที่คุณสอนกำหนด โดยผู้เรียนมีหน้าที่รับผิดชอบงานของตนเอง ตรงต่อเวลาทั้งการเรียนและการส่งงาน มีสัมมาคารวะ ประพฤติเหมาะสมทั้งกาย วาจาและใจ

6. บรรยายการกระตุ้นความสนใจ เป็นบรรยายที่ผู้สอนเสริมแรงจูงใจผู้เรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

จากองค์ประกอบต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยายการเรียนการสอน อาจแบ่งได้ 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ บรรยายทางกายภาพและบรรยายทางสังคมจิตวิทยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยายการเรียนการสอน

บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 186-187) ศึกษารูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน พบว่า บรรยายในชั้นเรียนสามด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อวิชาและทัศนคติทางสังคมศึกษา และการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อผลการเรียน (แต่ไม่พบว่าเป็นอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุ) โดยการสนับสนุนจากครูมีอิทธิพลต่อผลการเรียนทั้งสามด้าน ส่วนการแข่งขันมีอิทธิพลเฉพาะทัศนคติทางสังคมศึกษา

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532 : 131) ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า บรรยายในชั้นเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์วิทยาลัยครู และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

บัญชา แสนทวี (2539 : 177-178) ได้ศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าบรรยายในชั้นเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพของผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

ราชนันท์ บุญธิมา (2542 : 366-367) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า บรรยายในชั้นเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนและ

คุณภาพการสอนของผู้สอนไปยังผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง) ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 315) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น มัวร์ (บัญชา แสงทวิ. 2539 : 52 ; Moore. 1978) ศึกษาความสัมพันธ์ของความไม่สนใจเรียนและระดับชั้นของนักเรียนกับบรรยากาศทางสังคมในชั้นเรียน พบว่า ชั้นเรียนที่ผู้เรียนไม่ก่อนสนใจเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับบรรยากาศในชั้นเรียนที่ครูผู้สอนให้ความสนใจในเรื่องการแข่งขัน การควบคุม และการสนับสนุนของครูผู้สอน และพบว่า นักเรียนที่มีความสนใจและประสบความสำเร็จในการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศในชั้นเรียนที่ครูผู้สอนให้ผู้เรียนมีอิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

มาบุนดา (Mabunda. 1997 : 2900) ศึกษาบรรยากาศทางสังคมของมหาวิทยาลัยชาวอเมริกันตามการรับรู้ของนักศึกษาอัฟริกาใต้ ใช้แบบสำรวจของมัวร์ (Moore) วัดบรรยากาศการเรียนการสอน 9 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันกันฉันท์มิตร (Affiliation) การมีส่วนร่วม (Involvement) การสนับสนุนจากอาจารย์ (Teacher Support) การเน้นงาน (Task Orientation) การแข่งขัน (Competition) ระเบียบและการมีระบบงาน (Order and Organization) ความชัดเจนในการปฏิบัติ (Rule Clarity) การควบคุมจากอาจารย์ (Teacher Control) และนวัตกรรม (Innovation) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศทางสังคมโดยรวมตามการรับรู้ของนักศึกษาผิวสีเป็นไปในทางบวก

แอล-สุไลมาน (Al-Sulaiman. 1998 : 708) ศึกษาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และลักษณะสิ่งแวดล้อมของชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาซาอุดีอาระเบีย พบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนที่ผู้สอนพุดน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ทั้งสามด้าน คือ การคิดสิ่งใหม่ (Originality) การคิดอย่างรวดเร็ว (Fluency) และการคิดอย่างยืดหยุ่น (Flexibility)

คอฟฟิน (Coffin. 1997 : 807) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ความเอาใจใส่ การใช้อำนาจและบรรยากาศ รวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์นักเรียนและครู มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลด้วยวิธีตรวจสอบสามเส้า (Triangulated) โดยการใช้แบบสำรวจความหมายของภาษา (Semantic Differential Survey) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีพื้นฐานจากชั้นเรียน สิ่งสำคัญที่สุด คือ การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ความเอาใจใส่ มีความยืดหยุ่นและเปิดเผยและไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด

วัตสัน (Watson. 1998 : 1489) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในชั้นเรียนกับความพึงพอใจในสถาบันตามการรับรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 13 ตัวที่ใช้วัดบรรยากาศในชั้นเรียน ส่วนการวัดความพึงพอใจประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ผลการศึกษาพบว่า ความสนใจของบุคคลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์เป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุด พฤติกรรมที่อาจารย์แสดงในห้องเรียนมีอิทธิพลต่อความชื่นชมบรรยากาศของสถาบัน และพบว่า นักศึกษาที่มีความรู้สึกลังเลในสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนจะมีความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมโดยรวมของสถาบันด้วย

เดอ จอห์น (DeJohn. 1998 : 82) ได้ศึกษาการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และการอ่านของนักเรียนอเมริกันและอัฟริกันชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่าความสามารถเชิงวิชาการและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตัวแปรที่ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และการอ่านของนักเรียนชายได้ดีที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหญิง ได้ดีที่สุด คือ แรงจูงใจเกี่ยวกับเกณฑ์และการท้าทาย ผลการวิจัยสรุปประเด็นอื่นๆ ได้ดังนี้

1. ผู้สอนสามารถใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ กล่าวคือ สำหรับนักเรียนชายใช้แรงจูงใจเป็นกลยุทธ์พัฒนาความสามารถ ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการเรียนคณิตศาสตร์และการอ่าน ส่วนนักเรียนหญิงใช้แรงจูงใจในลักษณะงานที่ท้าทายและในบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้มีอิสระ

2. บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนของผู้เรียน

จาจรัตน์ อ้วนพิกุล (Ounpikul. 2001 : 3489) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของอาจารย์กับการปฏิบัติของอาจารย์ตามการรับรู้ของนักศึกษาที่เรียนวิชาภาษาสเปน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาตรี 153 คน ของมหาวิทยาลัยแห่งมิสซิสซิปปี ในออกฟอร์ด (University of Mississippi in Oxford) ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาชอบอาจารย์ที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศการเรียนการสอน การพูดคุยของอาจารย์ และการอภิปราย มากกว่าอาจารย์ที่มีลักษณะแบบอัตตาริปไตยและแบบตามสบาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า บรรยากาศการเรียนการสอนน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาบรรยากาศการเรียนการสอนด้วย

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ความหมายและความสำคัญ

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 11) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วน กิลเมอร์ (ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 80 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน และได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

ในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน (ภารดี อนันตนาวิ. 2539 : 54) ในขณะที่ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 210 – 212) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

โดยทั่วไป บุคคลที่มีแรงจูงใจดีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถ้าเป็นแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ต่องานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 131) หน่วยงานที่ไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ย่อมต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 154-155) แรงจูงใจในการทำงานจะกระตุ้น และชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายการทำงานและเป็นพฤติกรรมที่มีความคงทน (Steers & Porter. 1991 : 20 - 24) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นพลังผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland. 1987)

สำหรับคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539 : 196 ; Atkinson. 1991 : 51) และเป็นความสำเร็จด้วยมาตรฐานอย่างดีเลิศเหนือกว่าบุคคลอื่น พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ รู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และรู้สึกวิตกเมื่อประสบความล้มเหลว (McClelland. 1987)

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน เมื่อบุคคลมีความต้องการสูงจะส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 135 ; citing McClelland. 1962) ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 27)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มุ่งพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผล หรือบรรลุเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อจะได้เข้าใจแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการวิจัยของ แมคเคลแลนด์ (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 135 ; citing McClelland. 1962 ; Schultz & Schultz. 1998 : 239 ; citing McClelland. 1961) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย
2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
4. พอใจกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เป็นผลการปฏิบัติงาน
5. พอใจที่ได้รับผิดชอบในการแก้ปัญหา

มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ เช่น ผลการศึกษาของ สเตียร์ และ สเปนเซอร์, ยูคัล และ ลาธัม รวมทั้ง มัตซุอิ, โอคาตะ และ คาคุยามะ (Bowditch. 1997 : 90 ; citing Steers & Spencer. 1977 ; Yukl & Latham. 1978; Matsui, Okada & Kakuyama. 1982) ที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

- 1) ได้ประสบการณ์ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานที่ดี
- 2) ตั้งเป้าหมายสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า
- 3) ปรับปรุงการปฏิบัติงานจากข้อมูลย้อนกลับ

เฮอร์แมนส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Hermans. 1970 : 355) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สภาพที่สูงขึ้น
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต
8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ

มีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเน้นความสำเร็จ ซึ่งต่างจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่เน้นการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 136 ; citing Meyer. 1968)

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แมคเคลแลนด์ และ คนอื่นๆ (Robbins. 1998 : 175 - 178 ; citing McClelland. 1961 ; Atkinson & Raynor. 1974 ; McClelland. 1975) มีแนวคิดที่ว่า ทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเองซึ่งมี 3 แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแต่ละแบบที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน สำคัญของแรงจูงใจแต่ละแบบ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด เป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าการหวังในรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยกระทำ จากการวิจัยของ แมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น คือ

- 1.1 ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า
- 1.2 แสวงหาวิธีแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบของตน
- 1.3 ต้องการรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนในเวลารวดเร็ว เพื่อจะสรุปได้ว่า งานที่ทำนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่
- 1.4 กำหนดเป้าหมายของงานให้มีความท้าทายในระดับปานกลาง และเป็นงานที่มีความยากปานกลาง
- 1.5 ชอบทำงานที่เป็นปัญหาท้าทาย และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วยความรับผิดชอบของตนมากกว่าการว่าผลลัพธ์นั้นเป็นเรื่องของโอกาสหรือเป็นการกระทำของผู้อื่น
- 1.6 หลีกเลี่ยงเมื่อรับรู้ว่าเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป
- 1.7 ต้องการเอาชนะอุปสรรค และต้องการรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นเกิดจากตนเอง ไม่ชอบการประสบความสำเร็จเพราะโอกาสเอื้ออำนวย
- 1.8 จะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่าจะมีความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จครั้งต่อครั้ง ไม่ชอบท้าทายกับตัวเลขสูงๆ และจะไม่พอใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้

และไม่ชอบตัวเลขต่ำๆ คือ มีความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จสูง เพราะไม่ท้าทายทักษะและความสามารถ ชอบตั้งเป้าหมายที่กระตุ้นตัวเองเพียงเล็กน้อยเมื่อประมาณได้ว่าโอกาสทำงานได้สำเร็จหรือล้มเหลวมีเท่าๆ กันโดยใช้ความรู้สึกจากประสบการณ์ในอดีตและจะมีความพึงพอใจในความพยายามของตนเอง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation : nAff) หมายถึง ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรักและมิตรไมตรีกับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 ต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

2.2 ต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เข้าใจซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น

2.3 ชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือกัน ประสานงานกันมากกว่าสถานการณ์ ที่แข่งขันกัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power : nPow) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง จะมีลักษณะดังนี้

3.1 ชอบการบังคับ และพยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

3.2 ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน และมุ่งเน้นสถานภาพ

3.3 ชอบการมีชื่อเสียงเกียรติยศและการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ ผู้บริหารจึงควรพยายามใช้กลยุทธ์กระตุ้นตนเอง และบุคลากรของหน่วยงานให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งที่สามารถสร้างได้ด้วยการสอน และการฝึกอบรม (Bowditch. 1997 : 90 ; citing McClelland. 1965)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

روبินส์ (Robbins. 1998 : 177) กล่าวว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงพึงพอใจงานที่เป็นความรับผิดชอบของตน งานที่มีข้อมูลป้อนกลับและเป็นงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะประสบผลสำเร็จในงานที่มีลักษณะกล้าได้กล้าเสีย (McClelland and Winter. 1969)

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่ และผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงสนใจว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดโดยไม่สนใจการทำงานของคนอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจมักมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารที่ดีที่สุด จะมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์ต่ำ ในความเป็นจริง แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นลักษณะของการบริหารที่มีประสิทธิผล เพราะแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเกิดขึ้นง่ายตามอำนาจหน้าที่การบังคับบัญชาตามลำดับชั้นในองค์การโดยผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะถูกกระตุ้นให้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมากกว่า

4. ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพของการอบรม คือ การสอนให้แต่ละคนคิดเพื่อความสำเร็จ เพื่อชัยชนะและเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และให้เกิดการเรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรในสถานการณ์ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยต้องเป็นงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีข้อมูลป้อนกลับและความเสี่ยงปานกลาง เมื่องานต้องการผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผู้บริหารสามารถเลือกบุคคลได้เหมาะสม หรือพัฒนาตนเอง และผู้ที่มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยการฝึกอบรม

มีผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก (Steers, 1977 : 125 ; citing Atkinson. 1958 ; McClelland, Atkinson, Clark & Lowell. 1953 ; Steers. 1975) และพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ ลาออกจากงานมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง (Steers, 1977 : 125 ; citing Porter & Steers. 1973) และมีผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ 1) พึงพอใจในประสบการณ์การทำงานที่ดี 2) ตั้งเป้าหมายสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 3) ปรับปรุงการทำงานตามข้อมูลย้อนกลับ (Bowditch & Bruno. 1997 : 90 ; citing Steers & Spencer. 1977 ; Yukl & Latham. 1978 ; Matsui & Kakuyama. 1982) ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า มีการรับรู้แนวคิดใหม่ได้ดีกว่า และ ยอมรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

งานวิจัยในเวลาต่อมา ยังแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง และผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ามีความกล้าเสี่ยงมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า (Schultz & Schultz. 1998 : 239 ; citing Langan & Roth. 1995 ; McClelland. 1987)

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 85 - 161) ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า

1. อาจารย์ที่มีอายุมาก (41 ปี ขึ้นไป) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย (31 - 40 ปี) และอายุน้อย (20 - 30 ปี) อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก (15 ปี ขึ้นไป) มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง (6 - 15 ปี) และประสบการณ์การทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) และพบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่สังกัดสถานศึกษาต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .5199 และ .5628 ตามลำดับ

3. แบบผู้นำที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงดีที่สุด คือ ผู้คุมกฎ ($\beta = .4780$ และ $.3698$)

4. ปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบและชนิดของงานที่ทำ ส่วนความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงานและการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจระดับปานกลาง และพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ส่วนแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน การนิเทศ สภาพแวดล้อมของงาน นโยบาย และการบริหารงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 102 - 106) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ($r = .55$) และร่วมกับตัวแปรด้านบุคคลอีก 3 ตัว คือ ความสนใจในงาน เจตคติต่อระบบราชการ และระดับเงินเดือนที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.70 เฉพาะตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1885 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วน นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542 : 89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัว และการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ และรูปแบบความเป็นผู้นำไปยังความสำเร็จของวิชาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .238 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ในปีเดียวกัน ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542 : 101) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน รองลงไป คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้

เวเรน (Wren. 1997 : 2796) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากครู พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด เมื่อวิเคราะห์จากหน่วยโรงเรียน พบว่า ขนาดของโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในแต่ละโรงเรียนกระจายต่างกันมากทั้งในระดับสูงและระดับต่ำ

เมสัน (Mason. 1998 : 706) ศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดีและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้วยความพยายามเป็นพิเศษตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการและการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนของชาวอเมริกัน : ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผลการศึกษาพบว่า อธิการบดีทำงานเป็นกลุ่มโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนปานกลาง และแทบไม่เคยใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายเลย (Laissez-faire Leadership) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานของอธิการบดีได้ดีกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถทำนายได้ดีเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สองของการทำนายในทุกตัวแปร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ด้วยการวัดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดแรงจูงใจในการทำงาน ของเมอร์เรย์ (McClelland. 1980 ; citing Murray. 1965) ที่วัดแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

1.4 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ (Organizational Commitment)

ความหมายและความสำคัญ

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1999 : 86) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์การและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ส่วน เมอร์เดย์, พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (McShane & Von Glinow. 2000 : 208 ; citing Mowday, Porter & Steers. 1982) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพัน (Attachment) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และมีความเกี่ยวข้อง (Involvement) กับองค์การ ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ขณะที่ จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยภาพรวม

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์การ

เมารว์เดย์, พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Luthans. 1995 : 131 ; citing Mowday, Porter & Steers. 1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความภักดี (Loyalty) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จอย่างต่อเนื่องขององค์กร และมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข ลูธานส์, แบค และเทเลอร์ (Luthans. 1995 : 131 ; citing Luthans, Baack & Taylor. 1987) กล่าวว่า เจตคติต่อองค์กรสามารถพิจารณาได้จากบุคลากร (เช่น อายุ การจ้างในองค์กร ความรู้สึกดีและไม่ดี) และองค์กร (เช่น การออกแบบงานและแบบของผู้นำ) ในทำนองเดียวกัน สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 443) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความภักดีต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลกระทำต่อองค์กร เพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างโดยรวมสะท้อนเจตคติทั่วไปที่ตอบสนองต่อองค์กร ในภาพรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนเฉพาะความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) ความผูกพันต่อองค์กรคาดว่าจะมีความคงที่นานกว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีการวิจัยระยะยาวของ พอร์ตเตอร์ และ คณะ (Porter et al. 1974) สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่พัฒนาอย่างช้าๆ แต่มีความมั่นคง ในขณะที่ความพึงพอใจจะปรากฏอยู่เพียงระยะเวลาหนึ่ง สะท้อนปฏิกิริยาตอบสนองเฉพาะอย่างทันทีทันใดมากกว่า และมีลักษณะสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จับต้องได้

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

เมารว์เดย์, พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Luthans. 1985 : 131; Baron. 1990 : 173 - 174 ; citing Mowday, Steers & Porter. 1979) พอร์ตเตอร์ และ สมิท (Steers & Porter. 1991 : 442; citing Porter & Smith. 1970) รวมทั้งบูแคนัน (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 186 ; citing Buchanan. 1975) และ ไโรเซอร์ (Ivancevich & Matteson. 1999 : 204 ; citing Reichers. 1985) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความศรัทธาต่อองค์กร (Identification) คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความทุ่มเทต่อองค์กร (Involvement) คือ มีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ มีความเชื่อ และยอมรับสูงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1999 : 88 - 89) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ ไม่ต้องการออกจากงาน ไม่ชอบขาดงาน รับรู้ค่านิยมและความ

สำคัญของการรวมเป้าหมายของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร และ คิดว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนเองด้วย การให้รางวัลภายในจึงมีความสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบรางวัลภายในที่เน้นความสำคัญของแต่ละบุคคล หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง รวมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร และ ออกแบบงานให้มีความท้าทายมากขึ้น บุกแน้น (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 186 - 187 ; citing Buchanan. 1975) กล่าวว่า ถ้าการให้รางวัลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือรางวัลเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น

ส่วน ฮอย, ทาร์เทอร์ และ บลิส (Hoy, Tarter & Bliss. 1990 : 266) มีความคิดว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล จะต้องมีความเชื่อที่มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Value) ประการแรกจะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้ทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรียก ลักษณะนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นศูนย์รวมชีวิตขององค์กร (Hoy, Tarter & Bliss. 1990 : 266 ; citing DeCotis & Summers. 1987) หากขาดลักษณะอย่างนี้ ก็เหมือนขาดการเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 442) กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1999 : 86) เมเยอร์ และ เอลเลน (Luthans. 1995 : 131 ; citing Meyer & Allen : 1991) และ เฮนคอฟฟ์ (George & Jones. 1999 : 99; citing Henkoff. 1992) แบ่งโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavior) หรือความผูกพันต่อองค์กรแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลที่เกิดจากการกระทำในอดีตที่ได้ทุ่มเทลงทุนลงแรงในองค์กรซึ่งไม่สามารถเอาถืกลับคืน หากลาออกจากงานจะสูญเสียประโยชน์
2. ความผูกพันทางเจตคติ (Attitude) หรือความผูกพันต่อองค์กรเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรและต่อเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

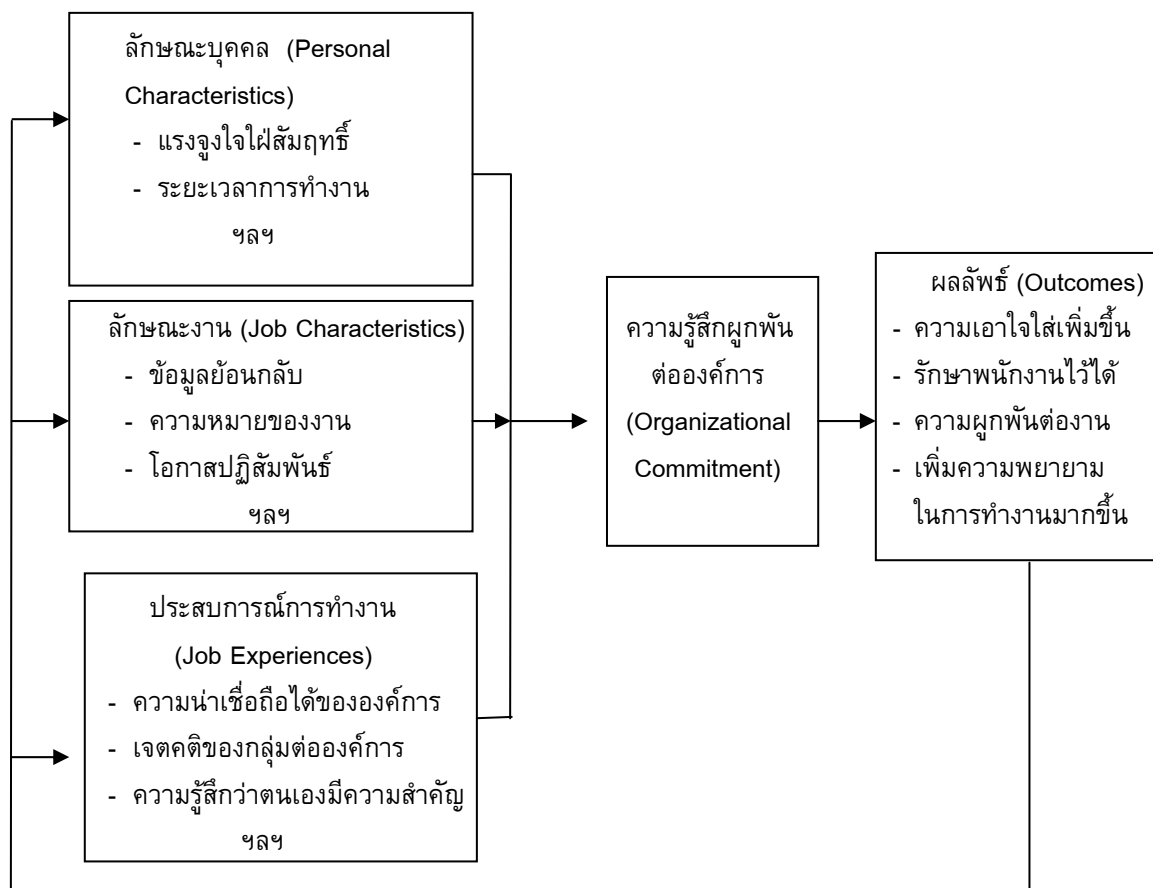
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 122 - 124) บารอน (Baron. 1990 : 174) และ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95 - 97) เสนอแบบจำลองแสดงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ลักษณะบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระยะเวลาการทำงาน ฯลฯ
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน ความหมายของงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ฯลฯ
3. ประสพการณ์การทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร เจตคติของกลุ่ม

ต้องการ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ฯลฯ

ปัจจัยดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งที่มา : ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. น. 96

ต่อมา สเตียร์, เมอร์เดย์ และ คณะ (Steers & Porter. 1983 : 443 ; citing Steers. 1977 ; Mowday, et al. 1982) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า เมื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกว้างขวางขึ้นทำให้ได้ข้อค้นพบกระจ่างขึ้นว่า สิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถพบจากสิ่งแวดล้อมของการทำงาน สรุปได้เป็น 4 ประการ คือ

1. ลักษณะบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ค่าจ้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการศึกษา

2. ลักษณะงานหรือความสัมพันธ์กับบทบาท พบว่า การปรับปรุงงานต่างๆ ไป ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และบทบาทที่ชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องมีความสัมพันธ์

ทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเป็นทางการ หน้าที่ และการกระจายอำนาจ (Morris & Steers. 1980) นอกจากนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการควบคุมองค์การ (Rhodes & Steers. 1981) และที่สำคัญ โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอย่างมาก

4. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกทางบวกต่อกลุ่มในองค์การ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การและความคาดหวังที่มีต่อองค์การ

โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 22 - 23) เสนอความคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมอร์ไตย์ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Porter & Steers) และนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ส่วนใหญ่มีแนวคิดที่ว่า แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรมีโครงสร้างเดียว ต่อมาเมื่อนักวิชาการบางท่านศึกษาวิจัยและสรุปผลว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีหลายโครงสร้าง เช่น เมเยอร์ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 22 - 23 ; อ้างอิงจาก Mayer. 1990) สรุปผลการวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีหลายมิติ (Multidimensional Construct) มิใช่มีเพียงแง่มุมเดียว (Unidimensional Construct) คือ 1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ 2) ความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ บุคคลมิได้เพียงแต่จะภักดีต่อองค์กรด้วยการเป็นเพียงฝ่ายรับเท่านั้น แต่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งเต็มใจที่เป็นฝ่ายรับและเต็มใจที่จะให้บางสิ่งของตนเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 99) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า

1. ปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ได้แก่ เงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ (.2192, .5504, .6431 และ .4776)

2. ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ (.1764 ถึง .7090)

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 149 - 161) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองท้ายสุด พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสาร และสัมพันธภาพ (.383) ความขัดแย้งในบทบาท (-.240) และ อายุของอาจารย์ (.150) ตามลำดับ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 57 - 64) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง (.6169, .3304, .2170, .1957, .1650, .1337, และ .1336) และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 9 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .3212 ถึง .5761 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสูงสุด คือ .5761 และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45.12

มีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เช่น อุษณีย์ ดำนวนรพันธ์ (2536 : 57 - 62) พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน สมชาติ คงพิกุล (2537 : 71) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (.5726) ปีเดียวกัน หวัน แดงทิพย์ (2537 : 71 - 72) พบว่า ทักษะที่มีต้องานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (.7468) ต่อมา สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : 72 - 74) พบว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ปฏิบัติงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเงินทุน ในกรุงเทพมหานคร (.345, .483, และ .659) ส่วน ปริญญาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 83 - 88) พบว่า ครูเพศชาย อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (.1607, .1904, .1711, .1371, .5456 และ .6062 ตามลำดับ)

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้ ฮอย, ทาร์เทอร์ และ บลิส (Hoy, Tarter & Bliss. 1990) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศ และสุขภาพโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 872 คน และครูใหญ่ 58 คน ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจสุขภาพองค์กร (Organizational Health Inventory : OHI) แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate Description Questionnaire - Revised

Secondary : OCDQ-RS) แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire : OCQ) และแบบทดสอบวัดประสิทธิภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา (High School Proficiency Test : HSPT) ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์กร 3 ตัว ได้แก่ การบูรณาการองค์กร การจัดสรรทรัพยากรและการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านความสนิทสนมของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรอื่นๆ นอกนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรทั้งหมดรวมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ 35% บรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายความผูกพันองค์กรได้ 26% และเมื่อเพิ่มตัวแปรเศรษฐกิจและสังคมทำให้สามารถเพิ่มการทำนายความผูกพันองค์กรได้เพียงเล็กน้อย ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสามารถอธิบายประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 75% และตัวแปรความผูกพันองค์กรของครูสามารถอธิบายประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 42% สุขภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรสามารถใช้ตัดสินความผูกพันต่อองค์กรของครู

แคดีชค (Kadyschuk. 1998 : 4510) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู ความผูกพันต่อวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรย่อยในโรงเรียนประถมศึกษาในซัสแคตเชวัน แคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ในเวลาเดียวกันครูมีความผูกพันทั้ง 3 มิติโดยแยกกันไม่ออก และไม่ใช้เป็นการผูกพันเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การส่งเสริมระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ลักษณะงาน องค์ประกอบภาวะผู้นำกับความผูกพันทั้ง 3 มิติ ส่วน เทย์เลอร์ (Taylor. 1997 : 214) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการทำหายความสามารถ การสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจและรูปแบบความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ ซัลลิแวน-แคปแลน (Sullivan-Kaplan. 1997 : 1218) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเอาใจใส่ ความสามารถต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการพยาบาล 13 คน และพยาบาลในหอคนไข้หนัก 160 คนในเขตเมือง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินการเอาใจใส่แบบสำรวจความสามารถต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบสำรวจสถานภาพและการทดสอบความร่วมมือทางวิชาชีพ ผลของการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการเอาใจใส่และความสามารถต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาตามแนวคิดของ เมอร์ไตย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Luthans. 1985 : 131 ; citing Mowday, Steers & Porter. 1979) ที่จำแนกความผูกพัน ต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความศรัทธาต่อองค์กร (Identification) 2) ความทุ่มเท ต่อองค์กร (Involvement) และ 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

1.5 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์

ความหมายและความสำคัญ

มาณี ไชยธีรานุวัตร (2536 : 1) กล่าวว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่มีความรู้ รักการแสวงหาความรู้และรักการสร้างความรู้ใหม่ รวมทั้งพร้อม ที่จะขยายและสื่อความรู้ไปในวงกว้างต่อไป ขณะที่ ฟินเนแกน (Finnegan. 1994 : 189) ให้ ความหมายความเป็นนักวิชาการว่า หมายถึง ผู้ที่แสดงออกถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างสูง ในวิชาชีพเฉพาะสาขาและมุ่งแสวงหาความรู้ในสาขาวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ส่วน ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541 : 76) กล่าวว่า ความเป็นนักวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็น ผู้นำและให้ผู้อื่นกระทำการกิจกรรมทางด้านวิชาการตามที่ต้องการได้อย่างบรรลุผล ขณะที่ โคแกน, โมเสส และ เอล – คาวาส (Kogan, Moses & El – Khawas. 1994 : 44) ให้ความหมาย ความเป็นนักวิชาการว่า หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดระบบ และให้มันทัศน์ใหม่ (Reordering and Reconceptualisation of Existing Knowledge)

สรุปได้ว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างสูงในวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถนำให้ผู้อื่นกระทำการ กิจกรรมวิชาการตามที่ต้องการได้ และเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดระบบและให้มันทัศน์ใหม่

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการ มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาจึงให้ความสำคัญกับงานวิชาการอย่างมาก นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นชุมชนของนักวิชาการ (Community of Scholar) (Finnegan. 1994 : 36, 178) ทำหน้าที่ผลิตผลงานทางวิชาการ สร้างนักวิชาการ และใช้ผลงานทางวิชาการ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2543 : 83) ซึ่งงานวิชาการที่ถือว่าเป็นหัวใจ ของมหาวิทยาลัย คือ การสอนและการวิจัย (มาณี ไชยธีรานุวัตร. 2536 : 1) ทั้งการสอน และการวิจัยเป็นงานที่ส่งเสริมและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (Finnegan. 1994 : 36, 71) ดังนั้น ผู้ที่มีความเป็นนักวิชาการที่สมบูรณ์ต้องมีความเชี่ยวชาญทั้งงานสอนและงานวิจัย (Finnegan. 1994 : 27 ; citing Clark. 1987)

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นกลไกหลักในการปฏิบัติการกิจด้านงานวิชาการ และเป็นกลไกสำคัญที่จะนำสถาบันสู่เป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการ (มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ. 2536 : 1) สอดคล้องกับความคิดของ โคแกน, โมเสส และ เอล – คาวาส (Kogan, Moses & El – Khawas. 1994 :1) ที่กล่าวว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะแสดงถึงศักยภาพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ศักยภาพเหล่านี้จะส่งผลต่อการสอน มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และมีผลต่อการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่

งานวิชาการเป็นงานหลักที่ผู้สอนทุกคนจะต้องรับผิดชอบ การพิจารณาว่าผู้สอนคนใดมีมาตรฐานหรือคุณภาพเพียงใดนั้นจะถือเอางานวิชาการเป็นเครื่องมือวัดที่สำคัญ (ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 75 ; อ้างอิงจาก Stoops and Johnson. 1967) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาวิชาการ (ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 75 ; อ้างอิงจาก Bradley. 1983 : 21)

องค์ประกอบของความเป็นนักวิชาการ

มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ (2536 : 9) ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งการสอนประกอบด้วย การเตรียมการสอน การทำเอกสารประกอบการสอน การทำสื่อและอุปกรณ์การสอน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การให้เกรด การให้คำปรึกษาในวิชาที่สอน การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การสอบวิทยานิพนธ์ ฯลฯ ส่วนการผลิตผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเขียนบทความตำรา การสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ การบรรยายและปาฐกถาในที่ประชุมทางวิชาการ การเสนอผลงานวิชาการในที่ประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโครงการวิจัยและการทำวิจัย ดังนั้น อาจารย์ที่มีความเป็นนักวิชาการ จึงต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญครอบคลุมกิจกรรมดังกล่าว

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. 2532 : 37 - 38 ; อ้างอิงจาก ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. 2527) กล่าวว่า ลักษณะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นนักวิชาการ มีดังนี้

1. ความใฝ่รู้ หมายถึง ความอยากรู้ความหมายของสิ่งต่างๆ ของปรากฏการณ์หรือของพฤติกรรมทั้งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวที่ปรากฏในตำราที่ปรากฏในถ้อยแถลงของผู้รู้และผู้ไม่ใฝ่รู้ และทำความเข้าใจในปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ปรากฏการณ์นั้นหรือพฤติกรรมนั้น
2. ความพอใจในสิ่งที่เลือกทำ คือ มีความพอใจในสิ่งที่คิดว่าเป็นศาสตร์ของตัวเอง สิ่ง que เลือกนั้นถือว่าเป็นแขนงวิชาที่สันทัดและวิเคราะห์ว่าเป็นอาชีพของตนเอง
3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ขยันที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ขยันที่จะแสดง ความเข้าใจที่มีอยู่ในลักษณะของการอภิปราย การโต้แย้ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะของการเขียนบทความวิชาการ การเขียนหนังสือ และตำราเรียน

4. ความกล้าหาญ หมายถึง ความกล้าที่จะแสดงความคิดตามที่ตัวเองเข้าใจว่าถูกต้อง ให้ประจักษ์ต่อคนทั่วไป และต่อคนในวงการเดียวกัน โดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น การอภิปราย การบรรยาย การเขียนบทความ การเรียบเรียงตำราหรือหนังสือ

5. การมีจรรยาบรรณ หมายถึง การใจกว้างยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างจากความคิดของตน ไม่พยายามหาเหตุผลใดๆ เพียงเพื่อคัดค้านความคิดอื่นที่ตนเองไม่เห็นด้วย ไม่ชอบหรือไม่ยอมรับ ไม่บิดเบือนหลักฐานหรือข้อมูลเพียงเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ต้องการ

ส่วน ทวีป อภิสสิทธิ์ (ประโยชน์ คุณต์กาญจนากุล. 2532 : 38 - 39 ; อ้างอิงจาก ทวีป อภิสสิทธิ์. 2530 : 38 - 41) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ 5 ประการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นนักวิชาการที่ดี คือ

1. ศรัทธาในสาขาอาชีพของตน ได้แก่ การบอกรับหรือติดตามอ่านวารสาร เอกสาร เฉพาะสาขาของตนเป็นประจำ
2. ติดตามข่าวสารข้อมูล ได้แก่ สนใจในการอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ เข้าห้องสมุด เพื่อติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของสังคมและบ้านเมือง
3. สังสรรค์วิชาการกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในสาขาเดียวกันหรือต่างสาขา
4. ร่วมประชุม อบรม สัมมนาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อวิชาการ หรือการสอน
5. สนใจ คิดค้น และค้นคว้าทดลองเพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ และเทคนิควิธีการ ถ่ายทอดความรู้ให้ก้าวหน้าและแปลกใหม่อยู่เสมอ

ฟินเนแกน (Finnegan. 1994 : 178 - 179) กล่าวถึงลักษณะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นนักวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

1. ประสานงานด้านวิชาการ แลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างต่อเนื่องในหมู่นักวิชาการ
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตในด้านการเรียนการสอน มีการอภิปรายแบบตัวต่อตัวมากกว่าแบบทางไกล และมีการอภิปรายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. อุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของสถาบัน
4. เป็นบุคคลที่มีมาตรฐานทั้งด้านความเชี่ยวชาญ และประสิทธิภาพ

บอยเยอร์ (Kogan, Moses & El - Khawas. 1994 : 33 ; citing Boyer. 1990) กล่าวถึงขอบข่ายงานของผู้มีความเป็นนักวิชาการ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นนักวิชาการด้านการแสวงหาความรู้ (Scholar of Discovery)
2. ความเป็นนักวิชาการด้านการบูรณาการ (Scholar of Integration)
3. ความเป็นนักวิชาการด้านการนำไปใช้ (Scholar of Application)
4. ความเป็นนักวิชาการด้านการสอน (Scholar of Teaching)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2544 : 8) กล่าวถึงการพัฒนาความเป็นนักวิชาการของบัณฑิตศึกษา ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการเหล่านี้เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่จะต้องสร้างขึ้นในระดับอุดมศึกษา และถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คือ

1. ใฝ่ใจในวิชาการ
2. แสวงหาและพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา
3. ติดตามกับความรู้ใหม่ๆ
4. วิเคราะห์และทบทวนความรู้ที่นั้นๆ
5. สามารถแสดงความรู้ให้ปรากฏ
6. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
7. มีคุณธรรมของนักวิชาการ

จากความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของความเป็นนักวิชาการที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนา และสร้างสรรค์คุณภาพทางวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนักวิชาการของอาจารย์

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532 : 134 – 136) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จากวิทยาลัยครู 17 แห่ง จำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามอาจารย์และนักศึกษา องค์ประกอบเชิงสาเหตุที่เป็นตัวแปรทำนายที่ศึกษามี 10 ตัวแปร ตัวแปรทำนายตัวหนึ่ง คือ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงาน และการเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจเชิงวิชาการเป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนโดยภาพรวมของอาจารย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .1926 ส่วน มาณี ไชยธีรานุวัตร (2536 : 146 - 153) ได้วิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 826 คน จาก 109 ภาควิชา ใน 11 คณะวิชา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัด 12 ชุด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับและการถดถอยพหุคูณ แยกความมุ่งมั่นต่องานวิชาการเป็น 2 ตัวแปร คือ การสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ พบว่า

1. ความมุ่งมั่นต่อการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยระดับบุคคลได้แก่

ทัศนคติต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการสอน แรงจูงใจจากลักษณะงาน พฤติกรรมการสอนในปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจต่องาน และคุณภาพชีวิต แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จของการสอนในรอบปีที่ผ่านมา ตำแหน่งทางวิชาการ

และเพศ ส่วนความสัมพันธ์กับปัจจัยระดับภาควิชา พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศของภาควิชา และความผูกพันต่อภาควิชา

2. ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ แรงจูงใจจากลักษณะงาน พฤติกรรมการผลิตผลงานทางวิชาการ ในปีที่ผ่านมา ความสำเร็จของการผลิตผลงานทางวิชาการในปีที่ผ่านมา ความพึงพอใจต่องาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิต ตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา ส่วนความสัมพันธ์กับปัจจัยระดับภาควิชา พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศของภาควิชา และความผูกพันต่อภาควิชา

สุนทรวดี เรียร์พิเชษฐ์ (2539 : 187 – 198) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 12 แห่ง จำนวน 1,403 คน จำแนกเป็น 4 สาขาวิชา วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ 12 ด้าน ด้านที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวัฒนธรรมเน้นผลงานวิชาการ เมื่อเรียงลำดับวัฒนธรรมที่เด่นชัดจากมากไปหาน้อย พบว่า อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยมีวัฒนธรรมเน้นผลงานวิชาการเป็นลำดับที่ 5 และมีวัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการเป็นลำดับที่ 7 และพบว่าอาจารย์ที่อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีวัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการต่างกัน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีวัฒนธรรมเน้นผลงานวิชาการต่างกัน

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้ ในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของครูในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดย สปิรีโต (ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 78 ; อ้างอิงจาก Spirito. 1990 : 3986) พบว่า การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้เป็นนักวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

จากความสำคัญ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จึงกำหนดให้ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์เป็นตัวแปรหนึ่งของตัวแปรระดับห้องเรียนโดยใช้แนวคิดของ บอยเยอร์ (Kogan, Moses & El - Khawas. 1994 : 33 citing Boyer. 1990) ประสานกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2544 : 8) และ ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532) กำหนดขอบข่ายของความเป็นนักวิชาการของอาจารย์เป็น 4 ด้าน คือ ความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ การนำผลงานวิชาการไปใช้และคุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ

2. ตัวแปรกระบวนการระดับห้องเรียน

2.1 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

ความหมายและความสำคัญ

พฤติกรรมการสอน หมายถึง กิจกรรม วิธีการ การแสดงออกที่ผู้สอนใช้หรือปฏิบัติในการสอน (ทินกร ปันธิโก. 2526 : 5 ; แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร. 2532 : 5 ; นันทิยา ผิวงาม. 2540 : 5)

วิลเลียม และ ฟราย (Pennington. 1999 : 5 ; citing William & Fry. 1994) กล่าวว่า ผู้สอนจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีพัฒนาการทางเชาว์ปัญญา มีพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นการเตรียมคนให้มีความพร้อมเพื่อเผชิญกับบทบาทและหน้าที่หลากหลายของการเป็นพลเมืองดีของประเทศ เป็นพ่อแม่ที่ดีของครอบครัวและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ในทำนองเดียวกัน กราฟ (Graf. 1998) กล่าวว่า ผู้สอนเป็นผู้มีพลังอำนาจในการกำหนดการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งศักยภาพ การอุทิศตน และการปฏิบัติงานที่ดีของผู้สอนถือเป็นความรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ บอยเยอร์ (Pennington. 1999 : 6 ; citing Boyer. 1990 : 13) ที่กล่าวว่า ผู้สอนที่ประสบผลสำเร็จยิ่งใหญ่ คือ ผู้สอนที่สามารถสร้างพื้นฐานความเฉลียวฉลาดให้แก่ผู้เรียนด้วยการกระตุ้นส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระทำการสิ่งต่างๆ ฝึกให้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของผู้สอน (Blackburn. 1999)

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่า ผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนของผู้เรียน

ลักษณะการสอนที่ดี

จากผลการวิจัยของ นิวเบิล และ แคนนอน (Newble & Cannon. 1995 : 1 – 2) พบว่า การสอนที่มีประสิทธิผล (Effective Teaching) ในระดับมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการ ได้แก่ การวางแผนการสอน เตรียมการสอน แผนการใช้เวลาและการใช้สื่อต่างๆ โดยต้องกำหนดแผนอย่างชัดเจน
2. การสอน ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการสอน เช่น การอธิบาย การสาธิต การอภิปราย การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิด และการจูงใจให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน
3. การประเมินการเรียนและการสอน ต้องให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้
4. ความสัมพันธ์กับผู้เรียน คือ การให้ความสนใจต่อผู้เรียนและงานที่ผู้เรียนทำ ยินดีช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและแสดงออกซึ่งการมีอารมณ์ขัน

5. ความรู้และทักษะในเนื้อหา เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่นๆ ที่กล่าวมา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2529 : 77-78) กล่าวว่า ลักษณะการสอนที่ดีในระดับอุดมศึกษามีดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี
2. ศึกษาผู้เรียนก่อนที่จะพบผู้เรียน
3. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชั้นเรียน เช่น ให้ร่วมกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้และให้ความสนใจผู้เรียนเป็นรายคน
5. รักษามาตรฐานการสอนที่ดีไว้ ด้วยการประเมินการสอนของตนแล้วนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. แจ้งผลการเรียนให้ผู้เรียนทราบเป็นระยะ
7. มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสุภาพและมีอารมณ์ขัน

ส่วน กิบส์ (Chalmers & Fuller. 2000 : 34 – 36 ; citing Gibbs. 1992) กล่าวถึงวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีสอนและกิจกรรม เพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น
 - 1.1 เมื่อสิ้นสุดการบรรยาย ให้ผู้เรียนอภิปรายในกลุ่มเพื่อนหรืออภิปรายเป็นคู่ๆ
 - 1.2 แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ ให้อ่านเนื้อหา วิเคราะห์ เสนอความเห็น มีผู้ให้คำแนะนำประจำกลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มนำเสนอหาทั้งหมดมาสรุปต่อเนืองกัน (Jigsaw Strategy)
 - 1.3 มีการสัมมนาโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมเอง(Student-lead Discussions) และใช้การเรียนแบบนำตนเอง (Self-directed)
 - 1.4 ให้ปฏิบัติงานโดยผู้เรียนวางแผนเองและใช้กลุ่มเพื่อนทบทวนงาน
 - 1.5 ออกภาคสนาม (Field Work)

2. กลยุทธ์การให้เรียนอย่างมีอิสระ คือ ให้ผู้เรียนมีอิสระและสามารถกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนได้ เช่น เลือกวิธีเรียนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมการเรียนและกำหนดการประเมินผลการเรียนเอง ประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน การเรียนแบบโครงงานและการเรียนโดยใช้สื่อแบบนำตนเองที่ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียน ลักษณะการเรียน การมอบงาน การประเมินวิธีการ การประเมินเกณฑ์ และการประเมินคะแนน

3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยการจูงใจในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน บทบาทของผู้สอน คือ สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนมีอิสระ มีความรับผิดชอบ เน้นความรู้สึกระทึกใจ และ

การสัมผัสความรู้สึกของผู้อื่น ด้วยการใช้วิธีสอนแบบกลุ่มงาน (Group Work) อภิปราย และวิธีอื่นๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจและได้ความรู้ในเนื้อหา

4. กลยุทธ์การใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา โดยการเริ่มจากการศึกษาปัญหา รวบรวมข้อมูล ใช้ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ เนื้อหาและกระบวนการเรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น วิธีสอนอาจใช้พอร์ตโฟลิโอ การทำงาน อภิปราย แบบฝึก วิดีทัศน์ สื่อต่างๆ และการสังเกตปฏิกิริยาตอบสนองหรือทักษะที่เพิ่มขึ้น

5. กลยุทธ์กลุ่มทำงานอย่างอิสระ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน วิธีสอนอาจใช้โครงงาน กลุ่มเพื่อน การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานหรือให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมอย่างอิสระ

6. กลยุทธ์การเรียนรู้โดยการกระทำ เป็นการเรียนรู้โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ การเรียนเน้นการทำกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กระทำจริง เช่น การฝึกงาน และการฝึกประสบการณ์

บาร์เนทท์ (Fry, Ketteridge & Marshall. 1999 : 32 – 33 ; citing Barnett. 1994, 1997) กล่าวว่า การเรียนในระดับอุดมศึกษา ถ้าต้องการให้ผู้เรียนสามารถคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมในระดับสูงได้ ต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนของตนเอง

บุญถิ่น อัตถากร (2514) กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพสูงนั้น ต้องพิจารณา ลักษณะของผู้สอนอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ คือ มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนอย่างดี มีการสร้างเสริมความรู้และทักษะอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอด มีความเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน มีเทคนิควิธีสอนดี ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2. เป็นผู้มีความทักษะ คือ มีความสามารถในการใช้ภาษา การเขียนและการพูด เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าสมาคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะในการค้นคว้าวิจัย

3. เป็นผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม สามารถโน้มน้าวผู้เรียนสู่เส้นทางที่ดีงาม

แรมส์เดน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก Ramsden. 1993) ให้ข้อเสนอในการพิจารณาลักษณะการสอนที่ดี ดังนี้

1. สร้างเจตคติในวิชาที่สอนกับผู้เรียน

2. สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจได้

3. จูงใจให้ผู้เรียนมีความเข้าใจได้ในระดับที่สมควร

4. อธิบายเรื่องที่สอนอย่างง่าย

5. อธิบายเนื้อหาได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายเหมาะกับระดับชั้น

6. ห่วงใยและให้เกียรติผู้เรียน

7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนโดยอิสระ

8. สามารถนำการเรียนรู้และปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้

9. ใช้วิธีสอนและให้งานที่ทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและทำงานร่วมกัน

10. วัดผลด้วยความเที่ยงธรรม

11. เน้นเนื้อหาที่สำคัญอย่างแท้จริง

12. ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพต่องานที่ผู้เรียนส่ง

13. สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนและมุ่งพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้น

อเรนดส์ (Arends. 1998 : 12) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้สอนที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personal Qualities) คือ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เข้ากันได้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยในห้องเรียนได้

2. ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-bases) คือ เป็นผู้ที่มีรู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในสาขาวิชา การพัฒนาการของมนุษย์และการเรียนการสอน โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์นำความรู้ทั้ง 3 ด้านไปใช้ในการสอน

3. ความรู้สะสม (Repertoire) คือ ผู้สอนจะใช้ความรู้ที่สะสมไว้มากำใช้ในการจูงใจผู้เรียน ส่งเสริมทักษะพื้นฐาน พัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher-level Thinking) และให้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflection) คือ สามารถนำข้อมูลและการแก้ปัญหาไปวินิจฉัยและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมทั้งใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญส่งเสริมสนับสนุนทั้งผู้เรียนและสถาบันได้อย่างเหมาะสม

อุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 8) สรุปลักษณะการสอนที่ดี 12 ประการ คือ เตรียมการสอนดี สนใจวิชาที่สอน เข้าใจเนื้อหาที่สอน ใช้วิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สร้างแบบทดสอบที่ตรวจสอบความสามารถ ไม่ใช่ตรวจสอบความจำ ประเมินผลการเรียนอย่างยุติธรรม สื่อกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้เรียนคิดอย่างอิสระ จัดระบบเนื้อหาวิชาได้อย่างเหมาะสม กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งใจเรียน ดูแลผู้เรียนด้วยความรู้สึกยกย่อง และตอบคำถามทุกข้อตามความสามารถ

เดอ ลูเซีย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก De Lucia. 1994) สรุปลักษณะอาจารย์ที่ดี คือ มีความรู้เรื่องที่จะสอนดี ให้เกียรติผู้อื่น เอื้ออาทรต่อผู้เรียน ทำบทเรียนให้น่าสนใจและเรียบเรียงเนื้อหาที่สอนอย่างมีระเบียบต่อเนื่อง

จากการสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและของเอกชน 4 แห่ง จำนวน 200 คน ปี 2542-2543 พบว่า ลักษณะของอาจารย์ที่ดีมีดังนี้ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 11) ตั้งใจที่จะสอน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรม เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนและมีความรู้ที่จะสอน

แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532 : 5-6) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังในทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมการต่างๆ ของอาจารย์ก่อนที่จะดำเนินการสอนจริงซึ่งอาจารย์จะต้องเตรียมการสอนในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ การกำหนดจุดประสงค์ การจัดเรียงจุดประสงค์ การเลือกเนื้อหา การเลือกกิจกรรมการสอนและการออกแบบการประเมินผล

2. ด้านการดำเนินการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียนตามแผนการสอนหรือตามที่เตรียมไว้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์

3. ด้านการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่อาจารย์ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและความสามารถของนักศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างเหมาะสม

4. ด้านคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ หมายถึง บุคลิกภาพเฉพาะของอาจารย์และลักษณะทางสังคม เช่น ความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ทัศนคติ ความสนใจและความต้องการของอาจารย์ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์การสอนเฉพาะอย่างและมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการปรับตัวไปในแนวทางที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของผู้สอนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสอนที่ดีจึงถือเป็นคุณภาพของการสอนที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีหลายเรื่อง เช่น จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 46-47) ได้พัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน สรุปคุณลักษณะของดัชนีบ่งชี้คุณภาพการเรียนการสอน ดังนี้

1. มีรายละเอียดโครงการทำงาน เช่น โครงการสอน โครงการวิจัย
2. มีผู้ชำนาญการวิจัยและการเรียนการสอนเฉพาะด้าน
3. มีการอ้างอิงหนังสืออ่านเพิ่มเติมหรืออ้างตำราใหม่เสมอ
4. มีรายละเอียดข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
5. มีความหลากหลายในเนื้อหาและมีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
6. มีการอธิบาย เสนอรูปแบบการเรียนการสอนและการบรรยายได้อย่างเหมาะสม
7. มีการเร่งเร้าและท้าทายให้อยากรู้อยากเห็น
8. การวิจัยและการเรียนการสอนมีความเกี่ยวพันกับการนำไปใช้ของนักศึกษา
9. แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและความสนใจของนักศึกษา
10. มีการใช้สื่อทัศนูปกรณ์อย่างเหมาะสม
11. มีการเตรียมการสอนและมีเอกสารประกอบการสอนที่พร้อมเสมอ
12. ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมการวิจัยและการเรียนการสอนในระดับสูง
13. นักศึกษาผลิตผลกับกิจกรรมการวิจัยและการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา
14. นักศึกษาแสดงความเข้าใจเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี

รุ่งรังษี วิบูลชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน คือ การเตรียมแผนการสอน ใช้กิจกรรมการสอนและการประเมินผลหลายวิธี ส่วนตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอน มี 12 ตัวเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการสอน สนับสนุนผู้เรียนเชิงรุก ยอมรับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ใช้ทักษะในการประเมินผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นใช้เวลาและเนื้อหาการสอนได้อย่างเหมาะสม ใช้ทักษะในการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนและผู้สอน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เน้นความสำคัญเรื่องระยะเวลากับการเรียนรู้ เตรียมแผนการสอนและมีความรู้เนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี ตามลำดับ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2526) ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ พบว่า ประเด็นที่ควรประเมิน คือ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ วิธีสอน บุคลิกภาพของอาจารย์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

อุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 57 – 58) ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ผลวิจัยที่สอดคล้องกัน แม้จะไม่เรียงลำดับเช่นเดียวกันก็ตาม สามารถจำแนกเป็นตัวประกอบต่างๆ ได้ 6 ตัว คือ

1. ลักษณะของอาจารย์ ได้แก่ ลักษณะ ท่าทาง ความจริงใจ ความสนใจต่อผู้เรียน ความเป็นกันเอง เป็นผู้นำและมีความรู้ในสาขานั้นๆ อย่างแท้จริง และทันสมัยอยู่เสมอ
2. วิธีสอน ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ ใช้ตำราประกอบการเรียน มีทักษะการสอนแบบต่างๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหาและเวลา ถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด
3. สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับนิสิต อาจารย์ฟังความคิดเห็นจากนิสิต เป็นกันเองและช่วยเหลือนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน
4. อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการและการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น มีห้องสมุดที่สมบูรณ์ และมีตำราที่เป็นภาษาของตนเอง
5. การวัดผล เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงโดยใช้การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน มีความสามารถออกข้อสอบและให้คะแนนอย่างยุติธรรม
6. ทศนคติต่อการสอนและต่อนักศึกษา เช่น ยกย่องนิสิตอย่างจริงใจและตั้งใจสอน

กนกวรรณ มณโฑวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อาจารย์มีประสิทธิภาพการสอนในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการศึกษาและการใช้สื่อการสอนและแหล่งข้อมูลทางวิชาการตามลำดับ

ประโยชน์ คูปต์กาญจนากุล (2532 : 97 - 99) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ บุคลิกลักษณะของอาจารย์ เจตคติของอาจารย์ต่อนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนอย่างเดียว ได้แก่ ความสนใจเชิงวิชาการ (.1926) บรรยากาสในการเรียนการสอน (.1769) สมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน (.1137) และ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ผลการเรียนระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการสอน และ ความรักและศรัทธาในอาชีพ

นอกจากนี้ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (Boonruangratana. 1978 : 70 – 71) ศึกษา รูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า คุณภาพการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ด้านการแก้ปัญหา (.1336 ถึง .4085) และด้านเหตุผล (.1080 ถึง .5555) และพบว่า คุณภาพการสอนเป็นตัวแปรสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นลำดับที่ 2 ทั้งด้านการแก้ปัญหาและด้านเหตุผล ($B = 3.9592$ และ 2.9426 ตามลำดับ) ขณะที่ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 77 – 154) ศึกษา รูปแบบการเรียน ในโรงเรียนเมื่อใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาเป็นเกณฑ์ พบว่า คุณภาพการสอนส่งผลทางอ้อมไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วน ปาจารย์ วัชวัลคุ (2527 : 68 – 70) ศึกษา รูปแบบเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา ประไพตระกูล (2535 : 135) ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และ เพ็ญ จุญชรรมพินิจ (2530 : 121-127) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ลักษณะของนักเรียนและลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการสอนของครูเป็นสาเหตุทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2531 : 105) ที่ศึกษาเชิงสาเหตุของตัวแปร บางตัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า คุณภาพการสอนเป็นตัวแปรสำคัญ ตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สำหรับ จวีวรรณ หลิมวัฒนา (2531 : 84 - 87) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภูมิหลัง สภาพแวดล้อมทางบ้าน และด้านการเรียนการสอน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยส่งผลเชิง นิมานผ่านนิสัยในการเรียน และ ส่งผลเชิงนิเสธผ่านทางเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพิ่ม ขณะที่

นริศ อุบลกุล (2538 : 106 – 108) ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงสาเหตุด้านตัวนักเรียนแบบการคิดคุณภาพการสอนที่มีผลต่อความมั่นใจในการตอบแบบสอบถามเลือกตอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า การรับรู้ คุณภาพการสอน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความมั่นใจในการตอบแบบสอบถามเลือกตอบ และ เป็นตัวแปรที่ส่งผลเฉพาะทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สิริรัตน์ สุกันธพฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) วิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพการเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้ ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 257 - 283) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับโดยจำแนก ตัวแปรเป็น 3 ระดับ พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงรายเป็นรายห้องเรียน ขณะที่ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 196 - 310) ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษา ที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น สอดแทรกเชิงเส้น เป็นการวิเคราะห์หาค่าความผันแปรความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพการสอนมีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

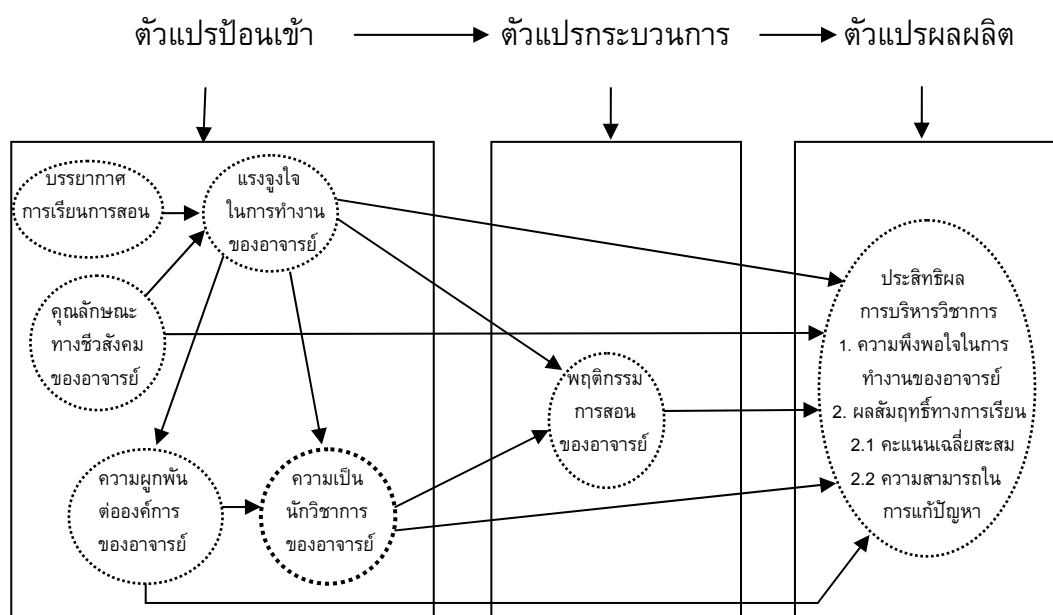
สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่แสดงว่าพฤติกรรมการสอนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีดังนี้ แมคคาร์ที (McCarthy. 1998) พบว่า การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน ขณะที่ ไฟร์, เคทเทอร์ริดจ์ และ มาร์แชล (Fry, Ketteridge & Marshall. 1999 : 32 – 37) เสนอผลการศึกษาลักษณะการสอนที่ดีของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ใหม่ จำนวน 55 คน จากมหาวิทยาลัยเก่า 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยยอร์ก (University of York) และ มหาวิทยาลัยลอนดอน (University of London) แบบสำรวจมีข้อความที่เป็นลักษณะการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา 35 ข้อ ให้ผู้ตอบแสดงความเห็น 2 อย่าง คือ เลือกองค์ประกอบที่คิดว่าเป็นลักษณะการสอนที่ดี และจัดลำดับองค์ประกอบที่คิดว่าดีที่สุด 5 อันดับแรก จากผลการวิจัยโดยสังเคราะห์ความคิดเห็น 2 อย่าง สรุปได้ว่า ลักษณะการสอนที่ดีของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา 5 อันดับแรก คือ สื่อที่ใช้ต้องทำให้การสอนน่าสนใจ ใช้วิธีสอน และการมอบงานที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ความคิดของตนเอง เตรียมการสอนอย่างดีและการจูงใจผู้เรียน

ในขณะที่ นิวเบิล และ แคนนอน (Newble & Cannon. 1995 : 3 – 4) ได้รวบรวมจากผลการศึกษาจำนวนมาก และสรุปว่า ลักษณะของอาจารย์ที่ดีตามความต้องการของผู้เรียนมี 43 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่อยู่ใน 12 ลำดับแรก คือ เอกสารและสื่อที่ใช้มีความชัดเจนและสมเหตุสมผลทำให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการขั้นพื้นฐานของเนื้อหาได้ เสียงดังฟังชัด ใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีทฤษฎีพื้นฐานเพียงพอ สอนเนื้อหาได้ต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ และวิเคราะห์วิจารณ์ได้ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา ปรับกิจกรรมระหว่างสอนได้อย่างเหมาะสม สื่อต่างๆ มีสภาพพร้อมสำหรับนำมาใช้สอนได้กระชับรัดกุม ยกตัวอย่างจากทฤษฎีที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ชิลลิง (Schilling. 1990 : 3749) ได้ศึกษาค่านิยมต่อประสิทธิผลการสอนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมลรัฐโอไฮโอ ปี ค.ศ. 1990 โดยแบ่งประสิทธิผลการสอนเป็น 6 ด้าน คือ การกำหนดกระบวนการดำเนินงาน บรรยากาศในชั้นเรียน การกระตุ้นผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจ การใช้คำถาม และความใกล้ชิด พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะปัจจุบันกับมิติ 6 ด้านตามการรับรู้ของผู้บริหาร แต่ผู้บริหารได้ประเมินลักษณะของประสิทธิการสอนในระดับสูงมาก ข้อเสนอแนะของการวิจัย คือ ผู้บริหารต้องร่วมมือกับครูปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูทั้ง 6 ด้าน เพื่อการพัฒนาโดยการอบรมทั้งครูและผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ตามแนวคิดของ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532) โดยจำแนกการวัด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนตามที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยคาดว่า ตัวแปรอิสระเหล่านี้น่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น จึงเขียนแผนภาพแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตัวแปรอิสระระดับสาขาวิชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรป้อนเข้าและตัวแปรกระบวนการ ดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่
 - 1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร
 - 1.2 วัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.4 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
2. ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารวิชาการ รายละเอียดมีดังนี้

1. ตัวแปรป้อนเข้าระดับสาขาวิชา

1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร

1.1.1 อายุ

มีผลการวิจัยที่แสดงว่า อายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารของผู้บริหาร เช่น กิตติพล ทองเกตุ (2534 : 228) พบว่า คณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วน ชวลิต หมั่นนุช (2535 : 125) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (.17) แสดงว่า คณบดีที่อายุมากบริหารวิชาการให้มีประสิทธิผลสูงกว่าคณบดีที่อายุน้อย

1.1.2 วุฒิการศึกษา

มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร เช่น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ โดยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำครูใหญ่มักจะมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีหรือปริญญาโท ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงครูใหญ่มักมีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (2527 : 64) ที่พบว่า หัวหน้าที่มีการศึกษาสูงจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จมากกว่าหัวหน้าที่มีการศึกษาต่ำ ผลการวิจัยของ เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 107, 139, 167) พบว่า หัวหน้าที่มีวุฒิการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งนานบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลได้สูงกว่าหัวหน้าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และอยู่ในตำแหน่งไม่นาน ทั้งนี้ วุฒิการศึกษาของหัวหน้าจะมีผลต่อประสิทธิผลของภาควิชาเฉพาะหัวหน้าที่เข้ามาดำรงตำแหน่งไม่เกิน 3 ปี เท่านั้น

แต่มีผลการวิจัยบางเรื่องที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร เช่น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 146) พบว่า วุฒิการศึกษาของหัวหน้าคณะวิชาไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 116 - 117) พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

1.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร เพราะการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการจะต้องใช้ความสามารถ ความพยายามในการศึกษาค้นคว้าด้านวิชาการ จนทำให้มีความเหนือกว่าในทางเชาว์ปัญญาและความเป็นนักวิชาการซึ่งจะเสริมบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำให้เด่นชัดขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 146 ; อ้างอิงจาก วิจิตร วรุตบางกูร. 2525) ทำให้ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และเน้นการบริหารวิชาการมากขึ้น ดังเช่นผลการวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 146) ที่พบว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่า ปัจจัยคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารด้วย

1.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

ความหมายและความสำคัญ

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 : 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเชื่อและค่านิยมที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การและใช้เป็นแนวทางกำกับพฤติกรรมสมาชิกขององค์การ ส่วน ประเสริฐ จริยานุกูล (2536 : 72) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรมและระบบคุณค่าของบุคคลในองค์การ สามารถศึกษาได้จากคุณลักษณะของผู้นำในองค์การนั้นๆ ที่แสดงออกด้านค่านิยม ความต้องการและความชื่นชม วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร การหล่อหลอมกลุ่มและพัฒนากลุ่มให้มีความสอดคล้องตามท้องที่องค์การต้องการ และ วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วิธีคิด วิธีชีวิตในการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งคนในองค์การปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ส่งผลต่อความยากง่ายของการเปลี่ยนแปลง การจัดกลุ่มงานและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ไปในทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมายรวมขององค์การ โครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ การรวมศูนย์อำนาจ มีผลทำให้เกิดการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและแบบแผนการบริหารบุคคล

คิลแมนน์, แซกตัน, และ เซอร์ปา (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 60 ; citing Kilmann, Saxton, & Serpa. 1985) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม สัญลักษณ์ อุดมการณ์ ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถาน และค่านิยม ซึ่งเป็นลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์การ จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบรวมของสิ่ง

ต่อไปนี้เป็น กิจกรรม ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งพัฒนาขึ้นภายในองค์กร และเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติสำหรับสมาชิก

ไซน์ (Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 1998 : 178 ; citing Schein. 1990) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบรวมของพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นในองค์กร และแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีคิด และวิถีชีวิตในการปฏิบัติงานที่คนในองค์กรปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อ แนวความคิด สัญลักษณ์ อุดมการณ์ ปทัสถาน และค่านิยมที่เป็นลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

เดนนิสัน (Gaziel. 1997 : 311 ; citing Dennison, 1984) ให้แนวคิดที่ว่า ถ้าโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่ดี คือ มีการบูรณาการค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมเกี่ยวกับโรงเรียนที่ดี และมีลักษณะที่ควรจะเป็น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีคุณภาพดี การพัฒนาทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางการนิยามวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

แฮนสัน (Hansan. 1996 : 61) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ มีความมั่นคงและยั่งยืนมานาน ดังนั้น การจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องยาก รอสแมน, คอร์เบทท์, และ ไฟร์สโตน (Hansan. 1996 : 61 ; citing Rossman, Corbett, & Firestone. 1988) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล ยังมีการโต้แย้งกัน เพราะแม้ว่า การนิยามประสิทธิผลนั้นจะรวมวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วยก็ตาม แต่การนิยามก็ขึ้นกับแนวคิดและความเชื่อ เช่น เชื่อเรื่องความพึงพอใจ ความสนใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ ผู้ใดยึดแนวคิดอย่างไรก็จะนำสิ่งนั้นมาเป็นเกณฑ์ของประสิทธิผล

คาเมรอน และ เอตติงตัน (Smart, Kuh, & Tierney. 1997 : 261-264 ; citing Cameron & Ettington. 1988) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความสัมพันธ์ดังกล่าว คือ ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม (Cultural Strength) และ ความสอดคล้องของวัฒนธรรม (Cultural Congruence) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลองค์กร ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม หมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่จะผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในทางเดียวกัน (Conformity) ความสอดคล้องของวัฒนธรรม หมายถึง ความสอดคล้องเข้ากันได้ และการมีลักษณะเหมือนๆ กันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

สมาร์ท, คูห์, และ เทียร์นีย์ (Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 258) ได้ศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิดของหลายๆ คน สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่สั่งสมมานานจึงกลายเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน
2. เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงแรงผลักดันจากภายนอก (External Forces) และแรงกดดันภายใน (Internal Pressure) (Chaffee & Tierney. 1988 ; Kuh & Whitt. 1988)
3. เป็นการเรียนรู้วิธีการตอบสนอง การเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างสวัสดิการและความเจริญงอกงามของสถาบัน (Clark. 1970 ; Schein. 1985)
4. เป็นกระบวนการที่แสดงรูปแบบของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับค่านิยม ระเบียบปฏิบัติ กระบวนการ วิถีชีวิต การประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการ จารีตประเพณี คำพูด หรือสัญลักษณ์ที่เป็นส่วนเฉพาะของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (Martin. 1992)
5. สะท้อนให้เห็นสิ่งที่บุคคลกระทำ วิธีทำ สิ่งที่น่าไปสู่การกระทำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ พฤติกรรมและการสื่อสาร รูปแบบการกระทำอย่างหนึ่งในองค์การสามารถตีความได้หลายอย่าง ขึ้นกับความคิดของบุคคล
6. ในองค์การหนึ่งๆ จะมีวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นจำนวนมาก แต่จะมีวัฒนธรรมบางอย่างที่มีลักษณะเด่น (Dominant Culture) ที่สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยและยึดถือเป็นค่านิยมที่น่าไปสู่การปฏิบัติ (Quinn & McGrath. 1985)
7. วัฒนธรรมช่วยให้รับรู้และเข้าใจความซับซ้อนที่ปรากฏในกลุ่มคนขององค์การได้ (Gaziel. 1997 : 311 ; citing Hoy & Miskel. 1987 ; Schein. 1990 ; Spady & Marx. 1984)

ส่วน ไชน์ (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 60 ; citing Schein. 1992) มีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ ดังนี้

1. มีระเบียบปฏิบัติที่สังเกตได้ (Observed Behavioral Regularities) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์การใช้ปฏิสัมพันธ์กัน เช่น ภาษา ศัพท์เฉพาะ รวมทั้งประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติด้วยการยอมรับ และด้วยความเคารพ
2. มีปทัสถาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีมาตรฐาน
3. มีค่านิยมที่สำคัญ (Dominant Values) เป็นค่านิยมที่บุคคลส่วนใหญ่ในองค์การสนับสนุนและคาดหวังว่าสมาชิกต้องมีความสำคัญร่วมกัน
4. มีปรัชญา (Philosophy) คือ ความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ นโยบาย รวมทั้งบทบาทและหน้าที่ขององค์การ
5. มีระเบียบ กฎ และข้อบังคับ (Rules) เป็นสิ่งที่สมาชิกต้องเรียนรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตาม

6. มีความรู้สึก (Feeling) เป็นบรรยากาศโดยรวมที่สมาชิกปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ เฟิร์นแฮม และ กันเตอร์ (Schultz & Schultz. 2000 : 256 ; citing Furnham & Gunter. 1993) เสนอลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 3 ประการ คือ

1. สามารถหาร่องรอยของผู้สร้าง ซึ่งบุคคลในองค์การจะยึดเป็นแนวปฏิบัติทั้งด้าน บุคลิกภาพ ค่านิยมที่เข้มแข็ง และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ลักษณะเหล่านี้จะถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ และวนเวียนอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต

2. วัฒนธรรมองค์การจะมีการพัฒนาด้วยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยทุกๆ องค์การจะสร้างเอกลักษณ์เฉพาะ และพยายามจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำให้พบค่านิยม หรือแนวปฏิบัติที่ดีและเหมาะสมมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์การพัฒนาจากความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผล การทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติ

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

ไชน์ (Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 179 – 180 ; citing Schein, 1990) กล่าวว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ มี 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) คือ สมาชิก ต้องรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงขององค์การ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคคลมักใช้การปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกดังนี้ 1) แยกแยะผลักดันภายนอก ที่สำคัญมากออกจากสิ่งสำคัญน้อย 2) พัฒนาวิธีวัดความสำเร็จ 3) อธิบายเหตุผล ของการ ไม่บรรลุเป้าหมาย 4) สร้างวิธีการยอมรับบุคคลภายนอกว่าเขาดีอย่างไร และ 5) รวบรวม การตัดสินใจเมื่อมีการพ่ายแพ้

2. การบูรณาการภายใน (Internal Integration) วัฒนธรรมองค์การสามารถช่วย บูรณาการภายในองค์การโดยการประสานการทำงานให้เข้ากับวิถีชีวิตของสมาชิก กระบวนการ บูรณาการภายในมักเริ่มด้วยการสร้างเอกภาพ คือ การรวมคนแต่ละคน และวัฒนธรรมย่อย ให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การ โดยการประสานสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะเห็น การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ทั้งง่ายและยาก ขึ้นกับโอกาสและการควบคุม ความก้าวหน้าจึงอยู่ ที่นวัตกรรม สามารถเริ่มเมื่อสมาชิกรวบรวมความเชื่อว่าเขาสามารถเปลี่ยนแปลงส่วนที่สำคัญ ของสภาพแวดล้อมรอบตัวได้

ส่วน เมอร์ไคย์, พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 182 ; citing Mowday, Porter & Steers. 1991) กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. ช่วยกำหนดขอบเขตหน้าที่ และสร้างลักษณะเด่นของแต่ละองค์การอย่างชัดเจน
2. สร้างเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ
3. ก่อให้เกิดความผูกพันในกลุ่ม

4. เสริมสร้างความมั่นคงให้กับระบบสังคม
5. เชื่อมโยงสังคมและองค์การเข้าด้วยกัน และสร้างมาตรฐานพฤติกรรมที่เหมาะสม
6. ช่วยให้เข้าใจเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้อย่างชัดเจน

แม้จะไม่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่สุดแต่วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งก็มีส่วนเสริมสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การ เสริมสร้างความมั่นคง ความจงรักภักดีและความผูกพันของกลุ่มได้ดี แต่บางสถานการณ์ วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จได้

ปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การคงอยู่

แฮร์ริสัน และ คาร์รอล (Robbins. 1998 : 605 ; citing Harrison & Carroll. 1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะคงอยู่ได้ ขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

1. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถ เจตคติและค่านิยมว่าสอดคล้องกับค่านิยมองค์การเพียงใด
2. การบริหารระดับสูง (Top Management) การบริหารของผู้บริหารระดับสูง จะมีผลกระทบต่อองค์การมาก เพราะมีหน้าที่การกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การ
3. กระบวนการทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการขององค์การที่ช่วยให้สมาชิกสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
 - 3.1 ขั้นเริ่มเรียนรู้ (Prearrival Stage) เมื่อสมาชิกจะเข้าร่วมงานในองค์การ จะต้องเริ่มเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทั้งด้านค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมขององค์การ
 - 3.2 ขั้นการเข้าร่วม (Encounter Stage) เมื่อสมาชิกเข้าร่วมในองค์การ จะพบกับวัฒนธรรมองค์การตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งอาจแตกต่างจากสิ่งที่คาดหวัง
 - 3.3 ขั้นการเปลี่ยนรูป (Metamorphosis Stage) เมื่อเข้าร่วมในองค์การแล้ว จะต้อง มีการปรับตัวให้เข้ากับปทัสถาน ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ ฯลฯ ของกลุ่มในองค์การ จนเข้าใจระบบและยอมรับปทัสถานนั้นๆ เมื่อสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ จะได้รับการยอมรับ ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถจะทำงานให้สำเร็จได้ ทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์การ และลดการลาออก

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้ให้แนวคิดหลายอย่างเกี่ยวกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ ในที่นี้จะเสนอ 3 แนวคิด ดังนี้

โอเวน และ สไตน์ฮอฟฟ์ (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 72 - 73 ; citing Owen & Steinhoff. 1988) ได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน 4 แบบ ดังนี้

1. แบบครอบครัว (Family Culture) คือ มีการปฏิบัติต่อกันอย่างมิตร มีการทำงานเป็นกลุ่มบุคคล (Team) ร่วมมือกันแบบครอบครัว

2. แบบเครื่องจักร (Machine Culture) คือ เป็นการกำหนดโครงสร้างที่เน้นการทำงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งบุคคลต้องมีความสามารถทำงานเหมือนเครื่องจักร เน้นพันธกิจขององค์กร แต่บรรยากาศการทำงานไม่อบอุ่นมากเท่าวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว

3. แบบการแสดง (Cabaret Culture) คือ มีลักษณะเหมือนการแสดงละคร ผู้บริหารเสมือนประธานของงาน เป็นผู้คอยกระตุกเชือกและเป็นคนสั่งกระตือรือร้น ต้องรวมกลุ่มกันให้แน่นเพื่อทำกิจกรรมของสังคม ศูนย์กลางความสัมพันธ์จึงอยู่ที่การทำงานและการตอบสนองของผู้ชม และต้องทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะติดตามดูความเคลื่อนไหวตลอดเวลา

4. แบบน่ากลัว (Little Shop of Horrors Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถทำนายได้ ขาดระบบงานที่ดี ไม่มีใครรู้แน่ชัดว่าบทบาทของหัวหน้าเป็นของใคร มีลักษณะต่างคนต่างอยู่ โรงเรียนเปรียบเสมือนคุก มีลักษณะเหมือนเขตสู้รบหรือเขตปฏิวัติ บรรยากาศเย็นเยียบ มีความเป็นศัตรูกันและหวาดระแวงกัน แต่ผู้บริหารพยายามรักษาตำแหน่งของตนด้วยการทำเหมือนกับว่ามีความราบรื่นมาก

คาเมรอน และ เอตติงตัน (Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 261 - 264 ; citing Cameron & Ettington. 1988) ได้เสนอรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผลการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นรูปแบบค่านิยมการแข่งขัน (Competing Value Model) ซึ่งจำแนกวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบครอบครัว (Clan Culture) คือ มีแนวคิดที่ว่ามาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความหมาย จึงส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายของสถาบัน คณาจารย์ และคณะทำงานได้รับการจูงใจด้วยความไว้วางใจ ประเพณี และความผูกพันต่อองค์กร ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจและการแปลความหมาย

2. แบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นการแสวงหาความมั่นคงเพื่อรักษาสถานภาพ โดยพฤติกรรมและการดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. แบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) รูปแบบนี้มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ใช้วิธีจูงใจคนด้วยการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน และอุดมการณ์ การใช้กลยุทธ์แสวงหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด การตัดสินใจใช้การปรับตัวและการแปลความหมาย

4. แบบกลไกตลาด (Market Culture) คือ การมีแนวคิดที่ว่า ความสัมพันธ์ผลเน้นการวางแผน การผลิตและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นการปฏิบัติงานอย่างตรงไป ตรงมา ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและการสร้างประสิทธิผลให้องค์กร

แนวคิดของรูปแบบวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบ แตกต่างกันที่ความสำคัญของจุดเน้น เช่น เน้นคนและองค์การ เน้นความมั่นคงและการควบคุม เน้นการเปลี่ยนแปลงและการยืดหยุ่น และ เน้นกระบวนการหรือเป้าหมาย

ต่อมา คาเมรอน และ ควินน์ (Hoy & Miskel. 2001 : 182 - 183 ; citing Cameron & Quinn. 1999) ได้พัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การ โดยจำแนกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมตามลำดับชั้น (The Hierarchy Culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืน การควบคุม การบูรณาการ และเน้นสภาพภายใน มีเป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิตและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบระบบราชการของ เวบเบอร์ (Weber) ซึ่งถือว่า ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน ความสามารถในการทำนายได้ และความกลมกลืนเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำภาคภูมิใจในตนเองในการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมกลไกตลาด (The Market Culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืนของสภาพภายนอก การควบคุม และความแตกต่าง เป้าหมาย คือ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อไม่ให้เสียประโยชน์จากการแข่งขัน ผู้นำจะมีความแคล่วคล่องและมีความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. วัฒนธรรมครอบครัว (The Clan Culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม บูรณาการ และ เน้นสภาพภายใน ลักษณะการทำงานเป็นทีม องค์การเสมือนเป็นครอบครัว ในที่ทำงานมีความเป็นมิตร เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก มีการประสานงาน ความกลมเกลียว ความร่วมมือ และ ความจงรักภักดีเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีลักษณะไม่เป็นทางการ มีความเป็นมิตร และร่วมงานกับคนอื่นได้

4. วัฒนธรรมชั่วคราว (The Adhocracy Culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม ความแตกต่าง และสภาพภายนอก เป้าหมาย คือ การพัฒนานวัตกรรมและผลผลิตใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ การเผชิญความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

บางครั้งวัฒนธรรมองค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ฟรอสต์ และ คณะ (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 66 - 68 ; citing Frost et al. 1991) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. เงื่อนไขจากภายนอก (External Enabling Conditions) สภาพแวดล้อมภายนอกที่มากกระทบต่อองค์การ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

2. เงื่อนไขภายใน (Internal Permitting Conditions) ปัจจัยภายในที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ คือ ทรัพยากรเพียงพอ ความพร้อมของระบบ องค์ประกอบต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนไปพร้อมกันและผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ความกดดันเป็นแรงหนุน (Precipitating Pressures) มีองค์ประกอบ คือ ประเภทของการดำเนินงาน แรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความก้าวหน้าขององค์การ การลดขนาดความหลากหลายของสมาชิก ความซับซ้อนของโครงสร้าง และ วิกฤตที่แท้จริงที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

4. เรื่องราวที่เป็นชนวน (Triggering Events) เช่น ความหายนะอย่างยิ่งใหญ่ วิกฤตด้านการบริหาร มีการปฏิวัติภายนอกและมีการปฏิวัติภายใน

5. วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม (Cultural Visioning) เมื่อสภาพภายนอกมีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมใหม่

6. กลยุทธ์การเปลี่ยนวัฒนธรรม (Culture-change Strategy) เมื่อมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การใหม่แล้ว ต้องมีการเปลี่ยนกลยุทธ์ทางวัฒนธรรม

7. วางแผนปฏิบัติการเปลี่ยนวัฒนธรรม (Culture-change Action Plan) ลำดับของแผนปฏิบัติการต้องชัดเจนสำหรับการชักนำ การชักนำจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกให้ความร่วมมือหรืออาจเกิดการต่อต้าน ดังนั้น การชักนำจึงต้องเป็นเรื่องจริงที่ยอมรับได้

8. นำนวัตกรรมหรือเครื่องมือไปใช้ (Implementation of Interventions) มีการเลือกวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อช่วยในการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอยู่บนพื้นฐานทางเศรษฐกิจของแต่ละองค์การ มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเป็นระยะๆ และตามความสามารถของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

9. ปฏิรูปวัฒนธรรม (Reformulation of Culture) เมื่อมีการนำนวัตกรรมไปใช้ ผลที่เกิดขึ้น คือ การปฏิรูปวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพของการ

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 179)กล่าวว่า นักการศึกษาและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับ เบนนิส, โออุชิ, ปีเตอร์ และ วอเตอร์แมน (Hoy, Tarter & Witkoskie. 1992 : 39 ; citing Bennis. 1989 ; Ouchi . 1981 ; Peter & Waterman. 1982) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นพื้นฐานของประสิทธิภาพของการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดีล และ ปีเตอร์สัน (Hoy, Tarter & Witkoskie. 1992 : 39 ; citing Deal & Peterson. 1990) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผลผลิตและมีเหตุผลเชื่อได้ว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การสามารถทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ประเสริฐ จริยานุกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูเป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว อาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผูกพันกันด้วยความเชื่อถือศรัทธา ปฏิบัติตามแนวประเพณี ยึดนโยบายจากกรรมการฝึกหัดครู และกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ และตัดสินใจอยู่ในกรอบและกฎของระเบียบราชการ ส่วนวรพจน์ สุทธิสัย (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาส แมคเกรเกอร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าวัฒนธรรมองค์การขององค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติ ในการบริหารงานตามทฤษฎี X ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การเป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผลของพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน ปรัชญาในการดำเนินงานขององค์การ และเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติขององค์การและบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ นอกจากนี้ อัญชลี วิสุทธิวงษ์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับเฉื่อยชาในระดับปานกลาง และมีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับมาก และโดยรวมลักษณะทั้ง 3 แบบไม่แตกต่างกัน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรลำดับที่สองในจำนวนตัวแปร 18 ตัว ที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาได้

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้ คาเมรอน และ เอตติงตัน (Cameron & Ettington. 1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การและวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วิทยาลัยหลักสูตร 4 ปี ใช้วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) ระดับสูงในการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด (Market Culture) จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก

ส่วน สมิท (Smith. 1996) ได้ศึกษาผลกระทบของทรัพยากรการเงินที่มีต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ มุ่งศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางการเงินที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษากับมหาวิทยาลัยขนาดกลาง วิจัยใช้การทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์แบบยังลึกชนิดปลายเปิด ใช้โมเดลการประเมินวัฒนธรรมของ ไชน์ (Schein, 1992) ฮอฟสเตด และคนอื่นๆ (Hofstede. et al. 1990) สรุปว่า มีความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมย่อย และสามารถแยกอธิบายได้ด้วยทรัพยากรทางการเงิน ผู้วิจัยให้ข้อคิดเห็นว่า แม้ผลการวิจัย

จะชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรทางการเงินกับและวัฒนธรรมองค์กร แต่ต้องระลึกเสมอว่าสภาพแวดล้อมไม่ใช่องค์ประกอบเพียงอย่างเดียวที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกหลายอย่าง รวมทั้งบทบาทของผู้นำสถาบันด้วย

นอกจากนี้ สมาร์ท, คูห์ และ เทียร์นีย์ (Smart, Kuh & Tierney. 1997) ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยหลักสูตร 2 ปี พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมทั้ง 4 ตัวที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) และวัฒนธรรมแบบกลไกตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบชั่วคราว โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในทางบวก ขณะที่วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบกลไกตลาดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรทางลบ

จากความสำคัญ และผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดังได้กล่าวมา จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้วย เครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ คาเมรอน และ เอตติงตัน (Cameron & Ettington. 1988)

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายและความสำคัญ

เชเมอร์ส (Hoy & Miskel. 2001 : 392 ; citing Chemers. 1997 : 1) ให้นิยามว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลผู้หนึ่งสามารถใช้วิธีการหรืออิทธิพลทางสังคมสนับสนุนให้คนอื่นประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ ส่วน ฮันท์ และ ออสบอร์น (Hanson. 1996 : 156 ; citing Hunt & Osborn. 1980) และ ซิลเวอร์ (Silver. 1983 : 154) ให้นิยามว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำต้องให้ความสนใจทั้งบุคคลและองค์กร โดยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตามความสามารถ และตามความต้องการ ซึ่งการทำงานนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรด้วย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตรงตามความต้องการและตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 112) ได้รวบรวมนิยามภาวะผู้นำตามความคิดของนักวิชาการบางคน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการกระทำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bass & Avolio. 1993 : 49)

2. ภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพล การแนะแนวทาง วิธีการ การกระทำ และความคิดเห็น (Bennis & Nanus. 1985 : 21)

3. ภาวะผู้นำ คือ ประสิทธิภาพของอิทธิพล (Agyris. 1976 : 227)

4. ภาวะผู้นำ คือ การสร้างความสามัคคีและทีมเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Clark, Clark & Campbell. 1993 : 177)

5. ภาวะผู้นำ คือ การเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวให้บุคคลทุ่มเทความสนใจ และปรับเปลี่ยนเป้าหมายของตนเองเสมือนเป็นความสนใจและเป็นเป้าหมายของกลุ่ม (Block. 1993 : 98 ; Hogan, Curphy & Hogan. 1994 : 98)

จากนิยามของภาวะผู้นำ จะเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน (Hoy & Miskel. 2001 : 392 - 393 ; citing Bass. 1990 ; Smylie & Hart. 1999) เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทขององค์กร (Hoy & Miskel. 2001 : 393 ; citing Ogawa & Bossert. 1995) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ เน้นสิ่งใหม่ และเปลี่ยนแปลงใหม่ (Sergiovanni et al. 1992 : 60) และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตาม (Hoy & Miskel. 2001 : 393 ; citing Ogawa & Bossert. 1995) นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ ดังนั้น มโนทัศน์ (Concept) ของภาวะผู้นำจึงเป็นเสมือนคุณภาพขององค์กร (Ogawa & Bossert. 1995 : 225 ; Pounder, Ogawa & Adams. 1995 : 565 ; citing Ogawa & Bossert. 1995)

แคทซ์ และคาห์น (Hoy & Miskel. 2001 : 393 ; citing Katz & Kahn. 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือตำแหน่ง
2. เป็นลักษณะของบุคคล
3. เป็นชนิดของพฤติกรรม

ยูกัล (Hoy & Miskel. 2001 : 396 ; citing Yukl. 1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีหลายอย่าง แต่ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) คือ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง มีความพยายามมากเมื่อพบงานที่ยาก และเข้มแข็งเมื่อเผชิญปัญหาหรือประสบความล้มเหลว

1.2 มีความอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) คือ เมื่อพบสถานการณ์ที่ยุ่งยากและกดดัน จะมีการตัดสินใจที่ดี และสุขุม สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีความอดทนอย่างยิ่ง

1.3 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) คือ มีความตระหนักในจุดเด่นและจุดด้อยของตน มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงเมื่อประสบปัญหาหรือความผิดพลาด ซึ่งการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้ให้คำปรึกษาได้

1.4 มีคุณธรรม (Integrity) คือ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และน่าไว้วางใจ รวมทั้งยินดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กร ซึ่ง ยูคัล (Yukl) เชื่อว่าการมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างและเพิ่มความภักดีต่อองค์กร และ ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

2. แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจเป็นแรงขับที่กระตุ้นให้คนมีความสัมพันธ์กับงาน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านลักษณะ ทิศทาง และระยะเวลา แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรมและระดับความสำเร็จ ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงจะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำที่มีความคาดหวังต่ำ ผู้นำที่ถ่อมตัวและผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพ มีนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้ พบว่าลักษณะของแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับผู้นำ แรงจูงใจประกอบด้วยลักษณะย่อยๆ ดังนี้ (Fiedler. 1967 ; McClelland. 1985 ; Yukl. 1998)

2.1 ความต้องการทั้งเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีแรงจูงใจให้ต้องทำงานให้ดีที่สุด และต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดีด้วย

2.2 ความต้องการพลังอำนาจ (Power Needs) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนแสวงหาตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ เพราะต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

2.3 ความต้องการผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement Orientation) เป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้ดี มุ่งความสำเร็จ เต็มใจรับผิดชอบ และยึดมั่นในจุดมุ่งหมายของงาน

2.4 ความคาดหวังสูงในความสำเร็จ (High Expectations for Success) เป็นความคาดหวังของผู้บริหารที่เชื่อว่าสามารถทำงานนั้นได้ และจะได้ผลงานที่มีคุณค่าและคุ้มกับความพยายาม

3. ทักษะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะในงานที่ทำ จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ดี ยูคัล (Yukl. 1998) กล่าวว่า มีทักษะ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

3.1 ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมมากกับองค์การระดับต่ำ เช่น ในโรงเรียนที่คณะครูมีความสามารถน้อย หรือในโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมน้อย เป็นต้น

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และเจตคติของผู้อื่นและเน้นความสามารถของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านมโนทัศน์ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา และการใช้ความคิดและมโนทัศน์ในการวางแผน การจัดการและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถกำหนดกรอบเกี่ยวกับกิจกรรมและความซับซ้อนของงานตามลำดับได้ ทักษะด้านนี้เหมาะสมกับผู้นำที่อยู่ในองค์การระดับสูง

3.4 ทักษะด้านการบริหาร เป็นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การวางแผน การกำกับติดตามงาน กฎระเบียบ การนิเทศ และการประชุม ทักษะด้านนี้ ให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมโนทัศน์

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนโครงสร้าง การปรับตัวตามสภาพสังคม มีความเป็นอิสระมากขึ้นและมีมาตรฐาน การปฏิบัติที่ชัดเจน (Leithwood et al. 1999 : 24) โดยคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น (Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 24 ; citing Elmore et al. 1996) การรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการเตรียมและพัฒนาศักยภาพของครูให้พร้อมสำหรับการสนองตอบ เช่น การสร้างความผูกพัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างภาวะผู้นำและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่จำเป็น ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากระลอกนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) (Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 24 ; citing Leithwood & Jantzi. 1997 ; Leithwood et al. 1999 ; Bass & Avolio. 1994 : 1 - 5) เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะต่างๆ ไปดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 36 ; อ้างอิงจาก Tichy & Devanna. 1986)

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังและความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

แบส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

1. กระตุ้นเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้สนใจพิจารณางานที่ทำโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ
2. ตระหนักถึงพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ
3. พัฒนาเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้มีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้น
4. จูงใจเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความสนใจของตนสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่ม

ปี ค.ศ. 1978 เบิร์นส (Sergiovanni. 1991 : 125 ; Bass & Avolio. 1994 : 2 ; Yukl. 1998 : 324 ; Allix. 2000 ; citing Burns. 1978) เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ (New Theory) ที่เน้นมโนทัศน์เชิงเหตุผลทางสังคมและอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ในบริบทของแรงจูงใจและจิตวิทยาของมนุษย์ โดยผู้นำพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามด้านอุดมคติและค่านิยมทางจริยธรรมให้สูงขึ้น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอยากทำตัวให้ดียิ่งขึ้น เบิร์นส (Burns) แบ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็น 2 แบบ คือ (Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 25 - 26)

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หรือแบบธรรมดา (Ordinary) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์กัน โดยผู้ตามยินยอมแลก (เช่น ความพยายาม ผลงาน และความจงรักภักดี) กับรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) หรือแบบพิเศษ (Extraordinary) คือ การที่ผู้นำยกระดับจิตใจของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและ คุณค่าของผลลัพธ์และวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์

ปี ค.ศ. 1985 แบท (Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 24 -26 ; citing Bass. 1985) ได้พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จากแนวคิดของ เบิร์นส (Burns) โดย แบท (Bass) มีแนวคิดที่ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงให้การปฏิบัติงานของผู้ตามได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามจะได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy) และทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ใน ค.ศ. 1991 แบท และ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 2 - 6 ; Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 24 ; Bass & Avolio. 1995, 1997 ; รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 – 28 ; citing Bass & Avolio. 1995) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มรูป (The Full Range Model of Leadership) เป็นรูปแบบที่แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ผู้นำต้องทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตระหนักในพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะได้ผลลัพธ์ตามต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ โดยกระตุ้นความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของ มาสโลว์ ซึ่งจะใช้พฤติกรรมเพียงหนึ่งอย่างหรือทั้ง 4 อย่างก็ได้ ที่เรียกว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

- 1.1 การมีอิทธิพลอย่างเป็นอุดมการณ์ (Idealized Influence - II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ชื่นชม ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ สิ่ง queผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้มีคุณลักษณะดังกล่าว คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มั่นใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็น ผู้มีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และค่านิยมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ให้ผู้ตามร่วมสร้างวิสัยทัศน์และร่วมทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีผลงานที่มีมาตรฐานสูงทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในตัวผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างความท้าทายในงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของความเป็นทีม จูงใจให้ทำงานด้วยความ

กระตือรือร้น จดจ่อ และด้วยศรัทธาที่แรงกล้า ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวก อุกติศตนหรือผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและเพื่อองค์กร ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จมากขึ้นเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตขององค์กร ผู้นำจะสร้างและสื่อความคาดหวังที่เป็นเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน แสดงออกถึงความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามกำหนดกรอบการมองปัญหาใหม่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตาม ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้มีแนวคิดใหม่ๆ แม้จะเป็นแนวคิดที่ต่างจากผู้นำก็ตาม

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration : IC) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นรายคน (Individualization of Followers) ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเอาใจใส่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามด้วยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงการสนับสนุน ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามตามความต้องการและความจำเป็น (เช่น บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการทำงานมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า) ส่งเสริมการติดต่อ สื่อสารแบบสองทาง และบริหารงานด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ (Management by Wondering Around) มีการมอบหน้าที่บางอย่างให้ทำแทนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้ตาม พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และสนับสนุนส่งเสริมเมื่อผู้ตามต้องการ มีการประเมินความก้าวหน้าของผลการทำงานโดยไม่ให้เป็นลักษณะของการถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามตามผลการทำงาน เป็นการใช้องค์การแลกเปลี่ยนเป็นตัวเสริมแรงอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อดึงดูดให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังจากการปฏิบัติงานทำให้ ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจผู้ตามโดยการเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมักเป็นรางวัลภายนอก ผู้นำต้องบอกวิธีที่

ความต้องการของผู้ตามจะได้รับการตอบแทนเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามที่กำหนด ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วยกระบวนการ 3 อย่าง คือ

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward :CR) เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้จูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยการให้รางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทของตน เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ผู้นำต้องให้รางวัลตามสัญญา เช่น ยกย่อง ชมเชยหรือจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ผู้นำแบบนี้จะจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม โดยผู้นำไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงาน จะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นหรือเมื่อผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแบ่งเป็น 2 แบบ คือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 59)

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management - by - Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ โดยผู้นำจะคอยสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management - by - Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการทำงานไม่ได้มาตรฐานหรือเมื่อมีบางอย่างผิดพลาดเกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือ พฤติกรรมการไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นผู้นำที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการกิจและเป้าหมายขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในวิธีการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้ง ขาดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาหรือการกำหนดกิจกรรมตามภารกิจ สมาชิกจะมีความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ

จากลักษณะของโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Full Range Model of Leadership) ที่กล่าวมานั้น เบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 4 - 6) ได้สรุปความแตกต่างของลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้

สำหรับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้น พบว่า เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างสมเหตุสมผล แม้จะไม่เท่ากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ 4I's แต่ก็สามารถจูงใจผู้ตามให้มีการพัฒนาและปฏิบัติงานได้บรรลุผลในระดับสูง โดยที่ผู้นำจะต้องกำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องทำและกำหนดรางวัลที่ผู้ตามจะได้รับเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนภาวะผู้นำแบบวางเฉย (Management-by-Exception) มีแนวโน้มว่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่า แต่จะต้องมีการกำหนดสถานการณ์ที่ชัดเจนแน่นอน ซึ่งในภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) ผู้บริหารจะกำกับ

และติดตามไม่ให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนและจะเข้าไปแก้ไขปัญหตามความจำเป็น แต่ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) ผู้บริหารจะรอให้เกิดความผิดพลาดเสียก่อนจึงเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (LF style) ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้นำหลบเลี่ยงและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ผลการวิจัยเกือบทั้งหมดพบว่า เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 217 - 218) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับตัวแปรอื่นอีก 5 ตัวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.26

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับน้อย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตัวทำนายประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

สุมาลี วิทยรัตน์ (2543 : 82 - 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า อธิการบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลางและมีภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับน้อยและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (.616 ถึง .692) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (-.397 ถึง .187) ภาวะผู้นำแบบตามสบายของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (-.477)

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ มีดังนี้ ไนลส์ (Niles. 1997) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีในมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จทั้งผู้นำทางวิชาการและไม่ใช่ผู้นำทางวิชาการส่วนมากมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ชอบสร้างบารมีทางสังคม โดยใช้การคำนึงถึงรายบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าผู้นำที่มีประสิทธิผล ต้องเป็นผู้มีลักษณะพิเศษ คือ มีความสามารถในการมองอนาคต มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการ

ติดต่อดสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น ชอบสร้างบารมีทางสังคม และมีความสามารถในการทำงานกลุ่มได้ดี

ส่วน อเรนด์ (Arend, 1997) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของผู้บริหารเก่าและผู้บริหารใหม่ในภาควิชาการแพทย์ของการบิน พบว่า ลักษณะของผู้บริหารเก่าที่ใช้การกระตุ้นชาวปัญญาสามารถอธิบายได้ด้วยความพยายามในการทำงานเป็นพิเศษและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงบันดาลใจ สามารถอธิบายได้ด้วยการรับรู้อิทธิพลของผู้บริหารเก่าต่อกลุ่มทำงานและประสิทธิผลองค์กร อิทธิพลที่เป็นอุดมคติสามารถอธิบายได้ด้วยการรับรู้อิทธิพลของผู้บริหารใหม่ต่อกลุ่มทำงานและประสิทธิผลองค์กร และพบว่า ผู้บริหารใหม่ใช้การให้รางวัลอย่างเหมาะสมอธิบายได้ด้วยความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อมา โอเพิล (Opeil, 1998) ศึกษาการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารพยาบาล : ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและองค์ประกอบของผลลัพธ์ช่วยให้เห็นข้อดีของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ใช้การให้รางวัล

ขณะที่ อาร์ชี (Archie, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้าภาควิชาการพยาบาล กับความพึงพอใจ ในประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลตามทัศนะของอาจารย์พยาบาล พบว่า หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยความพึงพอใจและความเต็มใจในความพยายาม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชาการพยาบาล ความพึงพอใจและความเต็มใจในความพยายามของอาจารย์ได้ อิทธิพลของอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลได้ ส่วนอิทธิพลของอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคล และภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจและความเต็มใจในความพยายามของอาจารย์ได้ การบริหารแบบเชิงรับเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลและความพึงพอใจของอาจารย์ได้ และการบริหารแบบเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของอาจารย์

สำหรับ แบน (Knab, 1998) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนดีเด่นกับครูใหญ่โรงเรียนที่เลือกมาแบบสุ่ม พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนดีเด่นมีวิสัยทัศน์ร่วม การท้าทายกระบวนการ ความสามารถ และการมอบอำนาจสูงกว่า ขณะที่ คูห์เนิร์ต และ เลวิส (Kuhnert & Lewis, 1987) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีคุณค่าอยู่ในระดับที่สูงกว่า ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำการแลกเปลี่ยนทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้น คือ ไม่สนใจความต้องการของตนเองแต่จะเห็น

คุณค่าของหมู่คณะและหน่วยงาน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติและศักดิ์ศรี เพื่อจะได้ไม่ทำงานเพียงเพราะหน้าที่ ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงความเชื่อของผู้ตามและสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยากได้

ส่วน บอแมน (Bauman. 1989) วิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบเชิงปฏิบัติของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พบว่า มีการรับรู้ตนเองทางบวกซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมอบอำนาจให้ออกบุคคลในองค์กรโดยการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collective Leadership) และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกำหนดตนเองในฐานะตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents)

นอกจากนี้ ชิริเชลโล (Chirichello. 1997) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ครูใหญ่ชอบและบรรยายภาคองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐที่ประสบความสำเร็จในนิวเจอร์ซีย์ ผลของการศึกษา พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากชอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารตามแนวคิดของ เบส (Bass. 1985) จะเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ เบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio. 1995) มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire (The Leader Form 5X-Short) ที่พัฒนาโดย ปานพิมพ์ เชื้อพลากิจ (2545 : 182-184)

1.4 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (Instructional Leadership)

ความหมายและความสำคัญ

เดวิส และ โทมัส (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 58 ; citing Davis & Thomas. 1989) ให้ความหมายผู้นำทางวิชาการว่า คือ การเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ในขณะที่ ชอน (Blase & Blase. 1999 : 351 ; citing Shon. 1988) ให้ความหมายว่า คือ การสังเกตการทำงานในห้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุน การแนะนำ และการส่งเสริมสะท้อนคิดการสอนของครู ส่วน กลิคแมน (Blase & Blase. 1999 : 351 ; citing Glickman. 1992) อธิบายว่า หมายถึง ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามแผนที่วางไว้ และไรท์ซุก และ กรอส (Blase & Blase. 1999 : 351 ; citing Reitzug & Gross. 1993) ให้ความหมายในแง่ที่เน้นการปฏิบัติว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมครูด้านความรู้ตามสภาพของบริบท การเรียนการสอนที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยเน้นบทบาทการอำนวยความสะดวก (Facilitating) ให้กับแนวคิดของครูในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สมิท

(Blase & Blase. 1999 : 351 ; citing Smith. 1997) ให้ความหมายที่กว้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ความหมายว่า เป็นความหลากหลาย เป็นความร่วมมือ และเป็นการคิดอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ของห้องเรียนเพื่อบรรลุความสมเหตุสมผลในการเป็นประชาธิปไตย จึงอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนำ และการบริหารบุคคลเพื่อทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายและตามพันธกิจที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

ทรัสตี (จันทรานี สงวนนาม. 2533 : 62 ; อ้างอิงจาก Trusty. 1986) แห่งภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลจากการวิจัย และการปฏิบัติงาน
5. วางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อบรรลุ ความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครู
8. สื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังสูงในมาตรฐานทางวิชาการ
9. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
11. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการไว้อย่างชัดเจน
12. ร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาวิสัยทัศน์นักเรียน
13. ร่วมมือกับนักเรียนในการนำกฎระเบียบที่สร้างขึ้นมาใช้แก้ปัญหาวิสัยทัศน์นักเรียน
14. ร่วมมือกับคณะครูในการนำกฎระเบียบที่สร้างขึ้นมาใช้แก้ปัญหาวิสัยทัศน์นักเรียน
15. ประเมินทิศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน
16. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ดวายเป็น (มาร์ศรี สุธานี. 2540 : 49 ; citing Dwyer. 1984) เชื่อว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมี 2 ด้าน คือ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ ฮอลลิงเจอร์ กับ เมอร์ฟี (Krug. 1992 : 431 ; citing Hallinger. 1984 ; Hallinger & Murphy. 1985) สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. การปฐมนิเทศและประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการใช้หลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. วิจัยทัศน์ด้านวิชาการ
8. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ
9. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู
10. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (Blase & Blase. 1999 : 350 ; citing Glickman. 1985) ได้นิยามกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานของการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 ประการ ดังนี้

1. ช่วยเหลือคณะครู
2. พัฒนากลุ่มทำงาน
3. พัฒนาคณาจารย์
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ทำวิจัยปฏิบัติการ

เซฟพาร์ด (Blase & Blase.1999 : 350 ; citing Sheppard. 1996) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลกับความผูกพันของครู วิชาชีพครูและนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้นกับครูทั้ง 3 ประการ คือ ความผูกพันของครู วิชาชีพครู และนวัตกรรม รวมทั้งสิ่งต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน
4. การบริหารหลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

6. การจัดสรรเวลาสำหรับงานวิชาการ
7. การมีวิสัยทัศน์ในระดับสูง
8. การสร้างแรงจูงใจให้ครู
9. การส่งเสริมและพัฒนาครู
10. การจูงใจนักเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เฮค (Blase & Blase.1999 : 351 ; citing Hallinger & Heck. 1996) ได้แสดงให้เห็นว่า การศึกษาในปัจจุบันนี้ ได้ให้นิยามพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในแนวใหม่ให้มีความหมายกว้างขึ้น โดยใช้โครงสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต่างไปจากเดิม เช่น ใช้ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ นอกจากนี้ โลว์วูด (Blase & Blase.1999 : 350 ; citing Leithwood. 1994) ได้ใช้แนวคิดใหม่นี้เช่นกัน โดยการเชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดการปรับปรุงครูในด้านกิจกรรมในห้องเรียน เจตคติ และประสิทธิผล

นักวิชาการกลุ่มหนึ่ง (Krug. 1992. 431 ; citing Krug. 1989 ; Krug, Ahadi, & Scott. 1991 ; Maehr & Ames. 1988 ; Maehr, Braskamp & Ames. 1988 : 432 - 433) ได้เสนอโครงสร้างที่เป็นพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ อีกรูปแบบหนึ่ง คือ

1. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้าใจและรู้ทิศทางการทำงานตรงกัน ซึ่งการกำหนดพันธกิจดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในโรงเรียน
2. มีการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้พื้นฐานด้านทฤษฎี และแนวคิดใหม่ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร
3. มีการนิเทศการสอน ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และแนะนำครูอย่างสม่ำเสมอ โดยมีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุง ซึ่งผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลต้องกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการมุ่งอนาคตเพื่อบรรลุพันธกิจของโรงเรียน
4. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและหาวิธีการหลากหลายที่จะพัฒนาทักษะทางวิชาการ และสังคมของนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน
5. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

สมิท และ แอนดรูส์ (Whitaker. 1997 : 2 ; citing Smith & Andrews. 1989) ได้เสนอกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4 ประการ คือ

1. เป็นนักจัดสรรทรัพยากร โดยถือว่าครูในโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีค่า เมื่อครูมีความสามารถในการสอนต้องยกย่อง นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ต้องรู้จักอ่อนจุดแข็งของครู เอาใจใส่ครูทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการ

กระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

2. เป็นแหล่งทรัพยากรทางวิชาการ โดยถือว่าผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการเรียนการสอน สามารถแยกแยะการสอนที่ดีได้ และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้

3. เป็นนักประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารให้ครูมีความเชื่อพื้นฐานว่า

3.1 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และประสบผลสำเร็จได้

3.2 ความสำเร็จอย่างใหม่สร้างได้จากความสำเร็จเดิม

3.3 โรงเรียนสามารถส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนได้

3.4 ต้องกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนการสอน และการตัดสินใจคุณภาพของโปรแกรม

4. มีความรู้อย่างดีในสภาพปัจจุบัน โดยผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ มีความรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความเชื่อในการจัดการศึกษา และสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อความสำเร็จและเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จัดลำดับกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ และ เหนือสิ่งอื่นใด คือ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกระตุ้นกิจกรรมเหล่านั้นให้บรรลุความสำเร็จ

นอกจากนี้ วินเทอร์ และ สวีเนย์ (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 322 – 323 : citing Winter & Sweeney. 1994) เสนอพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดย มีจุดเน้น เพื่อความแกร่งด้านวิชาการ ดังนี้

1. คาดหวังสูงในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร
3. มีความชัดเจนในเรื่องโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมาย จุดประสงค์และมาตรฐาน
5. ให้เวลาการเรียนการสอนมากที่สุด
6. เน้นทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์
7. มีโปรแกรมพัฒนาอาจารย์
8. ให้ความสำคัญกับห้องเรียนและโปรแกรม
9. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
10. ให้รางวัลแก่ครูและนักเรียน
11. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศทางบวก

ส่วน กอร์ดอน (Blase & Blase. 1999 : 351 ; citing Gordon. 1997) มีแนวคิดที่ว่าสิ่งที่ ผู้นำทางวิชาการควรเน้นคือ ความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ พื้นฐานของทรัพยากร มนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเสมอภาค การสะท้อนคิดและความก้าวหน้า

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ลักษณะ และองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป แต่ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

พิชญภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 71) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีเรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 50.30 และองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการชุดเดียวกันนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 41.80

ขณะที่ จันทราณี สงวนนาม (2533 : 117 - 126) ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 5 ตัวสามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ นอกจากนี้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 140 - 173) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (.687) ส่วนตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ดีที่สุดมี 6 ตัว มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 69.26 และ ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 47.25

ส่วน ปาจารย์ วิชวัลคุ (2527 : 70) ที่ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้านและสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในต่างประเทศมีจำนวนมาก เช่น หยาง (Yang. 1997) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในไต้หวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติผู้นำทางวิชาการสูงที่สุดในด้านส่งเสริมการอบรมครู ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และให้เวลากับงาน

วิชาการ ปัญหาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคือ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ทางวิชาการ ขาดคณะทำงานวิชาการ งบประมาณไม่เพียงพอและการประเมินครูใหญ่ยังไม่สมบูรณ์ ขณะที่ วูดส์ (Woods. 1998) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา เป็นกรณีศึกษากับโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพ 1 แห่งในเมืองทักสัน รัฐอริโซนา พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา 1 ใน 8 อย่าง คือ ความเป็นเลิศในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหาร คือ การมีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมเชิงวิชาการ

ส่วน โบเทลโล (Botallo. 1997) ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนโครงการพัฒนา พบว่า ลักษณะผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์การปรับปรุงโรงเรียนได้อย่างเฉียบคม และใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. พัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง
3. คุรรับรู้การเป็นผู้มีความรู้และความสามารถของผู้บริหาร
4. ส่งเสริมการปรับปรุงการเรียนการสอน
5. มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง

ผลการวิจัยของ โบเทลโล (Botallo. 1997) ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซอเยอร์ (Sawyer. 1997) ที่พบว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการต้องกระตุ้นและส่งเสริมทั้งครูและนักเรียนในเรื่องการเรียนการสอน

จากการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จะเห็นว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น จึงน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้วย เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของ ฮอลลิงเจอร์ (Krug. 1992 : 431 ; citing Hallinger. 1984)

2. ตัวแปรกระบวนการระดับสาขาวิชา

2.1 กระบวนการบริหารวิชาการ

ความหมายและความสำคัญ

การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตรและการพัฒนาครู เพื่อนำผลแห่งการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อินทร์ ศรีคุณ. 2523 : 2) ส่วน ภิญโญ สาร (2526 : 324) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอนให้ ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระบวนการบริหารวิชาการ จึงหมายถึง กระบวนการ บริหารกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา ที่ทำให้การปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐาน มักพิจารณาที่ผลงานทางวิชาการ เป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจัง กับการบริหารงานวิชาการเพียงใดและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ มากน้อยแค่ไหน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความพร้อม เกิดความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเพื่อให้การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันวิชาการ ดังนั้น งานทุกประเภทในมหาวิทยาลัยจัดเป็นงาน วิชาการ การบริหารงานทุกอย่างในสถาบันจึงเป็นการบริหารเพื่อให้งานวิชาการก้าวหน้าขึ้น พัฒนาขึ้นและเหมาะสมมากขึ้น ฉะนั้น งานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจึงครอบคลุมทุกเรื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2530 : 138 - 139)

สรุปว่า กระบวนการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกอย่างของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเกิดผลดีและมีประสิทธิผล สูงสุด

กระบวนการบริหารวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 50 - 51) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 19 - 21) สรุปกระบวนการบริหารวิชาการไว้คล้ายกัน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนก่อนดำเนินการ

ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและแผนงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เช่น กำหนดระบบงานวิชาการและวิธีการทำงาน การจัดอาจารย์เข้าสอน จัดโครงการสอน จัดตารางสอน จัดปฏิทินการปฏิบัติงาน การลงทะเบียนเรียน การปฐมนิเทศนักศึกษา โดยให้คณาจารย์มีส่วนร่วมวางแผนด้วย

2. ขั้นการดำเนินงาน

เป็นขั้นของการดำเนินงานและควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ได้แก่

2.1 งานสอนตามหลักสูตร

โดยดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละรายวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2 งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร

เช่น การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม การจัดให้มีชมรม การแนะแนวการศึกษา การให้คำปรึกษา การให้มีห้องสมุด ฯลฯ

2.3 งานบริการ

ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการบริการต่างๆ เพื่อช่วยเหลืออาจารย์ด้านการสอน เช่น การบริการสื่อการสอน การรวบรวมคู่มือครูและเอกสารคำสอน รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. ขั้นการส่งเสริมและติดตามผลงานวิชาการ

เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม ปรับปรุง พัฒนาและประเมินผลงานด้านวิชาการดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ

ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ให้มีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้เรียนกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จัดหน่วยงานให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบด้านวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้กิจกรรมการเรียนการสอน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ติดต่อสื่อสาร สร้างสัมพันธภาพกับชุมชนเพื่อทราบความต้องการของชุมชนและเพื่อวางเป้าหมายได้ถูกต้อง รวมทั้งมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.2 ส่งเสริมงานวิชาการและจัดบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้บริหารควรสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ควรจัด ได้แก่

3.2.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ

3.2.2 ริเริ่มและสร้างสรรค์การปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.2.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวิชาการ

3.2.4 ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.2.5 ตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น

โดยคณะทำงานอาจให้คณาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกันมาร่วมทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3.2.6 ตั้งชมรม ชุมนุมหรือสมาคมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทัศนะและประสบการณ์ทางวิชาการ ศึกษาและเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.2.7 ให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

3.2.8 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

3.3 การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เช่น แบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถ ตามความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบคณะ การจัดอาจารย์เข้าสอนควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดและวุฒิ รวมทั้งวิธีการที่มีส่วนเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น จัดอาจารย์ที่ปรึกษา จัดอาจารย์ประจำวิชาหรือจัดอาจารย์สอนเป็นทีม ในการส่งเสริมและควบคุมงานวิชาการผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทุกคนถึงแม้ผู้บริหารจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถก็ตาม แต่ไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้ ดังนั้น จึงควรให้ผู้ร่วมงานมีอิสระทางความคิดและการเรียนการสอน ซึ่งเรียกว่า เสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารควรกระทำอย่างยั่งยืนในการให้เสรีภาพทางวิชาการแก่อาจารย์ผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อำนวยการ บัญชช. 2537 : 10 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 19 – 24) เสนอแนะกระบวนการบริหารวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

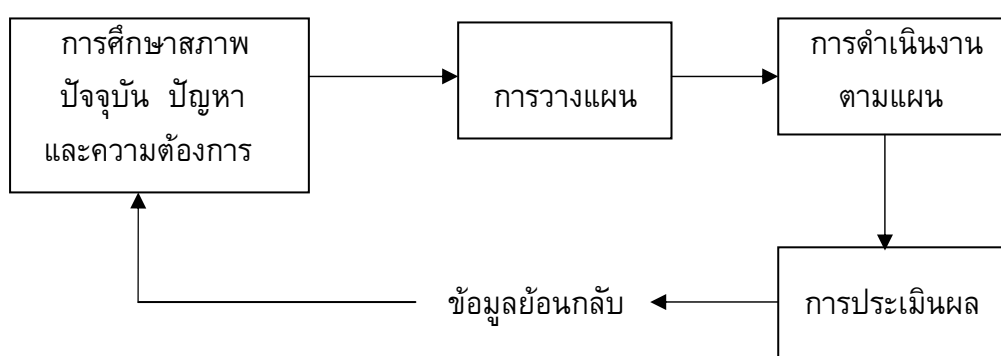
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานตามแผน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

จากขั้นตอนดังกล่าว เขียนเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 กระบวนการบริหารวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการ

เนื่องจากงานวิชาการมีงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก การบริหารงานแต่ละอย่างมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของงาน แต่หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญตามที่ กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 48 – 49) สรุปไว้ มีดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. เน้นความร่วมมือในการทำงาน
3. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ
6. ใช้เทคนิคการส่งเสริมมากกว่าการสอนผู้อื่น
7. ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
9. ให้ผู้สอนเข้าใจจุดประสงค์ของรายวิชาที่สอน
10. ติดตามและประเมินผลงาน

ฟรานซิส (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 21 ; อ้างอิงจาก Francis. 1978) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีหลักการดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาหรือช้ากว่ากำหนด
2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถทักษะ คุณภาพ และจัดการได้

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 17 - 19) สรุปขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา การแบ่งความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาการทำงาน

- 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดทำรายละเอียดในวิชาที่ต้องสอน

- 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการสอนด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล สื่อที่ใช้ พฤติกรรมที่ต้องการ โดยแยกเป็นรายคาบของวันหรือสัปดาห์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าโดยยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอนและสถานที่ ตลอดจน ผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นการกำหนดห้องเรียนในแต่ละวันและแต่ละเวลา รวมทั้ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาความพร้อมของสถานศึกษา ความพร้อมของ บุคลากร รวมทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้ แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเพื่อเป็นหนังสือประกอบหรือ จากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน มุ่งให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนาการสอน ให้ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับ ชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้พบสภาพและปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้สามารถ เตรียมตัวเผชิญชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม

3. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เพื่อเอื้อต่อการเรียนของผู้เรียนเน้นกิจกรรมและ เครื่องมือให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวบรวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็น แหล่งวิทยาการ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เพื่อเป็นเครื่องมือตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

ส่วนลักษณะและขอบข่ายการบริหารวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เป็นไปตามข้อบังคับของสภาประจําสถาบันของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะมี ลักษณะคล้ายกัน คือ ผู้รับผิดชอบการบริหารวิชาการประกอบด้วยคณะกรรมการดำเนินงาน 3 คณะ คือ 1) คณะกรรมการอำนวยการบัณฑิตศึกษา 2) คณะกรรมการประจําสํานักงาน บัณฑิตศึกษา และ 3) คณะอนุกรรมการบัณฑิตศึกษาประจําสภาวิชา (สถาบันราชภัฏเลย. 2544 : 64 - 67) ซึ่งอํานาจหน้าที่ของคณะกรรมการทั้ง 3 คณะ สรุปเป็นขอบข่ายการบริหาร วิชาการระดับบัณฑิตศึกษาได้เป็น 4 งาน คือ

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง บทบาทหน้าที่การประสานงาน การใช้หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

1.1 ให้ความเห็นชอบหลักสูตร

1.2 วางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร และการดำเนินงานจัดการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา

1.3 พิจารณากลั่นกรองหลักสูตรบัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาต่างๆ

1.4 เสนอชื่อผู้สำเร็จการศึกษาต่อสภาประจำสถาบันเพื่ออนุมัติประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร

1.5 ให้คำปรึกษาหรือเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบัณฑิตศึกษา

ต่อสถาบัน

1.6 วางนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

1.7 กำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์ของ สภาสถาบันราชภัฏ

1.8 ประสานงานการบริหารงานบัณฑิตศึกษา และควบคุมมาตรฐานการ ประเมินผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2. งานจัดการเรียนการสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 แต่งตั้งบุคลากรต่อไปนี้ คือ อาจารย์ผู้สอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการที่ปรึกษาภาคินพนธ์ กรรมการสอบภาคินพนธ์ กรรมการที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ และอาจารย์บัณฑิตศึกษา

2.2 ประสานงานการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

2.3 จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชาโดยไม่ขัดต่อนโยบาย ที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษากำหนด

2.4 เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบและเหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการ บัณฑิตศึกษานำเสนออธิการบดีแต่งตั้งเป็นอาจารย์บัณฑิตศึกษา

2.5 พิจารณาเกณฑ์เกี่ยวกับการรับนักศึกษา การสอน การวิจัย การ จัดตารางสอน การจัดสอบในระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชา

2.6 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบประมวล ความรู้ คณะกรรมการสอบภาคินพนธ์ และคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ แล้วแต่กรณี

3. งานส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การบริหารงานทั่วไปที่ควบคุมกลไก และควบคุมการ ดำเนินงานให้กิจกรรมทางวิชาการของการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 กำกับกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของแต่ละสาขาวิชาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

3.2 พิจารณาจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

3.3 เป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

3.4 พิจารณาเสนองบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชา

4. งานพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การดำเนินงาน ส่งเสริมและประสานงานการพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านการวิจัย การเรียนการสอนและด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 209 ; ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 53 ; อ้างอิงจาก สดใส อัสววิไล. 2524 : 159 - 164) กิจกรรมพัฒนาอาจารย์สามารถดำเนินการได้ดังนี้

4.1 กิจกรรมที่กระทำตามล้าพัง ได้แก่

4.1.1 การอ่านหรือแสวงหาความรู้ เช่น การฟังปาฐกถา การอภิปราย ฯลฯ

4.1.2 การค้นคว้าด้านวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น การเขียนตำราหรือเอกสารคำสอน และการวิจัย

4.1.3 การทดลองและการวิจัย

4.1.4 การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน

4.1.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน

4.1.6 การลาศึกษาต่อ

4.2 กิจกรรมที่ส่งเสริมเป็นหมู่คณะ ได้แก่

4.2.1 การประชุมครู อาจารย์ภายในสถาบัน

4.2.2 การประชุมปฏิบัติการทางวิชาการและการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

4.2.3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

4.2.4 การประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดภาคเรียน

4.2.5 การจัดคณาจารย์ให้มีการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ

4.3 กิจกรรมบำรุงขวัญครูอาจารย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารวิชาการ

เบลค, มูตัน และ วิลเลียม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 48 ; citing Blake, Mouton & William. 1981 : 30) กล่าวถึงกิจกรรมหรือภารกิจ 10 ประการ ซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางและดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและบริหารงานต่าง ๆ ให้บรรลุผล
2. การสนับสนุนการเรียนการสอน และการดำเนินงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้
3. การกำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนด้านหลักสูตร
4. การส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการวิจัย
5. การสนับสนุนการบริการต่าง ๆ ของสถาบันต่อชุมชนและสถานที่อื่น ๆ
6. การบริหารงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
7. การบริหารงานบุคลากรทางวิชาการ
8. การประสานงานกิจการนักศึกษา
9. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสังคม
10. การกำหนดให้มีแหล่งฝึกงานและสนับสนุนให้การบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน

การดำเนินงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น อุดุลย์ วิริยเวชกุล (2541 : 163) กล่าวว่า “แกน” สำคัญที่สุดในการบริหารและดำเนินงานของหลักสูตรบัณฑิตศึกษาทุกหลักสูตร คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่ได้กำหนดให้คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาทั้ง 3 คณะร่วมกันดูแลและรับผิดชอบการบริหารและการดำเนินงานวิชาการของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาประสิทธิผลของการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 137) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่า ประสิทธิผลการบริหารคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ คือ สภาพการณ์ในคณะวิชา ได้แก่ โครงสร้างของงานในคณะวิชา และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วน พฤติกรรมผู้นำ จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการเฉพาะสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชา และพบว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการสามารถบริหารวิชาการให้มีประสิทธิผลได้มากกว่า หัวหน้าคณะที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนหัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอนและวุฒิการศึกษาต่างก็มีประสิทธิผลการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

ชัชจิยา ไบลี (2536 : 49) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูโดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบริการทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ บุคลิกภาพของนักศึกษา

การวัดผลและการประเมินผลการเรียน การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการ ทั้ง 7 ด้านในระดับปานกลาง ส่วน สมคิด ศิลป์ประกอบ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากร การบริหารวิชาการและการจัดกิจกรรม การบริหารวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้านได้ผลดีตรงตามวัตถุประสงค์

ชาวลิต หมื่นนุช (2536 : 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของคณบดี คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจ และมุ่งมิตรสูง (.56) รองลงมา คือ ความสามัคคีในคณะวิชา (.55) ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจ (วัดด้วยมาตราวัด LPC) ในสถานการณ์ที่เอื้อ (.51) การฝึกอบรมด้านการบริหาร (.33) ภาวะผู้นำที่มีลักษณะเอกเทศ ทางสังคม (- .31) และประสบการณ์การบริหาร (.26) ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารวิชาการของคณบดีได้ดีที่สุด คือ การฝึกอบรมด้านการบริหาร ($\text{Beta} = .33$) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การบริหารในตำแหน่งคณบดี ($\text{Beta} = .25$)

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ มีดังนี้

สตีเวนส์ (Stevens. 1997) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การระหว่าง การบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา เป็นการศึกษาวัฒนธรรมย่อยสองมิติ คือ วัฒนธรรมองค์การของการบริหารวิชาการ และการบริหารกิจการนิสิตในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า การบริหารกิจการนิสิต มีวัฒนธรรมจำนวนมากที่คล้ายกันระหว่างสามสถาบัน แต่การบริหารงานวิชาการมีวัฒนธรรม เพียงเล็กน้อยที่คล้ายกัน ผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดสำหรับกิจการนิสิต คือ นิสิต ขณะที่ผู้เกี่ยวข้อง ของงานวิชาการ คือ อาจารย์และโปรแกรมวิชา ส่วน รอย (Roy. 1996) ศึกษาประวัติของ โปรแกรมวิชาระดับปริญญาเอก ค.ศ.1964-1977 : องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของการ เปลี่ยนแปลงและประเภทของนโยบาย พบว่า การเปลี่ยนแปลงเน้นคุณภาพสูงที่สุด ภายหลัง การเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากเดิม และมีการแยกตัวจากโปรแกรมวิชาอื่น ๆ และพบว่า คณะทำงานโปรแกรมวิชาที่มีความสำคัญที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลง และยังพบว่า องค์ประกอบ สิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมภายใน

ไวเมอร์ส (Wiemers. 1998) ได้ศึกษาเป้าหมายของการเข้าเรียนและผลลัพธ์ของ โปรแกรมหลังการเป็นนิสิตระดับปริญญาเอกในวิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ เทนเนสซี พบว่า สิ่งเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนคือ ผู้เข้าเรียนระดับปริญญาเอกอายุน้อยลง ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีเชื้อชาติหลากหลายมากขึ้น เป็นโสดมากขึ้น สิ่งแรกที่พิจารณาก่อน

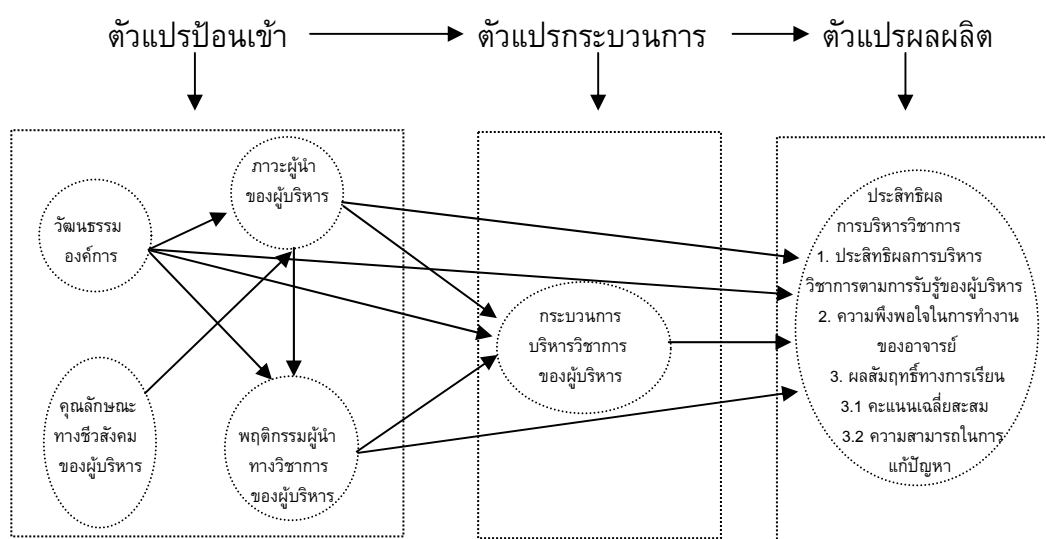
เข้าเรียน คือ เป้าหมายของวิชาที่พบกับสาขาวิชาต้องสัมพันธ์กันจะได้ไม่ต้องออกกลางคัน หญิงเรียนจบหลักสูตรมากกว่าชาย ผู้ที่ออกกลางคันมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับอาจารย์ที่ปรึกษา ประชากรนิสิตมีความแตกต่างกันมาก นิสิตบัณฑิตศึกษากับผู้ออกกลางคันมีการรับรู้เรื่องของสาขาวิชาต่างกัน มีความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร โปรแกรมวิชาต้องตรวจสอบประเมินเป้าหมายของแต่ละโปรแกรม ต้องมีการปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันเพื่อรักษามาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ เอลลิส (Ellis. 1997) ได้ศึกษาผลกระทบของเชื้อชาติ เพศ สภาพสังคมและความพึงพอใจต่อบัณฑิตวิทยาลัยกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและความผูกพันเพื่อให้สำเร็จการศึกษาระหว่างนิสิตปริญญาเอกผิวขาวและผิวสี พบว่า นิสิตผิวสีมีผลกระทบต่อการศึกษาระดับปริญญาเอก ประสบการณ์การเรียนรู้ปริญญาเอกของนิสิตหญิงผิวสีเด่นกว่านิสิตชายผิวสีและนิสิตผิวขาวทั้งหญิงและชายและพบว่า นิสิตหญิงผิวสีมีความพึงพอใจในการเรียนต่ำกว่าทุกกลุ่ม ข้อเสนอแนะ คือ คณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์บัณฑิตศึกษาและตัวนิสิตเอง ต้องสามารถเข้าใจธรรมชาติของการเรียนระดับปริญญาเอกและสามารถปรับตัวให้ดีขึ้นได้

โทลิเวอร์ (Toliver. 1997) ได้ทำการทดสอบโมเดลระดับความก้าวหน้าระหว่างนิสิตบัณฑิตศึกษาอัฟริกัน/อเมริกัน ผลการศึกษาแสดงว่า เกรด การขาดการสนับสนุนด้านการเงิน ความร่วมมือกับสมาชิกในโปรแกรมวิชาสามารถเป็นตัวทำนายระดับความก้าวหน้าได้ เกรด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความก้าวหน้า การขาดการสนับสนุนด้านการเงิน ขาดความร่วมมือกับสมาชิกในโปรแกรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความก้าวหน้า นิสิตปริญญาเอกต้องการอาจารย์ที่ปรึกษามากกว่านิสิตปริญญาโท

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า กระบวนการบริหารวิชาการ น่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยจึงศึกษากระบวนการบริหารวิชาการด้วยเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบอำนาจหน้าที่ของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสาขาวิชา โดยให้ผู้บริหารประเมินตนเอง

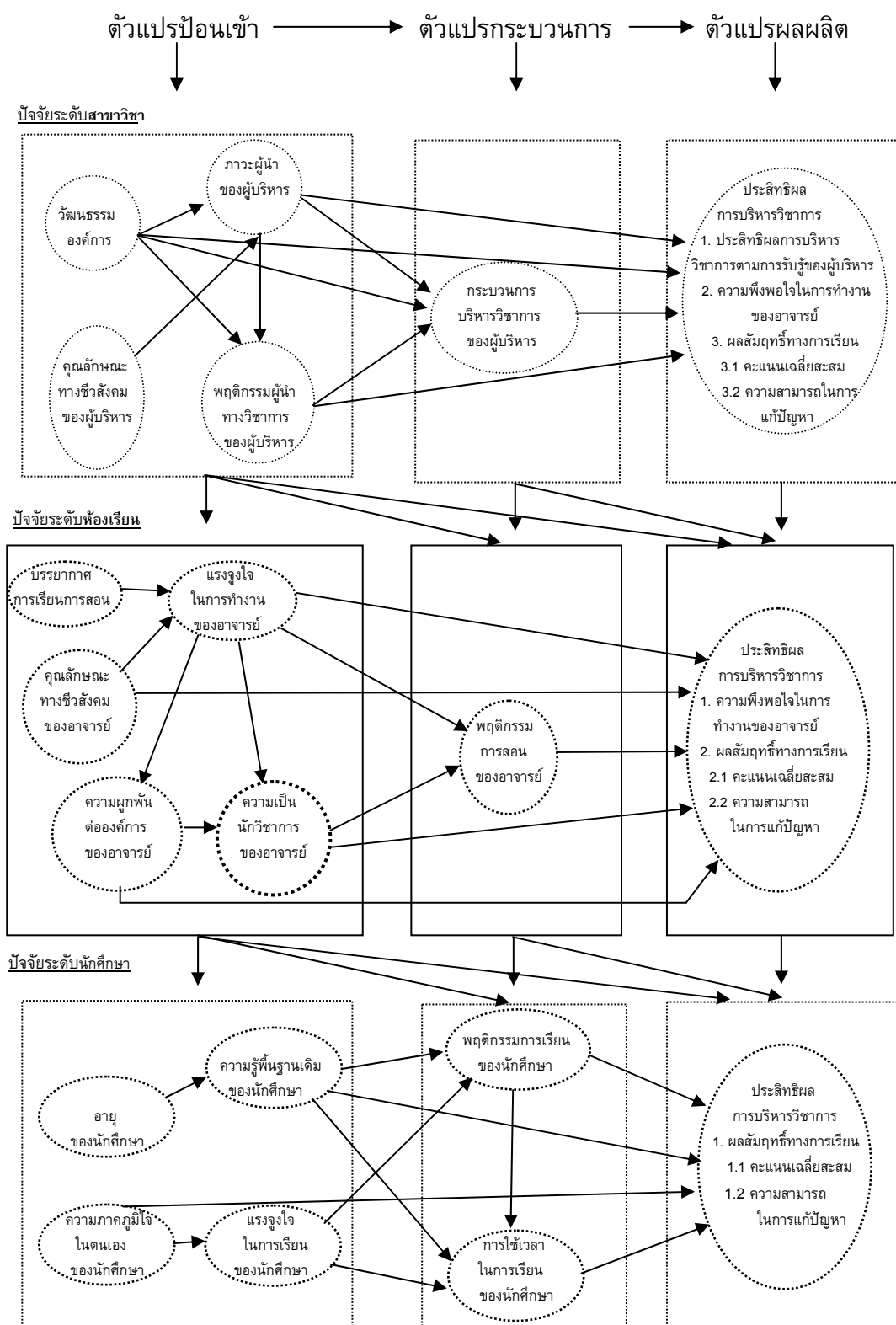
เมื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรอิสระระดับสาขาวิชาทั้งหมด ผู้วิจัย คาดว่า ตัวแปรเหล่านี้ น่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น จึงเขียนแผนภาพแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้งสามระดับ คือ ตัวแปรระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาดังได้กล่าวโดยละเอียดมาแล้วนั้น สามารถสรุปเป็นโมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตอนที่ 5 แนวคิดของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

1. ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Model Analysis) การวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลถดถอยแบบสุ่ม (Random-Coefficient Regression Model Analysis) เป็นต้น (ราชนัย บัญธิมา. 2542 : 40)

มีผู้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2532 : 3) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้น สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ ขณะที่ เครฟท์ (ราชนัย บัญธิมา. 2542 : 40 ; อ้างอิงจาก Kreft. 1996) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2538 : 58) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นแนวคิดใหม่ ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่อธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นที่สร้างมาจากสมการพหุการณ (Regression Equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการณ แต่การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อตัวแปรตามที่มีสัมพันธ์กันในรูป Path Model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับของ Path Model

ราชนัย บัญธิมา (2542 : 41) สรุปว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดข้อมูลเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับ ด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพหุการณ (Regression Equation) แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หรือ การวิเคราะห์พหุระดับของ Path Model หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดข้อมูลเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับ แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูปของ Path Model โดยตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกัน สำหรับตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลดหลั่น คือ ตัวแปรที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ในระดับ

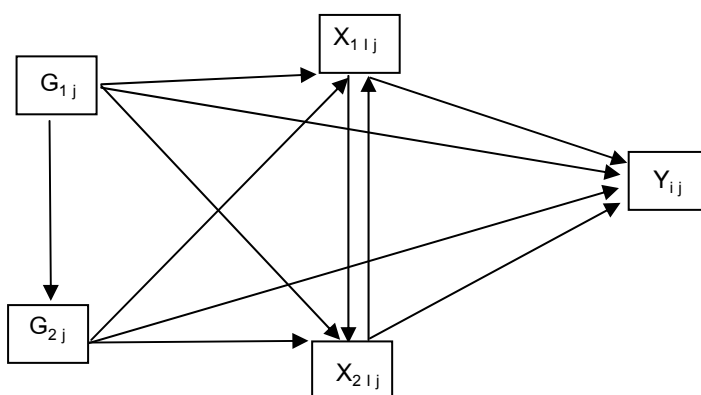
ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือ ค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือ ค่าสัมประสิทธิ์พาธ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์พหุระดับแบบ Path Model จึงจะกล่าวถึงเฉพาะวิธีวิเคราะห์พหุระดับแบบ Path Model

2. การวิเคราะห์พหุระดับแบบการวิเคราะห์วิถีหรือแบบ Path Model

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2538 : 61) ได้เสนอแนวคิดของการวิเคราะห์พหุระดับแบบการวิเคราะห์วิถีหรือแบบ Path Model ด้วยเหตุผลว่า การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามด้วยสมการพหุการถดถอย (Regression Equation) แต่ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นการอธิบายอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่มีสัมพันธ์กันในรูปของ Path Model ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Path Model ในระดับเดียวกันได้อาศัยแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการพหุการถดถอยจึงคาดว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับเดียวในรูปของ Path Model น่าจะมีปัญหาการสรุปผลคลาดเคลื่อนเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ด้วยสมการพหุการถดถอย จึงได้เสนอวิธีวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับแบบ Path Model ซึ่ง นิคม นาคอ้าย (2539) ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปทำวิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิจัยการศึกษา โดยจัดข้อมูลที่มีวิเคราะห์เป็น 2 ระดับ คือ ระดับนักเรียน และระดับห้องเรียน ต่อมา ราชันย์ บุญธิมา (2542) ได้นำแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับของ Path Model ไปทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร โดยจัดข้อมูลเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน

การวิเคราะห์พหุระดับแบบ Path Model ที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2538 : 61 – 74) ได้เสนอตัวอย่างวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่จัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนักเรียนกับระดับห้องเรียน โดยสมมุติให้ Y_{ij} เป็นตัวแปรตาม สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพประกอบ 11 ลักษณะ Path Model ที่มีข้อมูล 2 ระดับ

เมื่อ	Y_{ij}	เป็นตัวแปรตาม
	X_{1ij}	เป็นตัวแปรพยากรณ์ระดับนักเรียนตัวแปรที่ 1
	X_{2ij}	เป็นตัวแปรพยากรณ์ระดับนักเรียนตัวแปรที่ 2
	G_{1j}	เป็นตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวแปรที่ 1
	G_{2j}	เป็นตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวแปรที่ 2

จากภาพประกอบ 11 ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับตามหลักการของ Path Model จะเห็นว่า มีข้อมูล 2 ระดับ ระดับที่หนึ่งเป็นข้อมูลระดับนักเรียนซึ่งเป็นข้อมูลของนักเรียนแต่ละคน ระดับที่สองเป็นข้อมูลระดับห้องเรียนซึ่งเป็นข้อมูลของแต่ละห้องเรียนอธิบายได้ดังนี้

1. ข้อมูลระดับนักเรียน วิเคราะห์โดยการสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Z) ตามหลักการคิดคำนวณค่าสัมประสิทธิ์พาร (P) จากนั้นคำนวณค่าสัมประสิทธิ์พารครบตามจำนวนตัวแปร ทำให้ได้ค่าที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครบทุกเส้นทาง
2. ข้อมูลระดับห้องเรียน วิเคราะห์โดยนำค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามระดับห้องเรียนและค่าสัมประสิทธิ์พารที่คำนวณได้จากระดับนักเรียนเฉพาะเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาเป็นตัวแปรตาม แล้วนำตัวแปรระดับห้องเรียนมาเป็นตัวแปรอิสระ จากนั้นคำนวณค่าสัมประสิทธิ์พารเพื่อให้ได้ค่าที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามแนวคิดของ Path Model

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multiple Causal Analysis) กรณีข้อมูลมีสามระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา ใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Path Model เพื่อค้นหาลำดับเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามทั้งกรณีที่เป็นตัวแปรในระดับเดียวกัน และกรณีตัวแปรที่ได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับสูงกว่า และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.3 (LISREL 8.3) ขั้นตอนการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับนักศึกษา

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับนักศึกษา เป็นการวิเคราะห์ระดับที่หนึ่ง มีวิธีวิเคราะห์ดังนี้

1.1 การคำนวณค่าอิทธิพลเส้นทาง เป็นการคำนวณค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุ เพื่อค้นหาว่า ตัวแปรอิสระระดับนักศึกษาตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์จะแสดงค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุครบทุกเส้นทางตามจำนวนตัวแปรในโมเดล ทำให้สามารถพิจารณาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุได้ครบทุกเส้น หากพบว่า เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุใดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตัดเส้นทางนั้นออกจากโมเดล นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังแสดงค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์เพื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

1.2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เป็นการวิเคราะห์ว่า โมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นตามสมมุติฐาน (Propose Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด โดยการนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของโมเดลเต็มรูป (Full Model) ที่เป็นโมเดลระบุได้พอดี (Just Identified Model) มาทดสอบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หากพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมุติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะมีการปรับแต่งโมเดลใหม่และทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับแต่งใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จนได้โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาโมเดลใหม่ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อให้ทราบปริมาณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลเชิงสาเหตุ

1.3 การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Decomposition of Correlation)

เป็นการวิเคราะห์ภายหลังจากการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการนำโมเดลเชิงสาเหตุสุดท้ายที่ผ่านการปรับแต่ง และทดสอบจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวิเคราะห์ การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ จะถือว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามสามารถแยกลักษณะความสัมพันธ์ออกเป็น 4 ลักษณะย่อย ได้แก่

1.3.1 ผลทางตรงหรืออิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) เป็นความสัมพันธ์โดยตรงจากตัวแปรหนึ่งไปยังตัวแปรหนึ่งภายในโมเดลเชิงสาเหตุ

1.3.2 ผลทางอ้อมหรืออิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) เป็นความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างตัวแปรที่ส่งผ่านตัวแปรตัวใด ๆ ในโมเดลเชิงสาเหตุ

1.3.3 ผลที่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ (Unanalyzed Component : U) เป็นผลที่เกิดจากความสัมพันธ์ไม่มีทิศทางของตัวแปรสาเหตุ

1.3.4 ผลลวง (Spurious Component : S) เป็นผลที่เกิดจากความเป็นสาเหตุร่วมกัน (Share a Common Cause) ของตัวแปรภายในโมเดลเชิงสาเหตุ

ผลรวมของ DE กับ IE เรียกว่า ผลรวมหรืออิทธิพลรวม (Total Effect : TE) เป็นการแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งหมด ส่วนผลรวมของ U และ S เป็นส่วนของความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนั้น การวิเคราะห์แยกค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงประมาณค่าได้จากอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมเท่านั้น

2. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับห้องเรียน

การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับห้องเรียนวิเคราะห์โดยการนำค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน ค่าอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความถี่ในระดับมากจำนวน 6 เส้นทาง และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม แล้วนำตัวแปรอิสระในระดับห้องเรียนเป็นตัวพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายห้องเรียน ค่าอิทธิพลเส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 6 เส้นทางและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน

3. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับสาขาวิชา

การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับในระดับสาขาวิชา วิเคราะห์โดยการนำค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา ค่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารและค่าอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระดับนักศึกษาซึ่งเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความถี่ในระดับมากจำนวน 6 เส้นทาง เป็นตัวแปรตาม แล้วนำตัวแปรอิสระในระดับสาขาวิชาเป็นตัวพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระระดับสาขาวิชาตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา ค่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารและค่าอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 6 เส้นทาง

ตอนที่ 6 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุแบบพหุระดับที่ใช้อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ลักษณะของโมเดลประกอบด้วย 1) โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (EFF_{class} แทน ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ) 2) โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน มุ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษารายห้องเรียน ($\overline{EFF}_{\text{class}}$) และค่าอิทธิพลเส้นทางระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 เส้นทาง และ 3) โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษารายสาขาวิชา ($\overline{EFF}_{\text{field}}$) และค่าอิทธิพลของเส้นทางระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 เส้นทาง รายละเอียดดังภาพประกอบ

ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปร
ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ประจำปีการศึกษา 2545 ทั้ง 36 แห่ง (ไม่นับรวมสถาบันราชภัฏอีก 5 แห่งที่เพิ่งเริ่มจัดตั้ง ได้แก่ สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด สถาบันราชภัฏกาฬสินธุ์ สถาบันราชภัฏนครพนม สถาบันราชภัฏชัยภูมิและสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ) รวมประชากรทั้งหมด 3,750 คน จำแนกตามประเภทได้ดังนี้

1.1 นักศึกษา	จำนวน 2,876 คน
1.2 อาจารย์	จำนวน 841 คน
1.3 ผู้บริหาร	จำนวน 33 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร จากสถาบันราชภัฏ 16 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,244 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 จากสถาบันราชภัฏจำนวนทั้งหมด 36 แห่งซึ่งแบ่งกลุ่มตามสภาพภูมิศาสตร์เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มอีสานเหนือ ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏเลย สถาบันราชภัฏสกลนคร สถาบันราชภัฏอุดรธานีและสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

2.1.2 กลุ่มอีสานใต้ ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏสุรินทร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ และสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

2.1.3 กลุ่มล้านนา ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ สถาบันราชภัฏลำปาง สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ และสถาบันราชภัฏเชียงราย

2.1.4 กลุ่มพุทธชินราช ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ และสถาบันราชภัฏนครสวรรค์

2.1.5 กลุ่มศรีอยุธยา ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี และสถาบันราชภัฏเทพสตรี

2.1.6 กลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏพระนคร สถาบันราชภัฏจันทรเกษม และสถาบันราชภัฏธนบุรี

2.1.7 กลุ่มทวารวดี ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏนครปฐม สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สถาบันราชภัฏกาญจนบุรีและสถาบันราชภัฏเพชรบุรี

2.1.8 กลุ่มทักษิณ ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏยะลา สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี สถาบันราชภัฏภูเก็ต และสถาบันราชภัฏสงขลา

2.2 จากสถาบันราชภัฏทั้ง 8 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มสถาบันราชภัฏ เลือกสถาบันราชภัฏกลุ่มละ 2 แห่ง ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจงโดยเลือกสถาบันราชภัฏที่มีจำนวนสาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอนมากที่สุด 1 แห่งและเลือกสถาบันราชภัฏที่มีจำนวนสาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอนน้อยที่สุด 1 แห่ง ดังนั้น จากสถาบันราชภัฏทั้ง 8 กลุ่ม จะได้สถาบันราชภัฏที่เป็นพื้นที่ของการวิจัย 16 แห่ง เพราะฉะนั้น นักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารในสถาบันราชภัฏที่ถูกเลือกทั้ง 16 แห่ง จึงเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร จำแนกตามกลุ่ม
สถาบันราชภัฏ รายสถาบันราชภัฏ จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนและจำนวนห้องเรียน
ที่เปิดสอน

กลุ่ม สถาบันราชภัฏ	กลุ่มตัวอย่าง สถาบันราชภัฏ	จำนวน สาขาวิชา ที่เปิด สอน	จำนวน ห้องเรียน ที่เปิด สอน	กลุ่มตัวอย่าง		
				นักศึกษา	อาจารย์	ผู้บริหาร
1 อีสานเหนือ	1. เลย	3	5	123	32	3
	2. สกลนคร	1	2	98	19	1
2 อีสานใต้	1. อุบลราชธานี	4	5	221	42	4
	2. นครราชสีมา	1	1	44	12	1
3 ล้านนา	1. อุดรดิตถ์	2	2	75	23	2
	2. เชียงใหม่	1	1	22	6	1
4 พุทธชินราช	1. นครสวรรค์	2	2	64	21	2
	2. กำแพงเพชร	1	1	39	12	1
5 ศรีอยุธยา	1. วไลยอลงกรณ์	4	4	68	21	4
	2. เทพสตรี	1	2	67	8	1
6 รัตนโกสินทร์	1. พระนคร	5	6	211	52	5
	2. บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	1	1	26	18	1
7 ทวารวดี	1. หมู่บ้านจอมบึง	2	2	53	15	2
	2. เพชรบุรี	1	1	33	12	1
8 ทักษิณ	1. ภูเก็ต	3	3	77	15	3
	2. สงขลา	1	1	23	12	1
รวม		33	39	1,244	320	33

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารที่ได้รับคืน
จำแนกตามสถาบันราชภัฏ

กลุ่ม สถาบันราชภัฏ	กลุ่มตัวอย่าง สถาบันราชภัฏ	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน		
		นักศึกษา จำนวน	อาจารย์ จำนวน	ผู้บริหาร จำนวน
1 อีสานเหนือ	1. เลย	123	32	3
	2. สกลนคร	84	17	1
2 อีสานใต้	1. อุบลราชธานี	216	34	4
	2. นครราชสีมา	44	11	1
3 ล้านนา	1. อุดรดิตถ์	73	20	2
	2. เชียงใหม่	20	6	1
4 พุทธชินราช	1. นครสวรรค์	49	16	2
	2. กำแพงเพชร	39	8	1
5 ศรีอยุธยา	1. วไลยอลงกรณ์	65	15	4
	2. เทพสตรี	65	6	1
6 รัตนโกสินทร์	1. พระนคร	181	34	5
	2. บ้านสมเด็จ เจ้าพระยา	24	15	1
7 ทวารวดี	1. หมู่บ้านจอมบึง	53	10	2
	2. เพชรบุรี	33	9	1
8 ทักษิณ	1. ภูเก็ต	77	12	3
	2. สงขลา	23	9	1
รวม		1,169	260	33

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ จำแนกเป็น 3 ระดับดังนี้

1.1 ตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

- 1) อายุของนักศึกษา
- 2) ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา
- 3) ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา
- 4) แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

1.1.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
- 2) การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

1.2 ตัวแปรระดับห้องเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

- 1) คุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์ คือ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในการสอน
- 2) บรรยากาศการเรียนการสอน
- 3) แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
- 5) ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์

1.2.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

1.3 ตัวแปรระดับสาขาวิชา ประกอบด้วย

1.3.1 ตัวแปรป้อนเข้า ได้แก่

- 1) คุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร คือ อายุ วุฒิการศึกษาและ ตำแหน่งทางวิชาการ
- 2) วัฒนธรรมองค์กร
- 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 4) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

1.3.2 ตัวแปรกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหา

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับที่ใช้วัดตัวแปรของการวิจัย ดังนี้
ฉบับที่ 1 แบบสอบถามนักศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของนักศึกษา
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเรียน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการใช้เวลาในการเรียน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสามารถในการแก้ปัญหา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์ แบ่งเป็น 7 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศการเรียนการสอน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสาขาวิชา
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กรของสาขาวิชา
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดกระบวนการบริหารวิชาการ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

แบบสอบถามแต่ละฉบับมีลักษณะดังต่อไปนี้ (รายละเอียดของแบบสอบถามทุกฉบับ
เสนอไว้ในภาคผนวก ข)

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามนักศึกษา เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
ของปัจจัยระดับนักศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของนักศึกษา ได้แก่
สถาบันราชภัฏที่สังกัด สาขาวิชาที่กำลังศึกษา อายุ คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรีและ
คะแนนเฉลี่ยสะสมปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ จำนวน 5 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

(0) อายุของท่าน ปี

(00) คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี เท่ากับ

(000) คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโทภาคเรียนที่ 1/2545 เท่ากับ

เกณฑ์การแปลความหมายอายุของนักศึกษา มีดังนี้

ต่ำกว่า 25 ปี หมายถึง มีอายุน้อยที่สุด

26 - 35 ปี หมายถึง มีอายุน้อย

36 - 45 ปี หมายถึง มีอายุปานกลาง

46 - 55 ปี หมายถึง มีอายุมาก

56 ปีขึ้นไป หมายถึง มีอายุมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี มีดังนี้

0.00 - 1.99 หมายถึง มีความรู้พื้นฐานเดิมน้อยที่สุด

2.00 - 2.49 หมายถึง มีความรู้พื้นฐานเดิมน้อย

2.50 - 2.99 หมายถึง มีความรู้พื้นฐานเดิมปานกลาง

3.00 - 3.49 หมายถึง มีความรู้พื้นฐานเดิมมาก

3.50 - 4.00 หมายถึง มีความรู้พื้นฐานเดิมมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท มีดังนี้

0.00 - 1.99 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำที่สุด

2.00 - 2.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

2.50 - 2.99 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง

3.00 - 3.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.50 - 4.00 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของ คูเปอร์สมิท (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 36 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1984) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดความภาคภูมิใจในตนเอง 4 ด้าน รวม 17 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ มี 4 ข้อ
2. ความรู้สึกของการมีความสามารถ มี 4 ข้อ
3. ความรู้สึกของการมีอำนาจ มี 4 ข้อ
4. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม มี 5 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ไม่จริง	จริงบ้าง	จริงปานกลาง	ส่วนใหญ่จริง	จริงมากที่สุด
1. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ (0) มั่นใจว่าตัวเองมีคุณค่าเท่ากับคนอื่น ๆ					
2. ความรู้สึกของการมีความสามารถ (0) สามารถทำงานร่วมกับใครก็ได้					
3. ความรู้สึกของการมีอำนาจ (0) เพื่อนร่วมงานมักทำตามความคิดของข้าพเจ้า					
4. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม (0) หลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบ เป็นดังนี้

ข้อความที่เป็นทางบวก			ข้อความที่เป็นทางลบ		
ไม่จริง	ให้	1 คะแนน	ให้	5 คะแนน	
จริงบ้าง	ให้	2 คะแนน	ให้	4 คะแนน	
จริงปานกลาง	ให้	3 คะแนน	ให้	3 คะแนน	
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน	ให้	2 คะแนน	
จริงมากที่สุด	ให้	5 คะแนน	ให้	1 คะแนน	

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในตนเองปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเรียน ผู้วิจัยพัฒนาจากผลงานวิจัยของ ชนิตา เพชรทองคำ (2542) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดแรงจูงใจในการเรียน 7 ด้าน รวม 18 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 ข้อ
2. ด้านสังคม มี 3 ข้อ
3. ด้านอาชีพ มี 3 ข้อ
4. ด้านสถาบัน มี 3 ข้อ
5. ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มี 2 ข้อ
6. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม มี 3 ข้อ
7. ด้านคุณภาพของอาจารย์ มี 1 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ด้านการพัฒนาตนเอง (0) ต้องการเพิ่มพูนความรู้					
2. ด้านสังคม (0) ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น					
3. ด้านอาชีพ (0) ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
4. ด้านสถาบัน (0) เพราะเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง					
5. ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (0) ญาติพี่น้องต้องการให้เป็นแบบอย่างแก่คนในวงศ์ตระกูล					
6. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม (0) ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
7. ด้านคุณภาพของอาจารย์ (0) อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตาม
เกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเรียนน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเรียนน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเรียนปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเรียนมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเรียนมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน ผู้วิจัยพัฒนาจากผลการวิจัย
ของ ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539) เพ็ญ จรุงธรรมพินิจ (2530) และ ราชันย์ บุญธิมา
(2542) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) วางแผนการเรียนก่อนทุกครั้ง					
(00) ตั้งใจเรียน แม้ไม่ชอบบางวิชา					

เนื่องจากข้อความเป็นทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตาม
เกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการใช้เวลาในการเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 17 - 18) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ทบทวนความรู้จากการเรียน					

เนื่องจากข้อความเป็นทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	ใช้เวลาในการเรียนน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	ใช้เวลาในการเรียนน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	ใช้เวลาในการเรียนปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	ใช้เวลาในการเรียนมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	ใช้เวลาในการเรียนมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจสี่ของพระพุทธเจ้า มีลักษณะเป็นคำถามอัตนัย 1 ข้อ ให้นักศึกษาตอบเพื่อแสดงความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเอง โดยพิจารณาความสามารถในการแก้ปัญหา 4 ขั้น คือ

1. ขั้นกำหนดปัญหา
2. ขั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
3. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา
4. ขั้นกำหนดวิธีแก้ปัญหา

ตัวอย่างคำถาม

ในชีวิตคนเรานั้นต้องประสบปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ สำหรับตัวท่านเคยพบปัญหาใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างมา 1 ปัญหา แล้วท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง ให้บรรยายในกระดาษเขียนตอบนี้

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดดังนี้

1. **ขั้นกำหนดปัญหา**
 - 1.1 วิเคราะห์ไม่ได้ว่าปัญหาคืออะไร ให้ 0 คะแนน
 - 1.2 วิเคราะห์ปัญหาได้ ให้ 1 คะแนน
 - 1.3 วิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้องและชัดเจน ให้ 2 คะแนน
2. **ขั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา**
 - 2.1 หาสาเหตุของปัญหาไม่ได้ ให้ 0 คะแนน
 - 2.2 หาสาเหตุของปัญหาได้ ให้ 1 คะแนน
 - 2.3 หาสาเหตุของปัญหาได้ตรงกับสภาพปัญหา ให้ 2 คะแนน
3. **ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของการแก้ปัญหา**
 - 3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาไม่ได้ ให้ 0 คะแนน
 - 3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาได้ ให้ 1 คะแนน
 - 3.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพและสาเหตุของปัญหา ให้ 2 คะแนน
4. **ขั้นกำหนดวิธีแก้ปัญหา**
 - 4.1 กำหนดวิธีแก้ปัญหาไม่ได้ ให้ 0 คะแนน
 - 4.2 กำหนดวิธีแก้ปัญหาได้ ให้ 1 คะแนน
 - 4.3 กำหนดวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพปัญหา
ตรงกับสาเหตุของปัญหาและตรงกับวัตถุประสงค์ ให้ 2 คะแนน

นำคะแนนรวมการตอบของแต่ละคนไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

0.00 – 1.60	หมายถึง	มีความสามารถในการแก้ปัญหาน้อยที่สุด
1.61 – 3.20	หมายถึง	มีความสามารถในการแก้ปัญหาน้อย
3.21 – 4.80	หมายถึง	มีความสามารถในการแก้ปัญหามาก
4.81 – 6.40	หมายถึง	มีความสามารถในการแก้ปัญหามาก
6.41 – 8.00	หมายถึง	มีความสามารถในการแก้ปัญหามากที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์ เป็นแบบสอบถามที่วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของปัจจัยระดับห้องเรียน แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์ ได้แก่ สถาบันราชภัฏที่สังกัด สาขาวิชาที่สอน อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ จำนวน 6 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

(0) สถาบันราชภัฏที่สังกัด คือ

(00) อายุของท่าน ปี

เกณฑ์การแปลความหมายอายุของอาจารย์ มีดังนี้

ตั้งแต่ 25 ปีลงมา หมายถึง มีอายุน้อยที่สุด

26 - 35 ปี หมายถึง มีอายุน้อย

36 - 45 ปี หมายถึง มีอายุปานกลาง

46 - 55 ปี หมายถึง มีอายุมาก

56 ปีขึ้นไป หมายถึง มีอายุมากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสำรวจบรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate Checklist) ของ เดอโรเช (DeRoche. 1981 : 41-42) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดบรรยากาศการเรียนการสอน 3 ด้านๆ ละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ ดังนี้

1. พฤติกรรมของอาจารย์
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. พฤติกรรมของอาจารย์ (0) อาจารย์ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา					
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา (0) อาจารย์ให้กำลังใจนักศึกษา					
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา (0) นักศึกษาร่วมมือกันทำงานเพื่อส่วนรวม					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
มากที่สุด	ให้	5 คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	บรรยากาศการเรียนการสอนไม่ดี
1.50 – 2.49	หมายถึง	บรรยากาศการเรียนการสอนพอใช้ได้
2.50 – 3.49	หมายถึง	บรรยากาศการเรียนการสอนปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	บรรยากาศการเรียนการสอนดี
4.50 – 5.00	หมายถึง	บรรยากาศการเรียนการสอนดีมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือของเมอร์เรย์ (McClelland. 1980 ; citing Murray. 1965) มีชื่อเรียกว่า Murray's Questionnaire เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน โดยวัดแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้านๆ ละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
 3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บ้าง	จริง ปาน กลาง	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง มาก ที่สุด
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (0) ต้องการงานแต่ละชิ้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น					
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (0) ต้องการเป็นที่ชอบพอของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน					
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (0) สามารถโน้มน้าวคนอื่นให้ทำตามได้					

เนื่องจากข้อความเป็นทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่จริง	ให้	1	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	2	คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4	คะแนน
จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสาขาวิชา ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของ เมอร์ไคย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Luthans. 1995 : 131 ; citing Mowday, Steers & Porter. 1979) เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire : OCQ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน โดยวัดความผูกพันต่อสาขาวิชาของอาจารย์ 3 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ ดังนี้

1. ความศรัทธาต่อสาขาวิชา
2. ความทุ่มเทต่อสาขาวิชา
3. ความภักดีต่อสาขาวิชา

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บ้าง	จริง ปาน กลาง	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง มาก ที่สุด
1. ความศรัทธาต่อสาขาวิชา (0) ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่สาขาวิชานี้					
2. ความทุ่มเทต่อสาขาวิชา (0) ยินดีทำงานอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อ จะได้ทำงานกับสาขาวิชานี้ต่อไป					
3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร (0) การตัดสินใจทำงานในสาขาวิชานี้ เป็นความผิดพลาดของข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบ มีดังนี้

	ข้อความที่เป็นทางบวก		ข้อความที่เป็นทางลบ	
ไม่จริง	ให้	1 คะแนน	ให้	5 คะแนน
จริงบ้าง	ให้	2 คะแนน	ให้	4 คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3 คะแนน	ให้	3 คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4 คะแนน	ให้	2 คะแนน
จริงมากที่สุด	ให้	5 คะแนน	ให้	1 คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตาม

เกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสาขาวิชาน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสาขาวิชาน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสาขาวิชาปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสาขาวิชามาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสาขาวิชามากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดลักษณะความเป็นนักวิชาการของ บอยเยอร์ (Kogan, Moses & El-Khawas. 1994 : 33 ; citing Boyer. 1990) ประสานกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2544) และ ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน 4 ด้าน รวม 15 ข้อ ดังนี้

1. ความสนใจเชิงวิชาการ มี 4 ข้อ
2. การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ มี 3 ข้อ
3. การนำผลงานวิชาการไปใช้ มี 4 ข้อ
4. คุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ มี 4 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
1. ความสนใจเชิงวิชาการ (0) ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ในสาขาวิชาชีพ					
2. การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ (0) เผยแพร่ผลงานวิชาการของตนเอง ในวารสารหรือสื่ออื่น					
3. การนำผลงานวิชาการไปใช้ (0) นำผลงานวิชาการไปใช้พัฒนา หน่วยงาน					
4. คุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ (0) เมื่อนำข้อมูลของผู้อื่นไปใช้ มีการอ้างอิงอย่างชัดเจน					

เนื่องจากข้อความเป็นทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่เคย	ให้	1 คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	2 คะแนน
บางครั้ง	ให้	3 คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4 คะแนน
เป็นประจำ	ให้	5 คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความเป็นนักวิชาการน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความเป็นนักวิชาการน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเป็นนักวิชาการปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเป็นนักวิชาการมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเป็นนักวิชาการมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอน ผู้วิจัยพัฒนาจากผลการวิจัยของ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532) เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ 4 ด้านๆ ละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ คือ

1. การเตรียมการสอน
2. การดำเนินการสอน
3. การวัดผลและประเมินผล
4. คุณลักษณะของอาจารย์

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การเตรียมการสอน (0) ชี้แจงแนวการสอนให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน					
2. การดำเนินการสอน (0) อธิบายเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย					
3. การวัดผลและประเมินผล (0) ทำการทดสอบย่อยอย่างสม่ำเสมอ					
4. คุณลักษณะของอาจารย์ (0) แสดงออกถึงการให้เกียรตินักศึกษา					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

น้ำหนักคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	พฤติกรรมการสอนต้องปรับปรุง
1.50 – 2.49	หมายถึง	พฤติกรรมการสอนพอใช้ได้
2.50 – 3.49	หมายถึง	พฤติกรรมการสอนปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	พฤติกรรมการสอนดี
4.50 – 5.00	หมายถึง	พฤติกรรมการสอนดีมาก

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานแห่งมหาวิทยาลัยมินเนโซตา ของ ไวสส์ และคณะ (Schultz & Schultz. 1998 : 251 ; citing Weiss et. al. 1967) ที่มีชื่อเรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ 6 ด้านๆ ละ 3 ข้อ รวม 18 ข้อ คือ

1. งานที่ทำทลายความคิดหรือสติปัญญา
2. การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม
3. สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
4. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน
6. ลักษณะการทำงานของบุคคล

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. งานที่ทำหาคำความคิดหรือสติปัญญา (0) งานที่ทำมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ					
2. การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม (0) ได้ประโยชน์จากการทำงานในสถาบันนี้					
3. สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (0) สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
4. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน (0) ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน (0) ได้ทำงานตรงตามความสามารถ					
6. ลักษณะการทำงานของบุคคล (0) ได้มีส่วนรับผิดชอบในการวางแผนทำงาน					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย	ให้	2	คะแนน
มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีความพึงพอใจในการทำงานมาก	ให้	4	คะแนน
มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของปัจจัยระดับสาขาวิชา แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร ได้แก่ สถาบันราชภัฏที่สังกัด สาขาวิชาที่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานสาขา อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ จำนวน 5 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

(0) อายุของท่าน ปี

(00) จำนวนปีที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ ปี

เกณฑ์การแปลความหมายอายุของผู้บริหาร มีดังนี้

ต่ำกว่า 25 ปี หมายถึง มีอายุน้อยที่สุด

26 - 35 ปี หมายถึง มีอายุปานกลาง

36 - 45 ปี หมายถึง มีอายุค่อนข้างมาก

46 - 55 ปี หมายถึง มีอายุมาก

56 ปีขึ้นไป หมายถึง มีอายุมากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชา ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือของ คาเมรอน และ เอตติงตัน (Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 256 - 278 ; citing Cameron & Ettington. 1988) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดแบบของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชา 4 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวม 16 ข้อ คือ

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว
2. วัฒนธรรมแบบราชการ
3. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว
4. วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บ้าง	จริง ปาน กลาง	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง มาก ที่สุด
1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (0) ร่วมมือกันทำงานเหมือนเครือญาติ					
2. วัฒนธรรมแบบราชการ (0) ปฏิบัติงานตามระบบราชการ					
3. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (0) มีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม					
4. วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด (0) เน้นการแข่งขันเพื่อความสำเร็จของสาขาวิชา					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่จริง	ให้	1	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	2	คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ส่วนใหญ่จริง	ให้	4	คะแนน
จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

การสรุปว่า สาขาวิชามีวัฒนธรรมองค์การแบบใด ผู้วิจัยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภท ถ้าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบใดมีค่าสูงที่สุด จะสรุปว่า โดยภาพรวมสาขาวิชามีวัฒนธรรมองค์การแบบนั้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของ แบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio, 1995) มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ (The Leader Form 5X-Short) ที่พัฒนาโดย ปานพิมพ์ เชื้อพลากิจ (2545) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จำนวน 45 ข้อ วัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ
 - 1.1 การโน้มน้าวความคิด
 - 1.2 การสร้างแรงดลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นหาวิธีปัญญา
 - 1.4 การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์

2.2 การบริหารแบบวางเฉย

2.3 การบริหารแบบเสรีนิยม

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็น ประจำ
1. การโน้มน้าวความคิด (0) ข้าพเจ้าวางตนให้เป็นที่นับถือของผู้อื่น					
2. การสร้างแรงดลใจ (0) ข้าพเจ้าจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับอนาคต					
3. การกระตุ้นชาวปัญญา (0) ข้าพเจ้าแสวงหาวิธีการที่แตกต่างออกไป เมื่อต้องแก้ปัญหา					
4. การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (0) ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาจุดเด่นของตน					
5. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (0) ข้าพเจ้าทำให้ทุกคนเห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เราจะได้อะไร เป็นสิ่งตอบแทน					
6. การบริหารแบบวางเฉย (0) ข้าพเจ้าติดตามดูความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทั้งหมด					
7. การบริหารแบบเสรีนิยม (0) ข้าพเจ้ามักไม่อยู่ทำงานในยามที่ผู้คนที่ต้องการ ข้าพเจ้า					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่เคย	ให้	1	คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4	คะแนน
เป็นประจำ	ให้	5	คะแนน

การสรุปว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใด ผู้วิจัยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำแต่ละประเภท ถ้าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบใดสูงที่สุด ก็สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบนั้น

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1984) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 10 ด้านๆ ละ 2 ข้อ รวม 20 ข้อ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน
2. การนำนโยบายของสถาบันไปปฏิบัติ
3. การปฐมนิเทศและการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการใช้หลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา
6. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ
8. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ
9. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
10. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
(0) ให้อาจารย์ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียน ของนักศึกษา					
(00) มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถาบัน					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่เคย	ให้	1	คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4	คะแนน
เป็นประจำ	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดกระบวนการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบอำนาจและหน้าที่การบริหารวิชาการของประธานสาขาวิชา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน วัดกระบวนการบริหารวิชาการ 4 ด้าน รวม 20 ข้อ ดังนี้

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร มี 5 ข้อ
2. การจัดการเรียนการสอน มี 5 ข้อ
3. การพัฒนาอาจารย์ มี 6 ข้อ
4. การส่งเสริมวิชาการ มี 4 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อความ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
(0) ประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของหลักสูตร					
(00) จัดแผนการเรียนให้นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม					

เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่เคย	ให้	1	คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4	คะแนน
เป็นประจำ	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	บริหารวิชาการได้ไม่ดี
1.50 – 2.49	หมายถึง	บริหารวิชาการได้พอใช้
2.50 – 3.49	หมายถึง	บริหารวิชาการได้ปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	บริหารวิชาการได้ดี
4.50 – 5.00	หมายถึง	บริหารวิชาการได้ดีที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดประสิทธิผลองค์กรการ Index of Perceived Organizational Effectiveness : IPOE ตามแนวคิดของ มอท (Hoy & Miskel. 2001 : 307 ; citing Mott. 1972) เป็นแบบเลือกตอบ เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา 4 ด้านๆ ละ 2 ข้อ รวม 8 ข้อ ดังนี้

1. ปริมาณและคุณภาพของการบริหารวิชาการ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ
3. ความสามารถในการปรับตัวในการบริหารวิชาการ
4. ความยืดหยุ่นในการบริหารวิชาการ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

(0) ท่านคิดว่าสาขาวิชาดำเนินงานทางวิชาการเพียงใด (เช่น การบรรยายทางวิชาการ ประชุมวางแผนสอน ประชุมกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาสาขา ฯลฯ)

1. น้อยที่สุด
2. น้อย
3. ปานกลาง
4. มาก
5. มากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบ เป็นดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

นำคะแนนการตอบของแต่ละข้อไปหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลมากที่สุด

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการวัดผล การวิจัย การบริหารการศึกษาและการบริหารวิชาการจำนวน 5 คน ร่วมกันระดมสมอง (Brain Storming) วิจารณ์คำถามว่าสอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่จะวัดหรือไม่ แล้วลงมติที่เป็นความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ข้อที่มี ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องต้องกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนข้อที่ใช้ไม่ได้นั้น บางข้อตัดทิ้งและบางข้อปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำไปทดลองใช้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ฉบับไปทดลองใช้ (Try-out) ที่สถาบันราชภัฏ 16 แห่ง ซึ่งไม่ได้เป็นพื้นที่ของการวิจัย โดยทำการทดลองกับผู้บริหาร 20 คน อาจารย์ผู้สอน 30 คน และนักศึกษา 50 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมจากการวัดแต่ละตัวแปร (Item – total correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

สำหรับแบบสอบถามของนักศึกษาตอนที่ 6 ซึ่งวัดความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยคำถามอรรถนัย 1 ข้อ นั้น ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีที่ต่างจากแบบสอบถามตอนอื่นๆ โดยดำเนินการทดลอง 2 ครั้ง ดังนี้

2.1 การทดลองครั้งที่ 1

ในการทดลองครั้งที่ 1 ผู้วิจัยใช้คำถามว่า “ในชีวิตคนเรานั้นต้องประสบปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ สำหรับตัวท่านเคยพบปัญหาใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างมา 1 ปัญหา แล้วท่านมีวิธีแก้ปัญหายังไงบ้าง ให้บรรยายในกระดาษเขียนตอบนี้” เมื่อนักศึกษาตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำคำตอบดังกล่าวไปหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้

2.1.1 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ดูเกณฑ์การให้คะแนนหน้า 162) แล้วนำคะแนนการตรวจของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation)

2.1.2 นำคะแนนรวมของนักศึกษาแต่ละคนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 คน มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของการตรวจให้คะแนนโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.1.3 นำคะแนนรวมของนักศึกษาแต่ละคนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

2.2 การทดลองครั้งที่ 2

ในการทดลองครั้งที่ 2 ผู้วิจัยใช้คำถามว่า “ในชีวิตคนเรานั้นต้องประสบปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ สำหรับตัวท่านเคยพบปัญหาใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างมา 1 ปัญหา แล้วท่านมีขั้นตอนการแก้ปัญหายังไงบ้าง ให้บรรยายในกระดาษเขียนตอบนี้” เมื่อนักศึกษาตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำคำตอบของนักศึกษาทุกคนไปดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นเช่นเดียวกับการทดลองครั้งที่ 1 ในขั้นตอนที่ 2.1.1 ถึง 2.1.3

ผู้วิจัยพิจารณาเปรียบเทียบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความสอดคล้องของการตรวจและค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดลองทั้ง 2 ครั้ง พบว่า ค่าสถิติที่คำนวณได้จากการทดลองครั้งที่ 1 ดีกว่าครั้งที่ 2 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่าถามของการทดลองครั้งที่ 1 สำหรับการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับที่วัดตัวแปรต้นและตัวแปรตามแต่ละตัวแปร สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่	ตัวแปร ที่	เครื่องมือ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1		แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา		
	1	ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	5	-
	2	ความภาคภูมิใจในตนเอง	17	.8553
	3	แรงจูงใจในการเรียน	18	.8895
	4	พฤติกรรมการเรียน	12	.8494
	5	การใช้เวลาในการเรียน	10	.8580
	6	ความสามารถในการแก้ปัญหา	4	.4572
2		แบบสอบถามสำหรับอาจารย์		
	1	ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	6	-
	2	บรรยากาศการเรียนการสอน	12	.8267
	3	แรงจูงใจในการทำงาน	12	.7790
	4	ความผูกพันต่อองค์กร	12	.6870
	5	ความเป็นนักวิชาการ	15	.8818
	6	พฤติกรรมการสอน	20	.8810
	7	ความพึงพอใจในการทำงาน	18	.8793
3		แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร		
	1	ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	5	-
	2	วัฒนธรรมองค์กร	16	.7307
	3	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	36	.7453
	4	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	20	.9210
	5	กระบวนการบริหารวิชาการ	20	.9048
	6	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ		
		ตามการรับรู้ของผู้บริหาร	8	.3589

ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของคำถามแต่ละฉบับปรากฏในภาคผนวก ค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตสำรวจจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

1.1 เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน

1.2 แจ้งไปยังอธิการบดีสถาบันราชภัฏที่ไม่ใช่เป็นพื้นที่ของการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3 แจ้งไปยังอธิการบดีสถาบันราชภัฏ 16 แห่งที่เป็นพื้นที่ของการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 สถาบันราชภัฏกลุ่มอีสานเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 สถาบันราชภัฏกลุ่มอีสานใต้ ลำานา พุทธชินราช รัตนโกสินทร์ ศรีอยุธยา ทวารวดีและทักษิณ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์อาจารย์สำนักงานบัณฑิตศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลให้ แล้วส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่วัดจากตัวแปร 3 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการรับรู้ของผู้บริหาร วิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลเป็นรายตัวแปร โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Version 7.5)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Version 7.5)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ใช้โปรแกรมลิสเรล 8.3 (LISREL 8.3) โดยแบ่งตัวแปรเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของนักศึกษา ตัวแปรของห้องเรียนและตัวแปรของสาขาวิชา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตอนที่ 4 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าสถิติ

N แทน จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

s แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

P แทน ค่าอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามในรูปของคะแนนมาตรฐาน

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรระดับนักศึกษา

S_AGE	แทน	อายุของนักศึกษา
S_EST	แทน	ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา
S_BGPA	แทน	ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา
S_MOT	แทน	แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา
S_BEH	แทน	พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
S_TIME	แทน	การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

ตัวแปรระดับห้องเรียน

T_AGE	แทน	อายุของอาจารย์
T_ED	แทน	วุฒิการศึกษาของอาจารย์
T_DEG	แทน	ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
T_EXP	แทน	ประสบการณ์การสอนของอาจารย์
T_CLI	แทน	บรรยากาศการเรียนการสอน
T_MOT	แทน	แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์
T_COM	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
T_SCH	แทน	ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์
T_TEA	แทน	พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

ตัวแปรระดับสาขาวิชา

AD_AGE	แทน	อายุของผู้บริหาร
AD_ED	แทน	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
AD_DEG	แทน	ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร
AD_OC	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
AD_OC4	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด
AD_LEAD	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
AD_LEAD1	แทน	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร
AD_INS	แทน	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
AD_ACA	แทน	กระบวนการบริหารวิชาการ

ตัวแปรตาม

S_MGPA	แทน	คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา
S_PS	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา
T_JOB	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
AD_EFF	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร
$\overline{S\_MGPA}_{class}$	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน
$\overline{S\_MGPA}_{field}$	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา
$\overline{S\_PS}_{class}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน
$\overline{S\_PS}_{field}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา
$\overline{T\_JOB}_{class}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน
$\overline{T\_JOB}_{field}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา
Y5X1	แทน	ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา
Y6X1	แทน	ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา
Y2X2	แทน	ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา
Y3X2	แทน	ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
Y3Y2	แทน	ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
Y4Y3	แทน	ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ทั้งสี่ตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยวิเคราะห์จากตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โดยใช้ตัวแปรคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรบ่งชี้ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และ 3) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	s	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา				
1.1 คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท (มีค่าคะแนนระหว่าง 0.00-4.00)	1169	3.53	.22	สูง
1.2 ความสามารถในการแก้ปัญหา (มีค่าคะแนนระหว่าง 0.00-8.00)	1169	3.86	1.22	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	260	3.92	.52	มาก
3. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	33	3.85	.43	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโทอยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารวิชาการของตนมีประสิทธิภาพในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยภาพรวม พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ คือ 3 ใน 4 ตัวแปรมีประสิทธิภาพในระดับมาก สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของนักศึกษา ตัวแปรของห้องเรียนและตัวแปรของสาขาวิชา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของนักศึกษา ตัวแปรของห้องเรียนและตัวแปรของสาขาวิชา มีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N=1169)

ตัวแปร	$\bar{X}$	s	ระดับ
1. อายุของนักศึกษา (มีค่าระหว่าง 22-62 ปี)	39.25	8.10	ปานกลาง
2. ความรู้พื้นฐานเดิม (มีค่าคะแนนระหว่าง 2.00-4.00)	2.86	.29	ปานกลาง
3. ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	4.02	.50	มาก
4. แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	4.13	.58	มาก
5. พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	3.96	.55	ดี
6. การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา (มีค่าคะแนนระหว่าง 1.00-5.00)	3.62	.61	มาก

จากตาราง 5 จะเห็นว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีอายุระหว่าง 22 - 62 ปี มีอายุเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 39.25 ปี มีความรู้พื้นฐานเดิมซึ่งวัดจากคะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรีในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก มีแรงจูงใจในการเรียนมาก มีพฤติกรรมการเรียนดีและใช้เวลาในการเรียนมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของห้องเรียนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของห้องเรียนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N=260)

ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	s	ระดับ
1. อายุของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 25-65 ปี)	-	-	50.62	6.48	มาก
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์					
2.1 ปริญญาตรี	1	00.38	-	-	-
2.2 ปริญญาโท	157	60.39	-	-	-
2.3 ปริญญาเอก	102	39.23	-	-	-
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
3.1 อาจารย์	77	29.62	-	-	-
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	151	58.08	-	-	-
3.3 รองศาสตราจารย์	32	12.30	-	-	-
3.4 ศาสตราจารย์	00	00.00	-	-	-
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 1-38 ปี)			21.29	10.28	มาก
5. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)			3.99	.43	มาก
6. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)			3.22	.41	ปานกลาง
7. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)			3.70	.53	มาก
8. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)			4.27	.36	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	s	ระดับ
9. บรรยายาการเรียนการสอน (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)	-	-	4.03	.42	ดี

จากตาราง 6 จะเห็นว่า อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีอายุระหว่าง 25 – 65 ปี มีอายุเฉลี่ยในระดับมาก คือ 50.62 ปี ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์การสอนมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 21.29 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง มีความเป็นนักวิชาการมาก และมีพฤติกรรมการสอนดี และพบว่า ห้องเรียนระดับบัณฑิตศึกษามีบรรยายาการเรียนการสอนดี

2.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสถิติเกี่ยวกับลักษณะตัวแปรของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (N = 33)

ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	s	ระดับ
1. อายุของผู้บริหาร (มีค่าระหว่าง 45 – 64 ปี)	-	-	52.61	4.40	มาก
2. วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
2.1 ปริญญาตรี	0	00.00	-	-	-
2.2 ปริญญาโท	14	42.42	-	-	-
2.3 ปริญญาเอก	19	57.58	-	-	-
3. ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร					
3.1 อาจารย์	9	27.27	-	-	-
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18	54.55	-	-	-
3.3 รองศาสตราจารย์	6	18.18	-	-	-
3.4 ศาสตราจารย์	00	00.00	-	-	-
4. วัฒนธรรมองค์กร					
4.1 แบบครอบครัว	-	-	3.88	.70	มาก
4.2 แบบราชการ	-	-	3.64	.76	มาก
4.3 แบบชั่วคราว	-	-	3.84	.67	มาก
4.4 แบบกลไกตลาด	-	-	4.02	.58	มาก
(มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)					
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
5.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	-	-	4.15	.38	มาก
5.2 แบบแลกเปลี่ยน	-	-	2.51	.29	ปานกลาง
(มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)					

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	s	ระดับ
6. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)	-	-	3.81	.40	มาก
7. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร (มีค่าระหว่าง 1.00-5.00)	-	-	4.08	.43	ดี

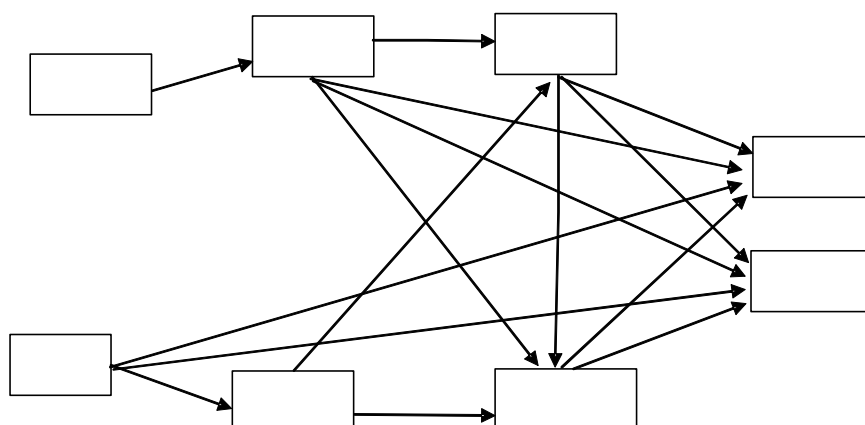
จากตาราง 7 จะเห็นว่า ผู้บริหารสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีอายุระหว่าง 45 – 64 ปี มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 52.61 ปี ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่มีผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าแบบแลกเปลี่ยน มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากและมีกระบวนการบริหารวิชาการดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับที่จำแนกตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชา เป็นการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลแบบไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด โมเดลที่ศึกษาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลทางเดียว ไม่ส่งผลย้อนกลับ ตัวแปรในโมเดลเป็นตัวแปรสังเกตได้ไม่มีตัวแปรแฝง ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรสาเหตุ ตัวแปรตามเป็นตัวแปรผล ค่าอิทธิพลที่วิเคราะห์ได้แสดงขนาดอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า มีความสัมพันธ์แบบเส้นตรง ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Version 7.5) ในการเตรียมข้อมูลพื้นฐาน และวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 3 ระดับด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.30 (LISREL 8.30) ผลการวิเคราะห์ในแต่ละโมเดลจะแสดงเฉพาะตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่แสดงในโมเดล ผลการวิเคราะห์แต่ละระดับมีดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การวิเคราะห์ระดับนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับที่ 1 มุ่งวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ อายุของนักศึกษา ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา ส่วนตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีตัวแปรคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรบ่งชี้ ผู้วิจัยกำหนดโมเดลตามสมมุติฐานที่แสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

จากโมเดลตามภาพประกอบ 13 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์โดยภาพรวมทั้ง 39 ห้องเรียน และวิเคราะห์แยกรายห้องเรียนจำนวน 39 ห้องเรียน ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยภาพรวม

S AGE

การวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยภาพรวมทั้ง 39 ห้องเรียน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจำนวน 1,169 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 8

S EST

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ $df=13$	392.623
ระดับความน่าจะเป็น (Probability level)	0.000
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)	0.922
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)	0.785
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Residual)	0.981

จากตาราง 8 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) นั่นคือ โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะต้องมีค่าสถิติไค-สแควร์ต่ำ ยิ่งไค-สแควร์ มีค่าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (เนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 53) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ .922 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ .785 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับ เพราะตามเกณฑ์กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ต้องมีค่าใกล้ 1.00 จึงจะถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 54) ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.981 ขณะที่เกณฑ์ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่ดีควรมีค่าใกล้ 0.00 เมื่อพิจารณาค่าสถิติดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า รูปแบบโมเดลตามสมมุติฐานดังภาพประกอบ 13 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลด้วยการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกทีละเส้น โดยเริ่มตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญต่ำที่สุดออกก่อน แล้วตรวจสอบค่าสถิติที่ได้ จากนั้น จึงพิจารณาตัดเส้นทางอิทธิพลอื่นๆ ออกทีละเส้นตามลำดับความไม่มีนัยสำคัญ และเพิ่มเส้นทางที่ผลการวิเคราะห์ได้เสนอให้เพิ่มเส้นทางนั้นๆ โดยยึดเกณฑ์ค่าสถิติ ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเป็นหลัก ผู้วิจัยดำเนินการปรับจำนวน

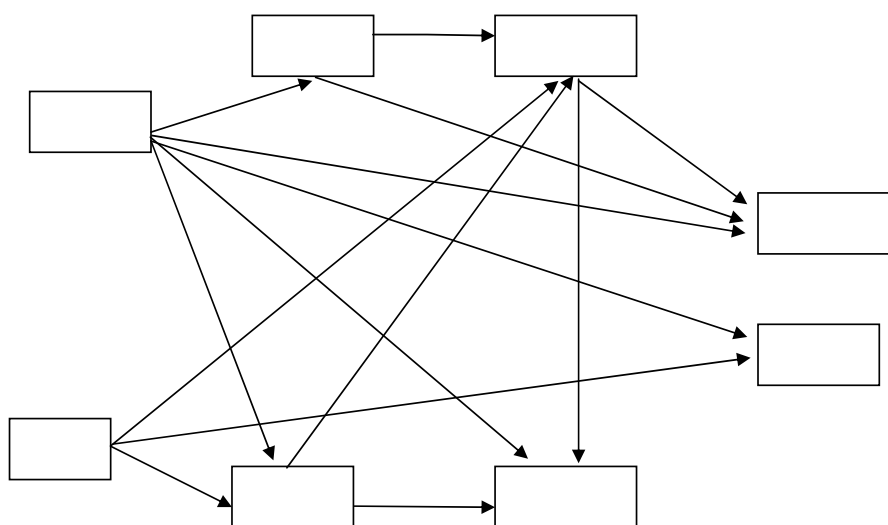
19 รอบ จึงได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=6$	6.646
ระดับความน่าจะเป็น	0.355
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.999
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.991
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.014

จากตาราง 9 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำ ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.355$) นั่นคือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.999 และ 0.991 ตามลำดับ จะเห็นว่าค่าดัชนีทั้งสองเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนด คือ 1.000 ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.014 ซึ่งเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนด คือ เข้าใกล้ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่ปรับครั้งสุดท้าย ปรากฏดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่า
สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา
ที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
ปรากฏดังตาราง 10

S AGE

ตาราง 10 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่อธิบายประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
คะแนนเฉลี่ยสะสม (S_MGPA)		.065	
	อายุ (S_AGE)		.068
	ความรู้พื้นฐานเดิม (S_BGPA)		.197
	พฤติกรรมการเรียน (S_BEH)		.189
ความสามารถในการแก้ปัญหา (S_PS)		.105	
	อายุ (S_AGE)		.314
	ความภาคภูมิใจในตนเอง (S_EST)		.055
การใช้เวลาในการเรียน (S_TIME)		.137	
	อายุ (S_AGE)		.067
	แรงจูงใจในการเรียน (S_MOT)		.063
	พฤติกรรมการเรียน (S_BEH)		.346
พฤติกรรมการเรียน (S_BEH)		.137	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง (S_EST)		.444
	ความรู้พื้นฐานเดิม (S_BGPA)		.448
	แรงจูงใจในการเรียน (S_MOT)		.159
แรงจูงใจในการเรียน (S_MOT)		.108	
	อายุ (S_AGE)		.063
	ความภาคภูมิใจในตนเอง (S_EST)		.317
ความรู้พื้นฐานเดิม (S_BGPA)		.023	
	อายุ (S_AGE)		.152

จากตาราง 10 จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากความรู้พื้นฐานเดิมมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียนและอายุตามลำดับ หมายความว่า นักศึกษาที่มีความรู้พื้นฐานเดิมมาก มีพฤติกรรมการเรียนดีและมีอายุมากส่งผลให้ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมสูง ส่วนนักศึกษาที่มีความรู้พื้นฐานเดิมน้อย มี

พฤติกรรม การเรียนไม่ดีและมีอายุน้อยส่งผลให้ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำ ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 6.50

ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากอายุมากที่สุด รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายความว่า นักศึกษาที่มีอายุมากและมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี ส่วนนักศึกษาที่มีอายุน้อย มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อย ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ไม่ดี ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 10.50

การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากพฤติกรรม การเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ และแรงจูงใจในการเรียนตามลำดับ หมายความว่า นักศึกษาที่มีพฤติกรรมเรียนดี มีอายุมากและแรงจูงใจในการเรียนสูงส่งผลให้ใช้เวลาในการเรียนมาก ส่วนนักศึกษาที่มีพฤติกรรมเรียนไม่ดี มีอายุน้อยและแรงจูงใจในการเรียนต่ำ ส่งผลให้ใช้เวลาในการเรียนน้อย ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 13.70

พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากความรู้พื้นฐานเดิมมากที่สุด รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในตนเองและแรงจูงใจในการเรียนตามลำดับ หมายความว่า นักศึกษาที่มีความรู้พื้นฐานเดิมมาก มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก และมีแรงจูงใจในการเรียนมากส่งผลให้มีพฤติกรรมการเรียนดี ส่วนนักศึกษาที่มีความรู้พื้นฐานเดิมน้อย มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยและมีแรงจูงใจในการเรียนน้อย ส่งผลให้มีพฤติกรรมการเรียนไม่ดี ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 13.70

แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ หมายความว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากและมีอายุมากส่งผลให้มีแรงจูงใจในการเรียนมาก ส่วนนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยและมีอายุน้อยส่งผลให้มีแรงจูงใจในการเรียนน้อย ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 10.80

ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากตัวแปรอายุเพียงตัวแปรเดียว หมายความว่า นักศึกษาที่มีอายุมากส่งผลให้มีความรู้พื้นฐานเดิมมาก ส่วนนักศึกษาที่มีอายุน้อยส่งผลให้มีความรู้พื้นฐานเดิมน้อย โดยตัวแปรอายุสามารถอธิบายความแปรปรวนความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 2.30

จากผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล							
	คะแนนเฉลี่ยสะสม				ความสามารถในการแก้ปัญหา			
	(S_MGPA)				(S_PS)			
	r	DE	IE	TE	r	DE	IE	TE
อายุ	.12	.068	.045	.112	.32	.314	-	.314
ความภาคภูมิใจในตนเอง	.12	-	.093	.093	.09	.055	-	.055
ความรู้พื้นฐานเดิม	.23	.197	.085	.282	.09	-	-	-
แรงจูงใจในการเรียน	.08	-	.030	.030	.16	-	-	-
พฤติกรรมการเรียน	.15	.189	-	.189	.10	-	-	-
การใช้เวลาในการเรียน	.05	-	-	-	.08	-	-	-

จากตาราง 11 จะเห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา คือ ความรู้พื้นฐานเดิมและอายุ ตัวแปรที่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา คือ พฤติกรรมการเรียน ส่วนความภาคภูมิใจในตนเองและแรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา แต่การใช้เวลาในการเรียนไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหของนักศึกษามี 2 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหของนักศึกษามากที่สุด คือ อายุ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตัวแปรนอกนั้นไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหของนักศึกษา

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏแกลงห้องเรียน

การวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏแกลงห้องเรียน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์แกลงห้องเรียนจำนวน 39 ห้องเรียน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ จำนวนทั้งสิ้น 39 โมเดล (โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่แยกเป็นรายห้องเรียนจำนวน 39 โมเดลเสนอไว้ในภาคผนวก ข)

สำหรับค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่แยกเป็นรายห้องเรียน ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในตาราง 12 และเพื่อให้สามารถอ่านค่าอิทธิพลของแต่ละเส้นทางในตารางดังกล่าวได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรแต่ละตัว ดังนี้

X1	แทน	อายุของนักศึกษา
X2	แทน	ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา
Y1	แทน	ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา
Y2	แทน	แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา
Y3	แทน	พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
Y4	แทน	การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา
Y5	แทน	คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา
Y6	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

ค่าอิทธิพล (P) ของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่แยกเป็นรายห้องเรียน จำนวน 39 ห้องเรียน ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏแกลงรายห้องเรียน

ห้อง ที่	ค่าอิทธิพล (n=39)												
	Y2Y1	Y3Y1	Y3Y2	Y4Y1	Y4Y2	Y4Y3	Y5Y1	Y5Y2	Y5Y3	Y5Y4	Y6Y1	Y6Y2	Y6Y3
1													
2			1.455			.585						.352	
3						.623							
4												.660	
5									.430				
6						.533						.560	
7						.519					.253	.776	-.205
8			.317			.545						.440	
9							.243					.634	
10							.312					.563	
11		.768				.662							
12			.528				.345						
13		.319	.567				1.37						
14			.834										
15			.939										
16													
17													
18							.491						
19					.793					.695			
20			1.124						.598				
21									.357				
22													
23									.434				
24			.628								.500		
25							.481		.496	.483			
26			.326				.521						.332
27											.403		
28			.945	-.285			.465						
29			1.095			.821							.446
30			.910										
31						.858							
32			1.620			.795			.508		.493		
33			.673			.790	.617						
34			2.109			.919				.429			
35						1.016	.571						.341
36				-.244		.810							
37		.426				.748							
38						.678							
39						.653							

ตาราง 12 (ต่อ)

ห้อง ที่	ค่าอิทธิพล (n=39)												
	Y6Y4	Y1X1	Y2X1	Y3X1	Y4X1	Y5X1	Y6X1	Y1X2	Y2X2	Y3X2	Y4X2	Y5X2	Y6X2
1			.479			.476	.584		.436	.495			
2					.358	.382	.541		.378				
3						.391				.732	-.302		
4						.455							
5						.584							
6			.450			.579	.364			.527	-.389		
7						.511							
8					.335	.349	.504		.395	.427			
9			.506			.538	.255			.307			
10			.286			.542	.242			.698			
11		.390				.553	.355		.375	.382			
12				.314		.328	.395		.357			.444	
13		.343					.558						
14						.525			.665				.388
15			.236			.451	.480		.640				.327
16		.594			-.442		.412			.557			
17				.401					.336	.570			
18				.405			.355		.357	.384			
19		.498							.617				
20		.427							.704			-.498	
21			-.443				.388			.436			
22			-.492				.616			.447			
23										.502			
24													.411
25										.494		-.454	
26										.398			
27	.402									.515			
28									.619				
29				.184			-.434		.707				
30					.689				.775		.519		
31		.433					.568		.481	.659			
32		.654		.284					.475				
33		.371				-.472			.718				
34		.531					.653		.422				
35						-.359	.560			.541			
36							.598		.701				
37				.375					.374	.559			
38				.341	.284	-.620				.449			
39									.468	.681			

หมายเหตุ

ห้องที่ 1 - 7	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏอีสานเหนือ
ห้องที่ 8 - 13	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏอีสานใต้
ห้องที่ 14 - 16	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏลำนา
ห้องที่ 17 - 19	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏพุทธรักษา
ห้องที่ 20 - 25	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏศรีอยุธยา
ห้องที่ 26 - 32	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏรัตนโกสินทร์
ห้องที่ 33 - 35	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏทวารวดี
ห้องที่ 36 - 39	เป็นห้องเรียนที่อยู่ในกลุ่มสถาบันราชภัฏทักษิณ

(รายละเอียดลำดับที่ของห้องเรียนที่เปิดสอนในแต่ละกลุ่มสถาบันปรากฏในตาราง 1 หน้า 153)

จากตาราง 12 จะเห็นว่า จากห้องเรียนจำนวน 39 ห้องเรียน มีเส้นทางอิทธิพลรวมทั้งสิ้น 23 เส้นทาง เส้นทางอิทธิพลบางเส้นปรากฏในหลายๆ ห้องเรียน ขณะที่เส้นทางอิทธิพลบางเส้นปรากฏในห้องเรียนเพียงห้องเดียว จึงสรุปได้ว่า เส้นทางอิทธิพลเหล่านั้นมีความถี่แตกต่างกัน เช่น เส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน) ปรากฏใน 21 ห้องเรียน แสดงว่าเส้นทาง Y2X2 มีความถี่เท่ากับ 21 ส่วนเส้นทาง Y4X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียน) ปรากฏอยู่ในห้องเรียนเพียง 3 ห้องเรียน แสดงว่า เส้นทาง Y4X2 มีความถี่เท่ากับ 3

เนื่องจากความถี่ของเส้นทางอิทธิพลมีจำนวนต่างกัน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของเส้นทางเป็น 3 กลุ่ม โดยจำแนกตามความถี่ ดังนี้

เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง	1 - 7	ห้อง	มีจำนวน	15	เส้นทาง
เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง	8 - 14	ห้อง	มีจำนวน	2	เส้นทาง
เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง	15 - 21	ห้อง	มีจำนวน	6	เส้นทาง

จากผลของการจัดกลุ่ม จะเห็นว่า กลุ่มของเส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่สูง คือ กลุ่มที่มีความถี่ระหว่าง 15 - 21 ห้อง

เส้นทางที่มีความถี่สูงสุดมีค่าความถี่เท่ากับ 21 มี 2 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน) และเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียน) เส้นทางที่มีความถี่รองลงมา ได้แก่ เส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา) มีความถี่เท่ากับ 19 เส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสม) มีความถี่เท่ากับ 17 ส่วนเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียน) มีความถี่เท่ากับ 16 และเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียน) มีความถี่เท่ากับ 15 ตามลำดับ เส้นทางอื่นๆ นอกนั้นมีความถี่ต่ำกว่า 15

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลตามความหนาแน่นของการเกิดเส้นทาง พบว่า เส้นทางอิทธิพลบางเส้นปรากฏเป็นกระจุกเฉพาะพื้นที่ เช่น เส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสม) จะปรากฏหนาแน่นในสถาบันราชภัฏกลุ่มอีสานเหนือและอีสานใต้ ส่วนเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน) ปรากฏหนาแน่นในสถาบันราชภัฏกลุ่มล้านนา (ภาคเหนือตอนบน) กลุ่มพุทธชินราช (ภาคเหนือตอนล่าง) กลุ่มทวารวดี (ภาคตะวันตก) และ กลุ่มทักษิณ (ภาคใต้) เส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียน) ปรากฏหนาแน่นในสถาบันราชภัฏกลุ่มทักษิณ (ภาคใต้) และกลุ่มอีสานเหนืออีสานใต้ ส่วนเส้นทางอื่นนอกนั้น มีลักษณะกระจายทั่วๆ พื้นที่ (ดูตาราง 12 ประกอบ)

เพื่อให้เห็นความถี่ของเส้นทางอิทธิพลในตาราง 12 ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำเส้นทางอิทธิพลทั้ง 23 เส้นทาง มาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ความถี่ของเส้นทางอิทธิพลเป็นเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม ดังนี้

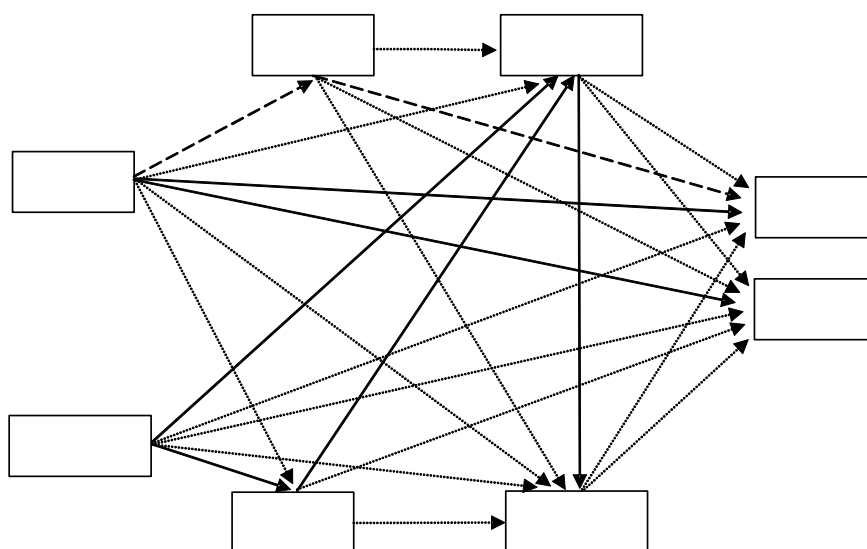
- เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง 1 – 7 ห้อง ให้เป็นกลุ่มที่ 1
- เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง 8 – 14 ห้อง ให้เป็นกลุ่มที่ 2
- เส้นทางอิทธิพลที่มีความถี่ระหว่าง 15 – 21 ห้อง ให้เป็นกลุ่มที่ 3

เมื่อแบ่งกลุ่มแล้ว ได้กำหนดสัญลักษณ์ของเส้นทางแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 ใช้เส้นไขปลา
- กลุ่มที่ 2 ใช้เส้นประ -----
- กลุ่มที่ 3 ใช้เส้นทึบ _____

ผู้วิจัยนำสัญลักษณ์ของเส้นทางอิทธิพลแสดงในโมเดลโดยทุกเส้นทางได้แสดงค่าอิทธิพลกำกับด้วย ค่าอิทธิพลที่แสดงเป็นค่าเฉลี่ยของเส้นทางนั้นๆ ซึ่งได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยแยกรายเส้น เช่น เส้นทางอิทธิพล Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียน) มีความถี่ 20 หมายความว่า มีห้องเรียนจำนวน 20 ห้องที่มีเส้นทางอิทธิพล Y3Y2 ผู้วิจัยนำค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 จาก 20 ห้องมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนห้อง (หารด้วย 20) ค่าที่ได้ คือ ค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลเส้นทาง Y3Y2

จากนั้น ผู้วิจัยเสนอโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่เกิดจากการวิเคราะห์แยกรายห้อง โดยมุ่งให้เห็นลักษณะเส้นทางอิทธิพลและความถี่ของเส้นทางอิทธิพล ปรากฏดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการวิเคราะห์แยกรายห้องเรียน

จากภาพประกอบ 15 จะเห็นว่า ตัวแปรอิสระ 5 ตัวจากจำนวนตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ อายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ยกเว้นแรงจูงใจในการเรียนไม่ส่งผลทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียนและผ่านการใช้เวลาในการเรียนไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

เมื่อพิจารณาลักษณะของเส้นทางอิทธิพลที่บ่งบอกความถี่ของเส้นทาง พบว่า

1) คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ได้รับอิทธิพลจากเส้นทางลักษณะต่างๆ ดังนี้

1.1) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นทึบ จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรที่เป็นเส้นทึบจำนวน 1 เส้นจากตัวแปรอายุ แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาจำนวน 15-21 ห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรอายุ เพราะเส้นทึบ หมายถึง เส้นทางที่มีความถี่ระหว่าง 15-21 ห้องเรียน

1.2) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นประ จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรที่เป็นเส้นประ 1 เส้นจากตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิม

และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรที่เป็นเส้นประอีก 1 เส้นจากตัวแปรอายุส่งผ่านตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิม แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาจำนวน 8-14 ห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิม และคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาจำนวน 8-14 ห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอายุส่งผ่านตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิม เพราะเส้นประหมายถึงเส้นทางที่มีความถี่ระหว่าง 8-14 ห้องเรียน

1.3) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นไขปลา จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรที่เป็นเส้นไขปลา จำนวน 3 เส้น จากตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียน แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาจำนวน 1-7 ห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียน เพราะเส้นไขปลาหมายถึง เส้นทางที่มีความถี่ระหว่าง 1-7 ห้องเรียน

1.4) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นไขปลา จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรที่เป็นเส้นไขปลา จำนวน 1 เส้น จากตัวแปรอายุผ่านพฤติกรรมการเรียน แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา จำนวน 1-7 ห้องเรียน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอายุ ผ่านพฤติกรรมการเรียน

1.5) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นไขปลา จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรที่เป็นเส้นไขปลา จำนวน 1 เส้น จากตัวแปรอายุผ่านพฤติกรรมการเรียน ผ่านตัวแปรการใช้เวลาในการเรียน แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอายุจำนวน 1-7 ห้องเรียน ผ่านพฤติกรรมการเรียน จำนวน 15-21 ห้องเรียน ผ่านตัวแปรการใช้เวลาในการเรียน จำนวน 1-7 ห้องเรียน

1.6) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นไขปลา จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรที่เป็นเส้นไขปลา จำนวน 1 เส้น จากตัวแปรอายุผ่านแรงจูงใจในการเรียน ผ่านตัวแปรการใช้เวลาในการเรียน แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา จำนวน 1-7 ห้องเรียน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอายุผ่านแรงจูงใจในการเรียน ผ่านตัวแปรการใช้เวลาในการเรียน

1.7) เมื่อพิจารณาเส้นทางที่เป็นเส้นไขปลา จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรที่เป็นเส้นไขปลาจำนวน 1 เส้น จากตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองผ่านการใช้เวลาในการเรียน แปลความหมายได้ว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาจำนวน 1-7 ห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองผ่านการใช้เวลาในการเรียน

2) ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ได้รับอิทธิพลจากเส้นทางลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

เมื่อนำภาพประกอบ 14 ซึ่งเป็นโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการวิเคราะห์โดยภาพรวมเปรียบเทียบกับภาพประกอบ 15 ซึ่งเป็นโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจากการวิเคราะห์แยกรายห้องเรียน จะเห็นว่า

1. เส้นทางอิทธิพลในโมเดลภาพประกอบ 14 ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์โดยภาพรวมมีจำนวนน้อยกว่าเส้นทางอิทธิพลในภาพประกอบ 15 ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์แยกรายห้องเรียน โมเดลโดยภาพรวมมีเส้นทางอิทธิพลจำนวน 14 เส้นทาง ส่วนโมเดลแยกรายห้องมีเส้นทางอิทธิพลจำนวน 23 เส้นทาง
2. เส้นทางอิทธิพลทุกเส้นที่ปรากฏในโมเดลภาพประกอบ 14 จะปรากฏในโมเดลภาพประกอบ 15 ครบทุกเส้นด้วยเช่นกัน
3. เส้นทางอิทธิพลในโมเดลภาพประกอบ 15 ให้ข้อมูลที่เสนอรายละเอียดความถี่ของการเกิดเส้นทางอิทธิพลโดยใช้ลักษณะเส้นแสดงจำนวนความถี่ที่ต่างกัน

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของเส้นทางอิทธิพลระหว่างโมเดลในภาพประกอบ 14 และโมเดลในภาพประกอบ 15 จึงเสนอผลการเปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลของทั้ง 2 โมเดล ดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อ
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
จากการวิเคราะห์โดยภาพรวมและวิเคราะห์แยกรายห้องเรียน

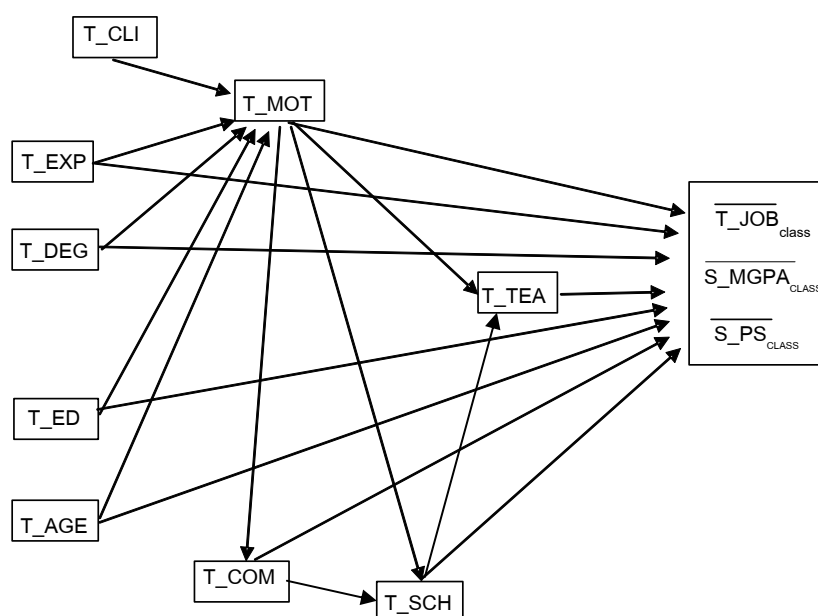
ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	โมเดลโดยภาพรวม		โมเดลแยกรายห้องเรียน	
		มีเส้นทาง	ไม่มีเส้นทาง	มีเส้นทาง	ไม่มีเส้นทาง
1. คะแนนเฉลี่ยสะสม	อายุ	/		/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง		/	/	
	ความรู้พื้นฐานเดิม	/		/	
	แรงจูงใจในการเรียน		/		/
	พฤติกรรมการเรียน	/		/	
	การใช้เวลาในการเรียน		/	/	
2. ความสามารถในการแก้ปัญหา	อายุ	/		/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	/		/	
	ความรู้พื้นฐานเดิม		/	/	
	แรงจูงใจในการเรียน		/	/	
	พฤติกรรมการเรียน		/	/	
	การใช้เวลาในการเรียน		/	/	
3. การใช้เวลาในการเรียน	อายุ	/		/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง		/	/	
	ความรู้พื้นฐานเดิม		/	/	
	แรงจูงใจในการเรียน	/		/	
	พฤติกรรมการเรียน	/		/	
4. พฤติกรรมการเรียน	อายุ		/	/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	/		/	
	ความรู้พื้นฐานเดิม	/		/	
	แรงจูงใจในการเรียน	/		/	
5. แรงจูงใจในการเรียน	อายุ	/		/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	/		/	
	ความรู้พื้นฐานเดิม		/		/
6. ความรู้พื้นฐานเดิม	อายุ	/		/	
	ความภาคภูมิใจในตนเอง		/		/

จากตาราง 13 จะเห็นว่า ทั้งสองโมเดลมีเส้นทางที่เหมือนกัน 14 เส้นทาง และทั้งสองโมเดลมีเส้นทางตรงกับโมเดลตามสมมุติฐาน 9 เส้นทาง สรุปได้ว่า โมเดลที่วิเคราะห์โดยภาพรวมมีเส้นทางอิทธิพลน้อยกว่าโมเดลที่วิเคราะห์แยกรายห้อง

นอกจากนี้ จะเห็นว่า เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายห้องเรียนจะให้ภาพรวมว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาที่ชัดเจนกว่าการวิเคราะห์โดยภาพรวม โดยบางตัวแปรนั้น เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมจะไม่ปรากฏความมีอิทธิพล แต่เมื่อวิเคราะห์แยกรายห้องเรียนจะปรากฏให้เห็น นอกจากนี้ จะเห็นว่าตัวแปรบางตัวที่ปรากฏความมีอิทธิพลในห้องเรียนหนึ่งกลับไม่ปรากฏในอีกห้องเรียนหนึ่ง

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การวิเคราะห์ระดับนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับที่ 2 มุ่งวิเคราะห์หาตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ อายุของอาจารย์ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และบรรยากาศการเรียนการสอน ตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่มีนัยสำคัญจากตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา จำนวน 6 เส้นทาง และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน ผู้วิจัยกำหนดโมเดลตามสมมุติฐานที่แสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

จากโมเดลตามภาพประกอบ 16 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3 แบบ คือ

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางที่มีระดับนัยสำคัญจากตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา จำนวน 6 เส้นทาง

3.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

รายละเอียดมีดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรระดับห้องเรียนซึ่งแยกเป็นรายห้องเรียน จำนวน 39 ห้อง เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม โดยมุ่งศึกษาว่า ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=29$	20.658
ระดับความน่าจะเป็น	0.871
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.910
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.795
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.085

จากตาราง 14 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าไม่สูง ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.871$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ยังต้องปรับ เมื่อค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า รูปแบบโมเดลตามสมมุติฐานดังภาพประกอบ 16 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

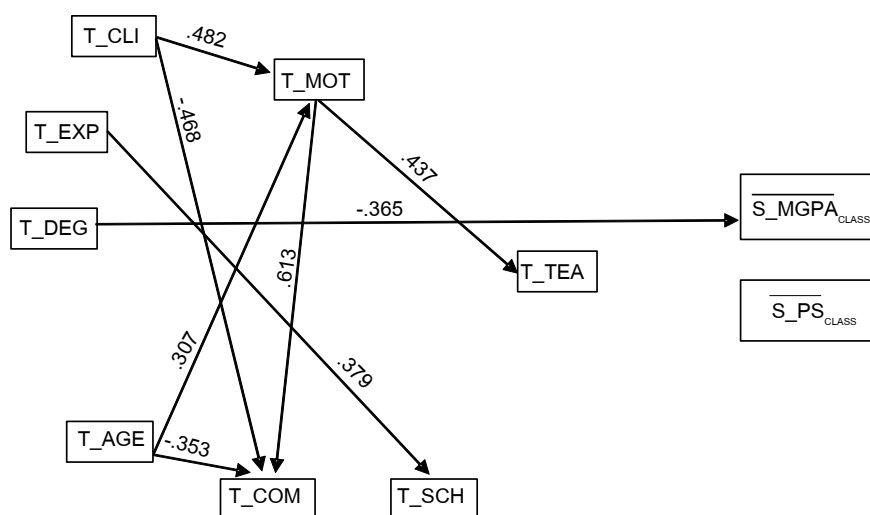
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดล ด้วยการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกทีละเส้น โดยเริ่มตัดเส้นทางที่มีนัยสำคัญต่ำสุดออกก่อน แล้วตรวจสอบค่าสถิติที่ได้ จากนั้น จึงพิจารณาตัดเส้นทางอิทธิพลอื่นๆ ออกทีละเส้นตามลำดับความไม่มีนัยสำคัญ และเพิ่มเส้นทางที่ควรเพิ่ม โดยยึดเกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเป็นหลัก ผู้วิจัยปรับโมเดลจนได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=40$	17.532
ระดับความน่าจะเป็น	0.999
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.923
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.872
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.086

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าไม่สูง ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.999$) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.923 และ 0.872 ตามลำดับ และค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.086 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า โมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้ายปรากฏดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับ
ห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา
ของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการ
แก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน $(S\_MGPA)_{class}$	ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (T_DEG)	.133	-.365
	ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน $(S\_PS)_{class}$	-	-
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (T_TEA)	แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)	.191	.437
	ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (T_SCH)	.143	.379
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ (T_COM)	ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ (T_EP)	.305	.613
	อายุของอาจารย์ (T_AGE)		-.353
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)	บรรยากาศการเรียนการสอน (T_CLI)		-.468
	แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)	.355	.307
	อายุของอาจารย์ (T_AGE)		.482
	บรรยากาศการเรียนการสอน (T_CLI)		

จากตาราง 16 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นลบจากตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนต่ำ ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนสูง และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สามารถอธิบายความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนได้

ประมาณร้อยละ 13.30 ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากส่งผลให้มีพฤติกรรมการสอนดี ส่วนอาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยส่งผลให้มีพฤติกรรมการสอนไม่ดี โดยแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 19.10

ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากส่งผลให้มีความเป็นนักวิชาการมาก ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยส่งผลให้มีความเป็นนักวิชาการน้อย โดยประสบการณ์การสอนของอาจารย์สามารถอธิบายความแปรปรวนความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 14.30

ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนอาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นลบจากอายุของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนอาจารย์ที่อายุมากส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นลบจากบรรยากาศการเรียนการสอน หมายความว่า บรรยากาศการเรียนการสอนดีส่งผลให้อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย บรรยากาศการเรียนการสอนไม่ดีส่งผลให้อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 30.50

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนมากที่สุด หมายความว่า บรรยากาศการเรียนการสอนดีส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานมาก บรรยากาศการเรียนการสอนไม่ดีส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากอายุของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีอายุมากส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมาก อาจารย์ที่มีอายุน้อยส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 35.50

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล							
	ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสม				ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหา			
	รายห้องเรียน				รายห้องเรียน			
	(S_MGPA)				(S_PS)			
	r	DE	IE	TE	r	DE	IE	TE
อายุของอาจารย์	.16	-	-	-	.04	-	-	-
วุฒิการศึกษาของอาจารย์	.02	-	-	-	.14	-	-	-
ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	-.38	-.365	-	-.365	-.11	-	-	-
ประสบการณ์การสอนของอาจารย์	.04	-	-	-	.08	-	-	-
บรรยากาศการเรียนการสอน	.02	-	-	-	-.11	-	-	-
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	.27	-	-	-	-.14	-	-	-
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	.13	-	-	-	.10	-	-	-
ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	-.11	-	-	-	.04	-	-	-
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	.25	-	-	-	-.07	-	-	-

จากตาราง 17 จะเห็นว่า ตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนมีเพียงตัวแปรเดียว คือ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยเป็นการส่งผลทางลบ หมายความว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนต่ำ ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนสูง ตัวแปรอื่นๆ นอกนั้นไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน และไม่มีตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนใดๆ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางที่มี นัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา จำนวน 6 เส้นทาง

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยเลือกค่าอิทธิพลของเส้นทางจากระดับนักศึกษามาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับห้องเรียน เกณฑ์การเลือกเส้นทางเพื่อนำมาเป็นตัวแปรตามคือ เป็นเส้นทางที่มีนัยสำคัญและมีความถี่ตั้งแต่ 15 ขึ้นไป หมายความว่า มีเส้นทางอิทธิพลนั้นๆ ในห้องเรียนอย่างน้อย 15 ห้องเรียนจากจำนวนห้องเรียนทั้งหมด 39 ห้องเรียน ซึ่งเส้นทางอิทธิพลที่มีลักษณะดังกล่าวมีจำนวน 6 เส้นทาง ประกอบด้วยเส้นทางอิทธิพลดังต่อไปนี้

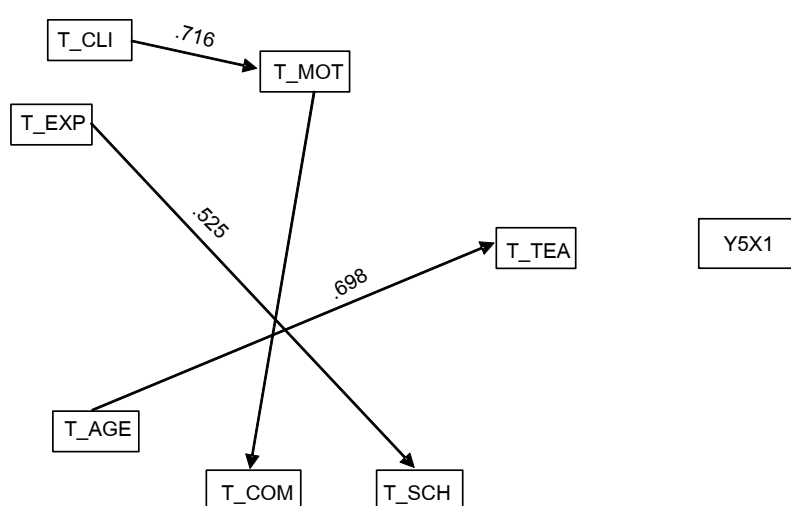
Y5X1	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา
Y6X1	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา
Y2X2	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา
Y3X2	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
Y3Y2	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
Y4Y3	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

รายละเอียดที่ระบุว่าเส้นทางอิทธิพลทั้ง 6 เส้นทางปรากฏในห้องเรียนใดบ้าง ดูจากตาราง 12

เมื่อกำหนดให้ค่าอิทธิพลของเส้นทางระดับนักศึกษาทั้ง 6 เส้นทางเป็นตัวแปรตามในระดับห้องเรียนแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางเหล่านั้น

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

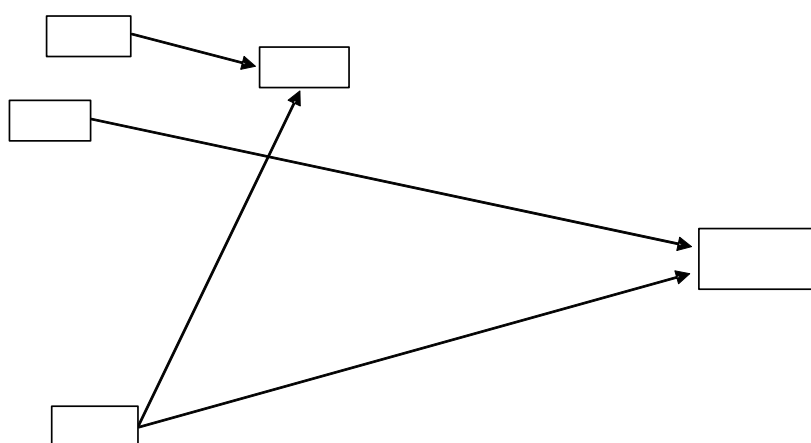
3.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่า เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 18 จะเห็นว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 หมายความว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

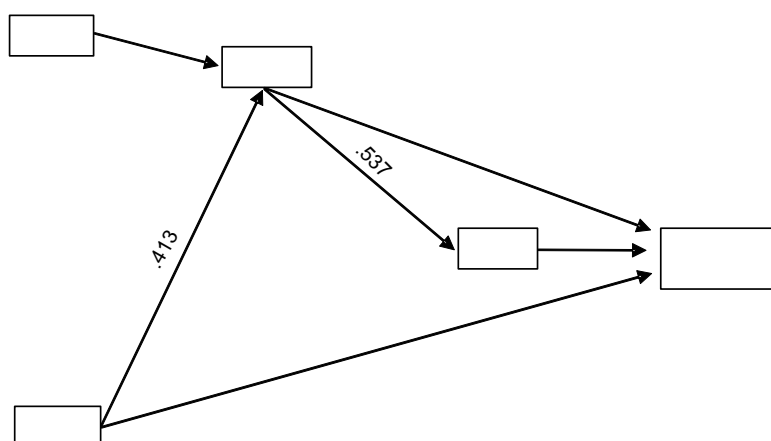
3.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 19 จะเห็นว่า ประสพการณ์การสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 หมายความว่า ประสพการณ์การสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา และพบว่า ตัวแปรอายุของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 หมายความว่า ตัวแปรอายุของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

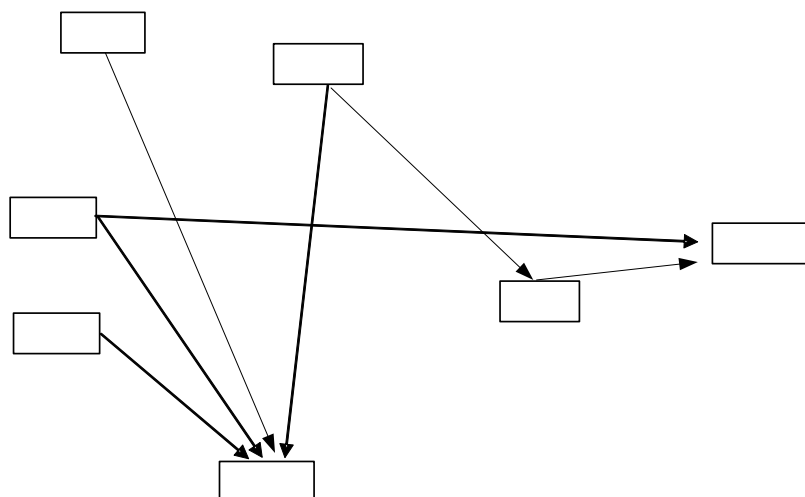
3.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 20 จะเห็นว่า อายุของอาจารย์ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 หมายความว่า อายุของอาจารย์ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 สูงกว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

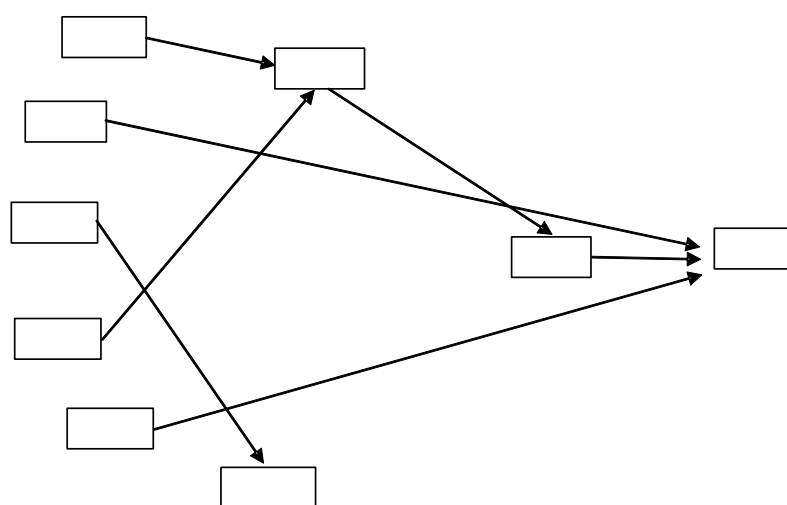
3.2.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 21 จะเห็นว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 หมายความว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

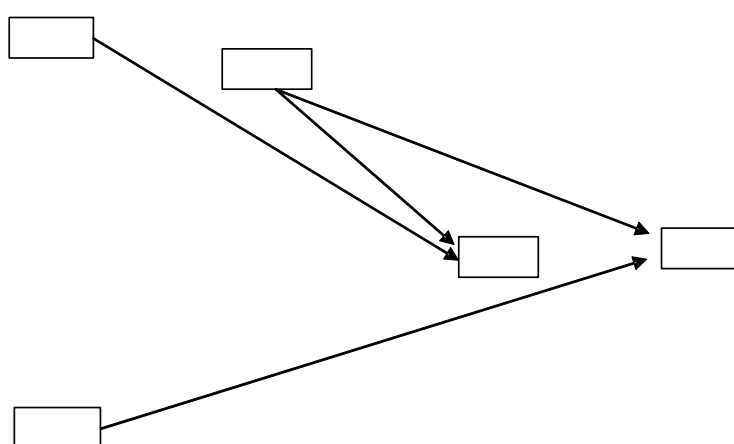
3.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่า เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 22 จะเห็นว่า อายุของอาจารย์ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 หมายความว่า ตัวแปรอายุของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา และพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา และพบว่า การส่งผลของแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นลบโด่งมากกว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล

3.2.2.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อ Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อ Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 23 จะเห็นว่า อายุของอาจารย์ และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 หมายความว่า อายุของอาจารย์และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

3.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 260 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนจาก 39 ห้องเรียน ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรเป็นรายห้องเรียน แล้ววิเคราะห์หาค่าอิทธิพลของเส้นทาง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=27$	24.285
ระดับความน่าจะเป็น	0.780
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.900
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.796
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.091

จากตาราง 18 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าค่อนข้างสูง ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.780$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ยังมีค่าต่ำ เมื่อค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบโมเดลตามสมมุติฐานดังภาพประกอบ 15 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

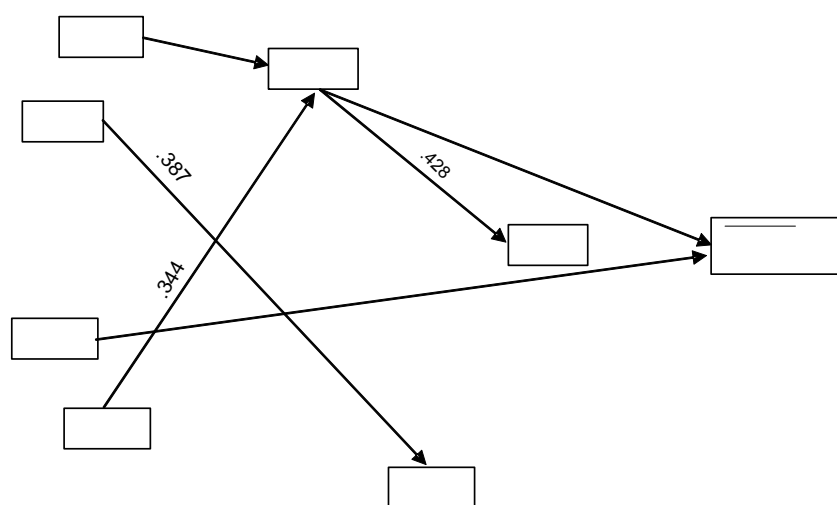
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลจนได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=34$	17.172
ระดับความน่าจะเป็น	0.993
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.917
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.866
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.097

จากตาราง 19 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าค่อนข้างต่ำ ค่าระดับความน่าจะเป็นชี้บ่งว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.993$) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.917 และ 0.866 ตามลำดับ จะเห็นว่า ดัชนีทั้งสองค่าเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนด คือ 1.000 และค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.097 ซึ่งเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนด คือ เข้าใกล้ 0.00 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า โมเดลจากการปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานรายห้องเรียนเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย ปรากฏดังภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่า
สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน
ที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏ
ดังตาราง 20

T_C

T_EXP

T_ED

ตาราง 20 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลเส้นทางของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน (T_JOB _{class})		.344	
	วุฒิการศึกษาของอาจารย์ (T_ED)		-.245
	แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)		.532
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (T_TEA)		.232	
	แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)		.428
ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (T_SCH)		.150	
	ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ (T_EXP)		.387
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (T_MOT)		.455	
	อายุของอาจารย์ (T_AGE)		.344
	บรรยากาศการเรียนการสอน (T_CLI)		.548

จากตาราง 20 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานมาก อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน หมายความว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 34.40

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากส่งผลให้มีพฤติกรรมการสอนดี อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยส่งผลให้มีพฤติกรรมการสอนไม่ดี โดยแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์สามารถอธิบายพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 23.20 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์ หมายความว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากส่งผล

ให้มีความเป็นนักวิชาการมาก อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยส่งผลให้มีความเป็นนักวิชาการน้อย โดยประสบการณ์การสอนของอาจารย์สามารถอธิบายความแปรปรวนความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 15.00

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนมากที่สุด หมายความว่า บรรยากาศการเรียนการสอนดีส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานมาก บรรยากาศการเรียนการสอนไม่ดีส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย และอายุของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ หมายความว่า ความอายุที่มีอายุมากส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมาก อาจารย์มีอายุน้อยส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 45.50

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่อธิบายประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับห้องเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล			
	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน			
	r	DE	IE	TE
อายุของอาจารย์	.06	-	.183	.183
วุฒิการศึกษาของอาจารย์	-.36	-.245	-	-.245
ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	-.07	-	-	-
ประสบการณ์การสอนของอาจารย์	.09	-	-	-
บรรยากาศการเรียนการสอน	.30	-	.292	.292
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	.55	.532	-	.532
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	.38	-	-	-
ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	.28	-	-	-
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	.15	-	-	-

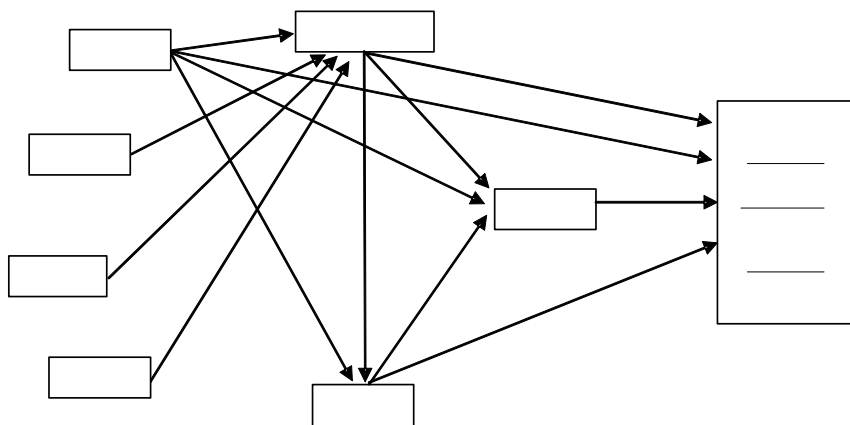
จากตาราง 21 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มากที่สุด ขณะที่วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน

บรรยาการการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มากที่สุด รองลงมา คือ อายุของอาจารย์

ตัวแปรอื่นๆ นอกนั้น ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

การวิเคราะห์ระดับนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับที่ 3 มุ่งวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชา ได้แก่ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารและได้นำตัวแปรตามระดับนักศึกษา คือ คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่มีนัยสำคัญในระดับนักศึกษา และตัวแปรตามระดับห้องเรียน คือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขารวมวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามด้วย ผู้วิจัยกำหนดโมเดลตามสมมุติฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร ดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 โมเดลตามสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับ
สาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา
ของสถาบันราชภัฏ

จากโมเดลตามภาพประกอบ 25 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของ
โมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4 แบบ คือ

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสม
และค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางที่มี
นัยสำคัญจากระดับนักศึกษา จำนวน 6 เส้นทาง

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

3.3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหาร
วิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

สำหรับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยเลือก
เฉพาะวัฒนธรรมองค์กรแบบกลไกตลาด (AD_OC4) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
(AD_LEAD1) มาวิเคราะห์ เพราะค่าความถี่ของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละสาขาส่วนใหญ่เป็น
วัฒนธรรมองค์กรแบบกลไกตลาด และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกสาขาวิชาเป็นภาวะ
ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏดังนี้

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=19$	37.560
ระดับความน่าจะเป็น	0.006
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.793
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.510
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.145

จากตาราง 22 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าไม่สูงมาก ค่าระดับความน่าจะเป็นชี้บ่งว่า ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.006$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ .793 และ .510 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับ ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.145 เมื่อพิจารณาค่าสถิติดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบโมเดลตามสมมุติฐานดังภาพประกอบ 25 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

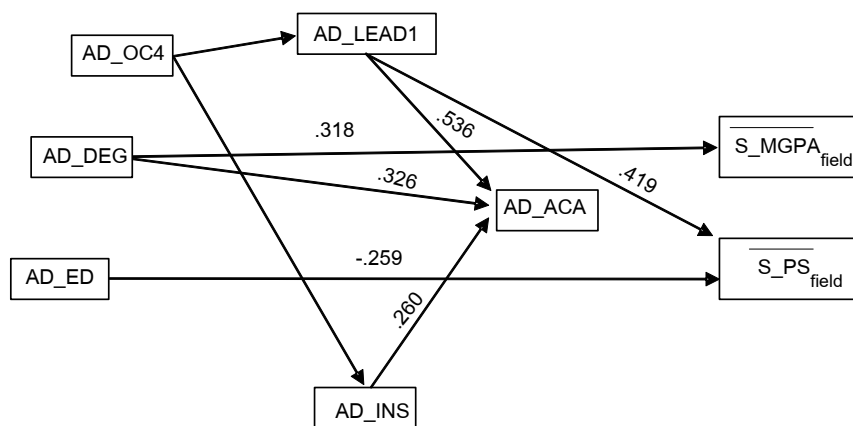
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลจนกระทั่งได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=25$	13.105
ระดับความน่าจะเป็น	0.975
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.917
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.850
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.080

จากตาราง 23 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าค่อนข้างต่ำ ค่าระดับความน่าจะเป็นชี้บ่งว่าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.975$) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.917 และ 0.850 ตามลำดับ และค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.080 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่า มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย ปรากฏดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา	$\overline{(S\_MGPA_{field})}$	.101	
	ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_DEG)		.318
ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชา	$\overline{(S\_PS_{field})}$	.225	
	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)		.419
	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร (AD_ED)		-.259
กระบวนการบริหารวิชาการ	(AD_ACA)	.723	
	ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_DEG)		.326
	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)		.536
	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)		.260
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	(AD_INS)	.454	
	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)		.674
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร	(AD_LEAD1)	.584	
	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)		.764

จากตาราง 24 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร หมายความว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาสูง ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาต่ำ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาได้ประมาณร้อยละ 10.10

ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร หมายความว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาสูง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการ

แก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาต่ำ ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชา หมายความว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาต่ำ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา รายสาขาวิชาสูง ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาได้ประมาณร้อยละ 22.50

กระบวนการบริหารวิชาการได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามลำดับ หมายความว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงส่งผลให้มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์และมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูงส่งผลให้บริหารวิชาการดี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการต่ำส่งผลให้บริหารวิชาการไม่ดี ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนกระบวนการบริหารวิชาการได้ประมาณร้อยละ 72.30

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูง สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการต่ำ โดยวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 45.40

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สถาบันราชภัฏที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง สถาบันราชภัฏที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ โดยวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 58.40

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร
เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ
บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถ
ในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล							
	ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสม				ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหา			
	รายสาขาวิชา				รายสาขาวิชา			
	(S_MGPA)				(S_PS)			
	r	DE	IE	TE	r	DE	IE	TE
อายุของผู้บริหาร	.22	-	-	-	.23	-	-	-
วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร	-.34	-	-	-	-.31	-.259	-	-.259
ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร	.39	.318	-	.318	.25	-	-	-
วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด	.12	-	-	-	.25	-	.764	.764
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร	.22	-	-	-	.47	.419	-	.419
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	-.03	-	-	-	.18	-	-	-
กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	.23	-	-	-	.33	-	-	-

จากตาราง 25 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรอื่นๆ นอกนั้นไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา

ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ตัวแปรอื่นๆ นอกนั้นไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญจำนวน 6 เส้นทาง

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำค่าอิทธิพลของเส้นทางของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญจำนวน 6 เส้นทาง ที่ใช้เป็นตัวแปรตามระดับห้องเรียนมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับสาขาวิชา เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับสาขาวิชาตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางทั้ง 6 เส้นทาง

เส้นทางอิทธิพลทั้ง 6 เส้นทาง ที่นำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตาม มีดังนี้

Y5X1 หมายถึง ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

Y6X1 หมายถึง ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

Y2X2 หมายถึง ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

Y3X2 หมายถึง ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

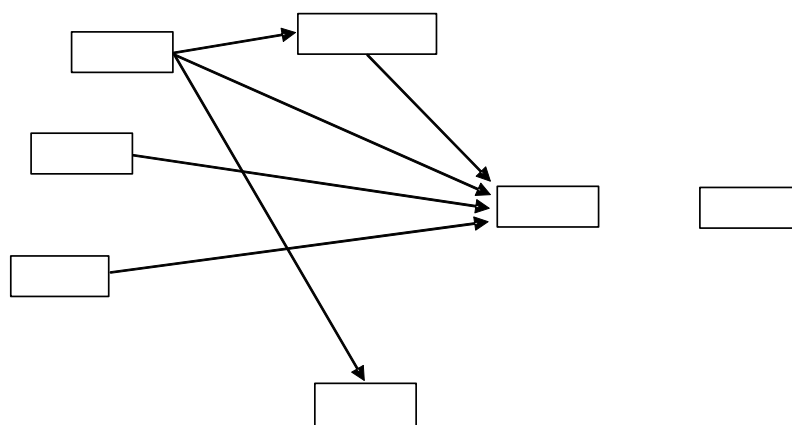
Y3Y2 หมายถึง ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

Y4Y3 หมายถึง ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

(รายละเอียดที่ระบุว่าเส้นทางทั้ง 6 เส้นทางปรากฏในห้องเรียนใดบ้างดูตาราง 12)

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

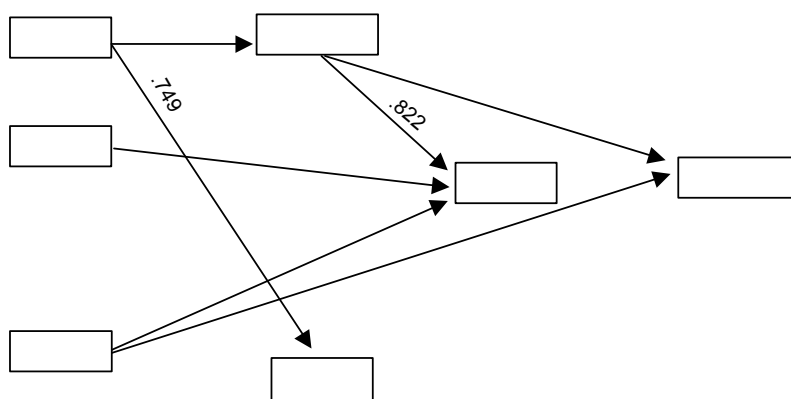
3.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่า เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 27 จะเห็นว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 หมายความว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

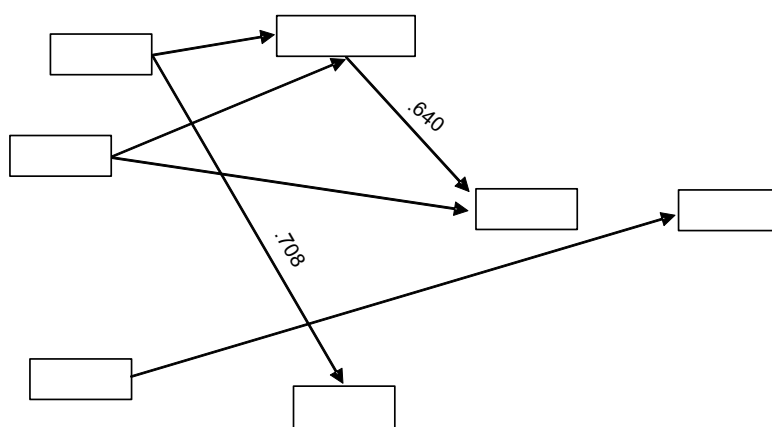
3.3.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่า เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 28



ภาพประกอบ 28 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา)

จากภาพประกอบ 28 จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 หมายความว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา และพบว่า ตัวแปรอายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 หมายความว่า อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา

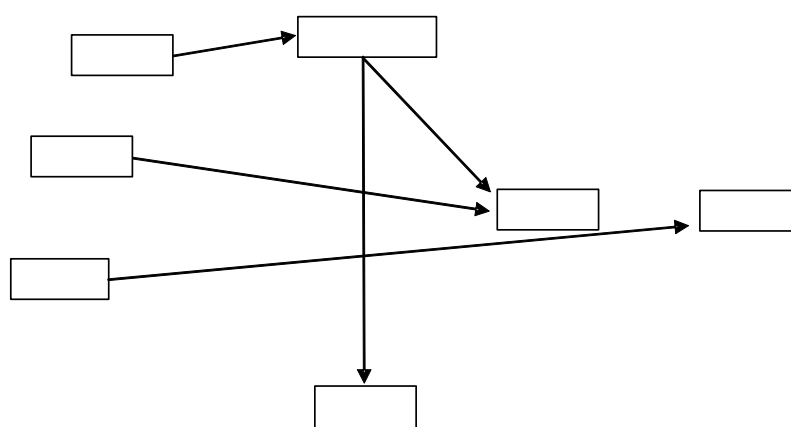
3.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 29



ภาพประกอบ 29 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 29 จะเห็นว่า อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 หมายความว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

3.3.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียน) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลจากการปรับครั้งสุดท้ายปรากฏดังภาพประกอบ 30

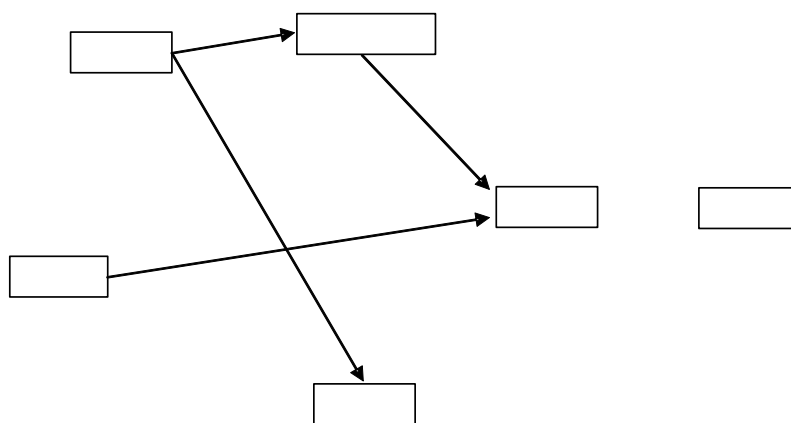


ภาพประกอบ 30 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 30 จะเห็นว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 หมายความว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

3.3.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ

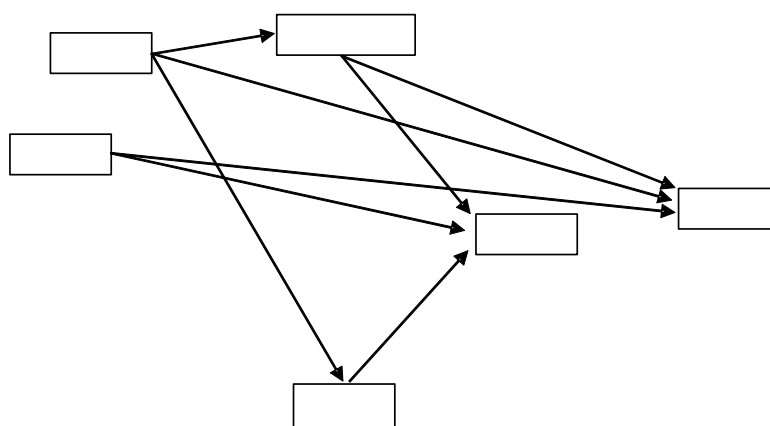
31



ภาพประกอบ 31 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 31 จะเห็นว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 หมายความว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

3.3.2.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนรู้ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียน) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก พบว่า ค่าสถิติบางค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล จึงทำการปรับโมเดล ผลการปรับครั้งสุดท้ายได้ค่าสถิติที่บ่งบอกว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 32



ภาพประกอบ 32 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อ Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนรู้ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา)

จากภาพประกอบ 32 จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา และพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 หมายความว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา โดยพบว่าค่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 สูงกว่าค่าอิทธิพลอื่นๆ

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=15$	13.508
ระดับความน่าจะเป็น	0.563
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.905
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.771
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.073

จากตาราง 26 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าไม่สูงมาก ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.563$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ .905 และ .771 ตามลำดับ ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.073 เมื่อพิจารณาค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นว่าค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบโมเดลตามสมมุติฐานดังภาพประกอบ 25 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

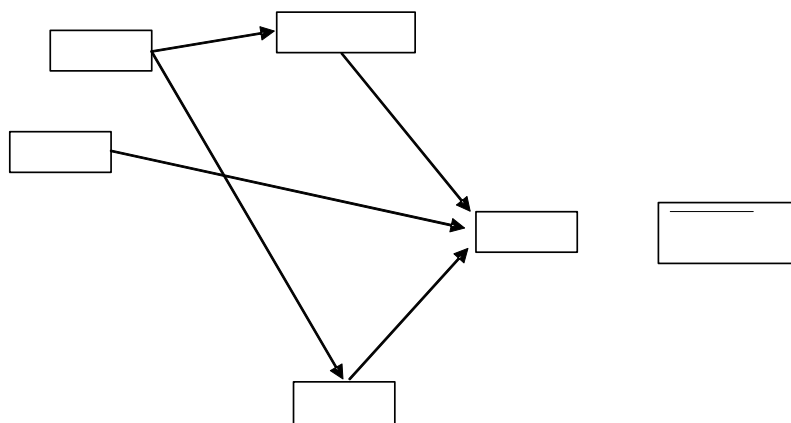
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลจนกระทั่งได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=18$	7.807
ระดับความน่าจะเป็น	0.996
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.943
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.901
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.060

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำ ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.996$) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.943 และ 0.901 ตามลำดับ ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.060 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย
ปรากฏดังภาพประกอบ 33



ภาพประกอบ 33 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่า
สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา
ที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ
เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม ผลปรากฏ
ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา ($\overline{T\_JOB_{field}}$)	-	-	-
กระบวนการบริหารวิชาการ (AD_ACA)	-	.722	-
ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_DEG)	-	-	.315
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)	-	-	.541
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)	-	-	.261
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)	-	.454	-
วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)	-	-	.674
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)	-	.589	-
วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)	-	-	.767

จากตาราง 28 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดๆ ในระดับสาขาวิชา ขณะที่กระบวนการบริหารวิชาการได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมา คือ อิทธิพลจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามลำดับ หมายความว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง มีตำแหน่งทางวิชาการสูงและมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูงส่งผลให้บริหารวิชาการได้ดี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำและมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการต่ำส่งผลให้บริหารวิชาการได้ไม่ดี ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนกระบวนการบริหารวิชาการได้ประมาณร้อยละ 72.20

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูง สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไก

ตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการต่ำ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประมาณร้อยละ 45.40

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดของสาขาวิชาสามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 58.90

3.3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตามจากการตรวจสอบครั้งแรก

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=15$	19.719
ระดับความน่าจะเป็น	0.183
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.867
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.680
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.075

จากตาราง 29 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าไม่สูงมาก ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.183$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ .867 และ .680 ตามลำดับ ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.075 เมื่อพิจารณาค่าสถิติดังกล่าว

จะเห็นว่า ค่าสถิติบางตัวยังมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า รูปแบบโมเดลตามสมมุติฐาน
 ดังภาพประกอบ 25 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

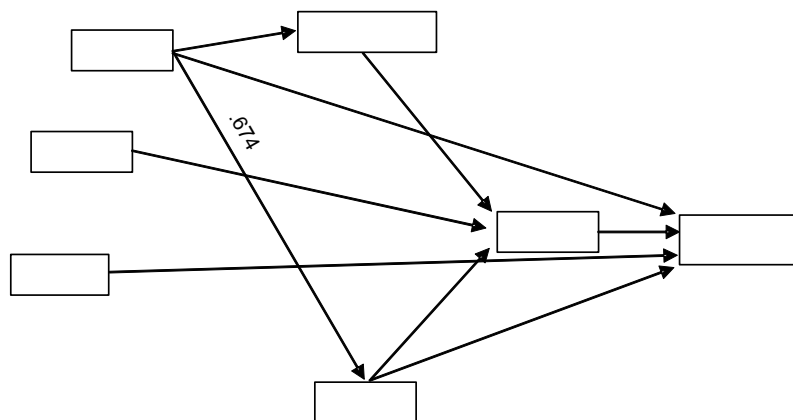
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลจนกระทั่งได้โมเดลที่สอดคล้องกับ
 ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ปรับโมเดลครั้งสุดท้ายปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร
 ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ
 บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของ
 ผู้บริหารเป็นตัวแปรตามจากการปรับครั้งสุดท้าย

ชนิดของสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ ที่ $df=18$	9.996
ระดับความน่าจะเป็น	0.932
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	0.928
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	0.855
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ	0.050

จากตาราง 30 จะเห็นว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำ ค่าระดับความน่าจะเป็นบ่งชี้ว่า
 ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.932$) ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.928 และ 0.855 ตามลำดับ ค่าดัชนี
 มาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเท่ากับ 0.050 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการ
 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จะเห็นว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า
 โมเดลที่ปรับครั้งสุดท้ายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตามที่ปรับครั้งสุดท้ายปรากฏดัง ภาพประกอบ 34



ภาพประกอบ 34 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ปรากฏดังตาราง

31

AD

AD_DE

ตาราง 31 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองและค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R ²	P
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร (AD_EFF)		.701	
	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร (AD_ED)		.292
	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)		.500
	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)		-.534
	กระบวนการบริหารวิชาการ (AD_ACA)		.696
กระบวนการบริหารวิชาการ (AD_ACA)		.721	
	ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_DEG)		.316
	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)		.539
	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)		.261
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (AD_INS)		.454	
	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)		.674
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร (AD_LEAD1)		.584	
	วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (AD_OC4)		.764

จากตาราง 31 จะเห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากกระบวนการบริหารวิชาการมากที่สุด รองลงมา คือ ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารตามลำดับ หมายความว่า ผู้บริหารที่มีกระบวนการบริหารวิชาการดี สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงและผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการดี ผู้บริหารบริหารวิชาการไม่ดี สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำ และผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาต่ำส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการไม่ดี ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ หมายความว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูงส่งผลให้มีการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการต่ำ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการต่ำส่งผลให้มีการรับรู้ประสิทธิผล

การบริหารวิชาการสูง ตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 70.10

กระบวนการบริหารวิชาการได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมา คือ ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร และ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามลำดับ หมายความว่า ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากส่งผลให้การบริหารวิชาการได้ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ และมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการน้อยส่งผลให้การบริหารวิชาการได้ไม่ดี ตัวแปร ทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนกระบวนการบริหารวิชาการได้ประมาณร้อยละ 72.10

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมาก สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการน้อยวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 45.40

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด หมายความว่า สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสูงส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง สาขาวิชาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดต่ำส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดสามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้ประมาณร้อยละ 58.40

จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 32 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร
เชิงสาเหตุระดับสาขาวิชาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ
บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล			
	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการบริหารวิชาการ			
	ตามการรับรู้ของผู้บริหาร			
	r	DE	IE	TE
วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร	.19	.292	-	.292
ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร	.15	-	.220	.220
วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด	.61	.500	.050	.550
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร	.65	-	.375	.375
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	.28	-.534	.182	-.352
กระบวนการบริหารวิชาการ	.66	.696	-	.696

จากตาราง 32 จะเห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารมากที่สุด คือ กระบวนการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด และวุฒิการศึกษาของผู้บริหารตามลำดับ ขณะที่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบและมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 4 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนๆ 3 ทำให้ได้โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏหลายรูปแบบ เพราะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกตัวแปรตามหลายกรณี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาสังเคราะห์และเสนอในรูปของโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับได้เป็น 8 โมเดล ดังนี้

4.1 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม

4.2 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม

4.3 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นอิทธิพลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีต่อตัวแปรปัจจัยระดับห้องเรียนและระดับนักศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ โดยมีตัวแปรอิสระระดับสาขาวิชาและระดับห้องเรียนเป็นตัวแปรสาเหตุ มีค่าอิทธิพลซึ่งเป็นขนาดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยระดับนักศึกษาจำนวน 6 เส้นทาง เป็นตัวแปรตาม ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อ 4.4 – 4.8 ดังนี้

4.4 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม

4.5 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา และค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม

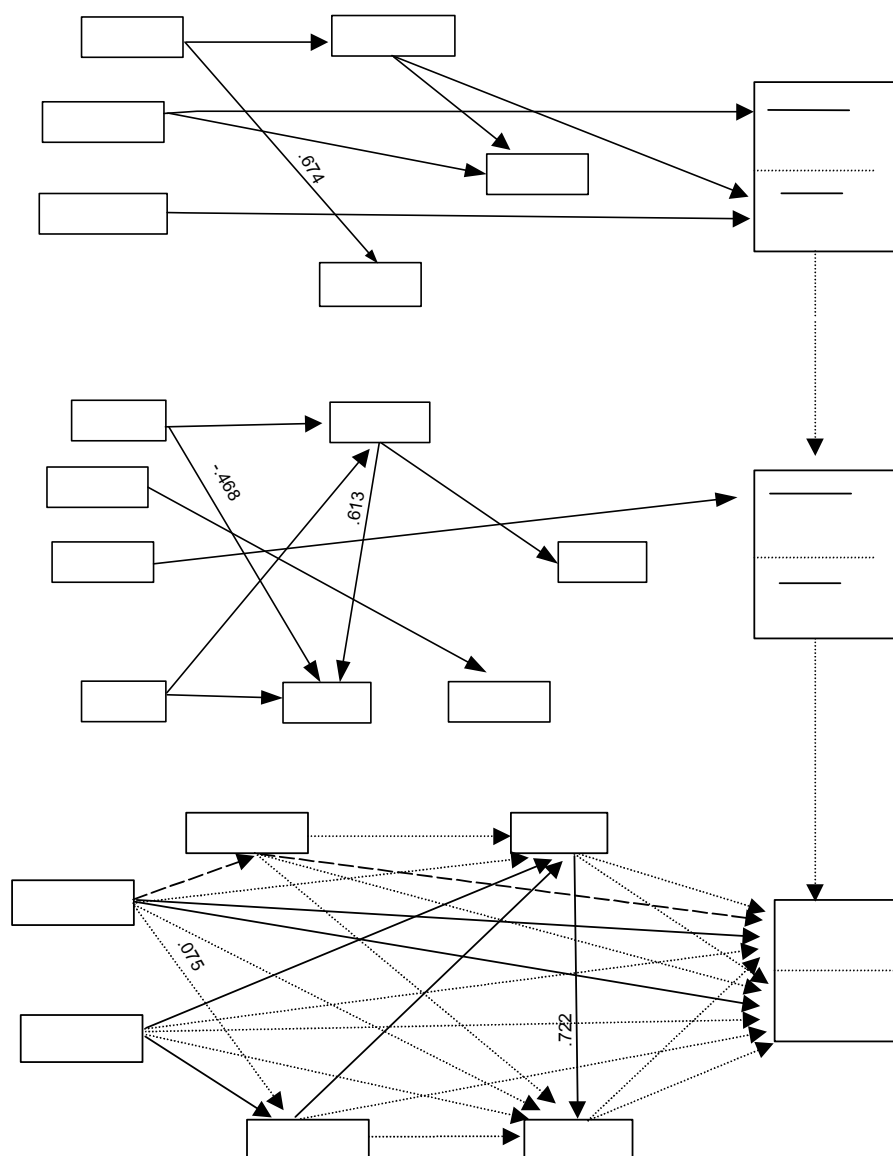
4.6 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา และค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม

4.7 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา และค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม

4.8 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา และค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

4.1 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 35 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม

AD_OC

AD_DEG

จากภาพประกอบ 35 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ขณะที่ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด ส่วนอายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

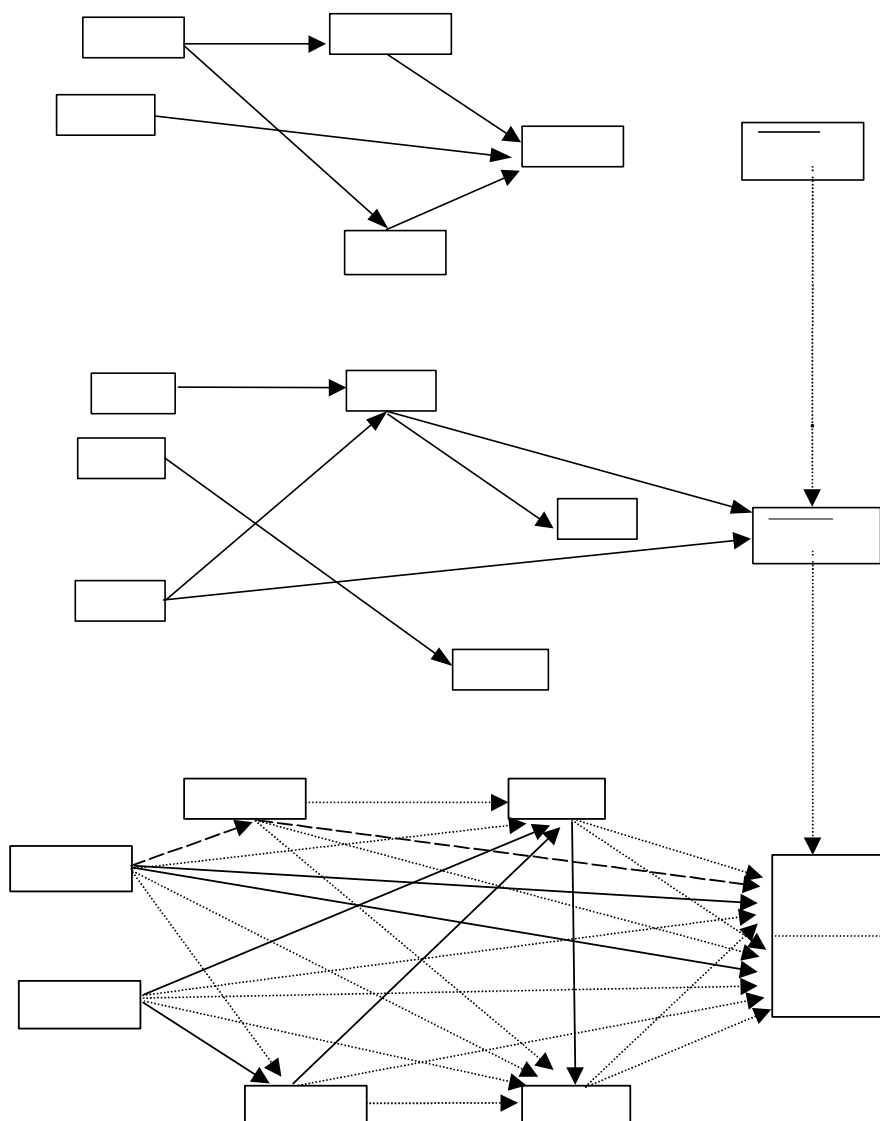
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละห้องเรียนได้รับผลทางตรงเป็นลบจากตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ และได้รับผลทางตรงเป็นลบจากอายุของอาจารย์และบรรยากาศการเรียนการสอน ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและอายุของอาจารย์ ส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุของนักศึกษา

4.2 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 36 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม

AD

AD_D

จากภาพประกอบ 36 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชาไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระใดๆ ในระดับสาขาวิชา ขณะที่กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด โดยที่อายุของผู้บริหารและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

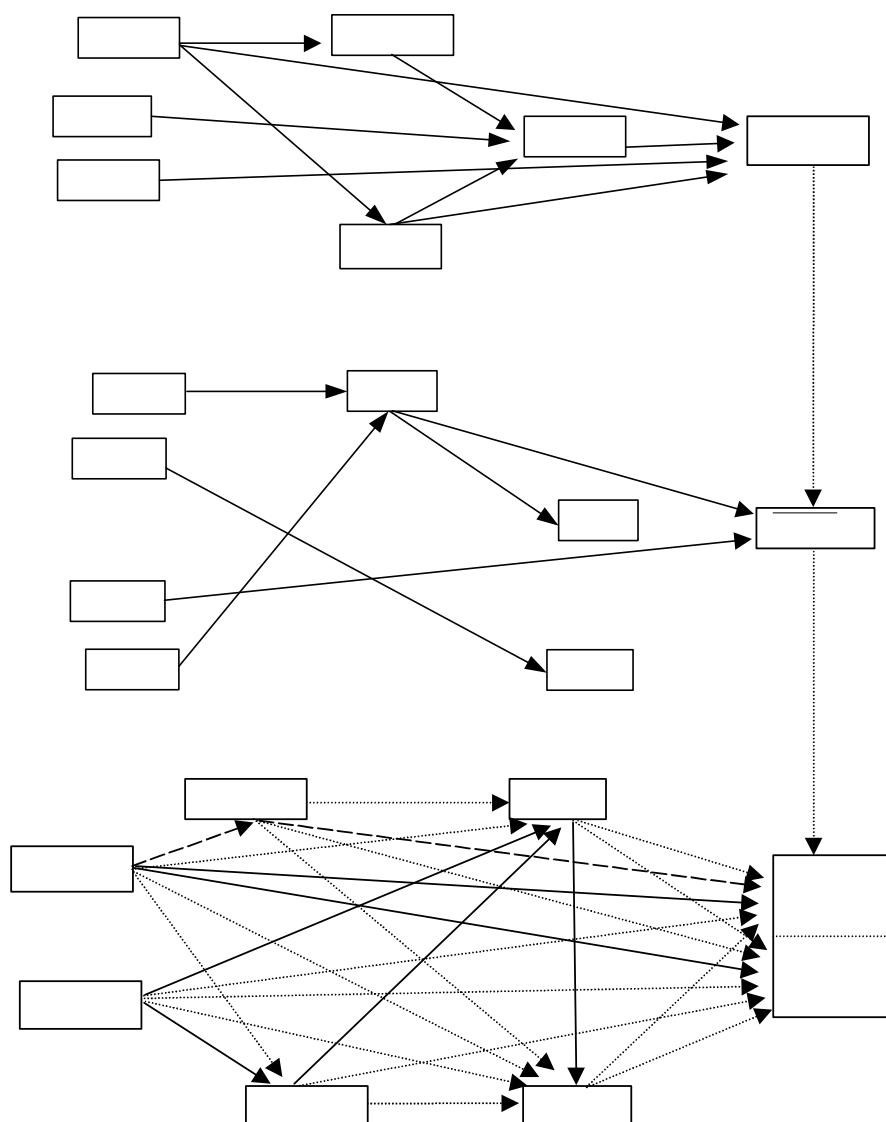
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนได้รับผลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาของอาจารย์และได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ขณะที่พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและอายุของอาจารย์ โดยที่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.3 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 37 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

AD_C

AD_DEG

จากภาพประกอบ 37 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารรายสาขาวิชาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและกระบวนการบริหารวิชาการและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด ส่วนอายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

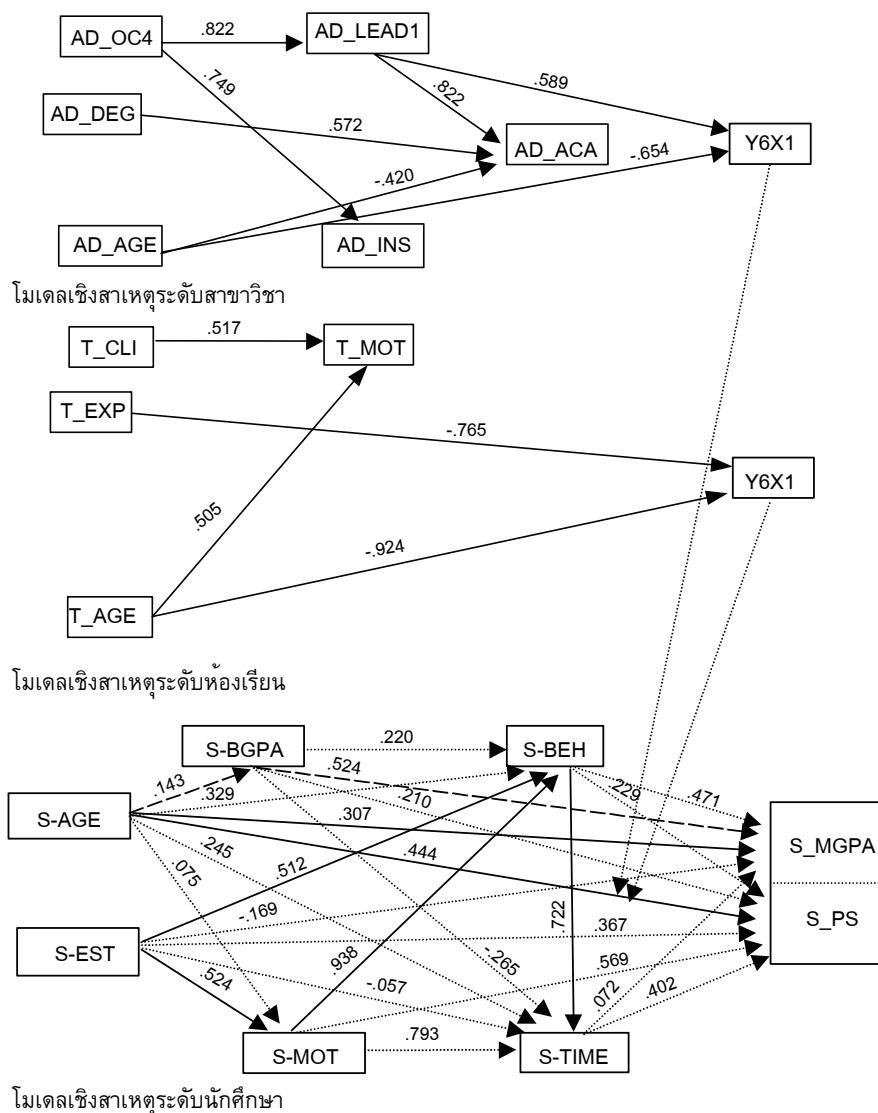
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียนได้รับผลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนรู้ การสอนและอายุของอาจารย์ โดยที่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ไม่ได้รับผลจากสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.4 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลเส้นทางของ Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 38 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 เป็นตัวแปรตาม

จากภาพประกอบ 38 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า อายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา (Y6X1) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากอายุของผู้บริหาร ขณะที่กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากอายุของผู้บริหาร ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

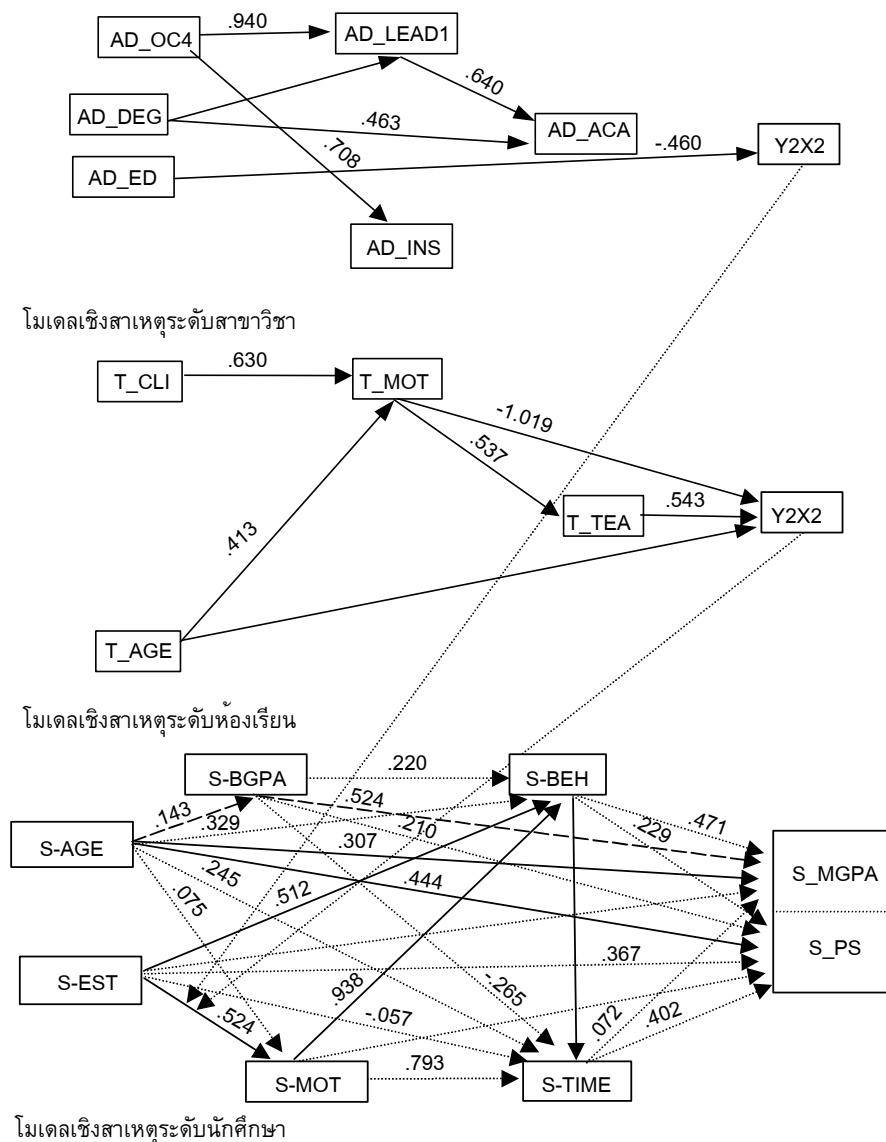
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า อายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา (Y6X1) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุของอาจารย์และประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและอายุของอาจารย์ โดยที่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.5 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเส้นทางอิทธิพลของ Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 39 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 เป็นตัวแปรตาม

จากภาพประกอบ 39 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา (Y2X2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 ได้รับผลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์กรแบบกลไกตลาดโดยที่อายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

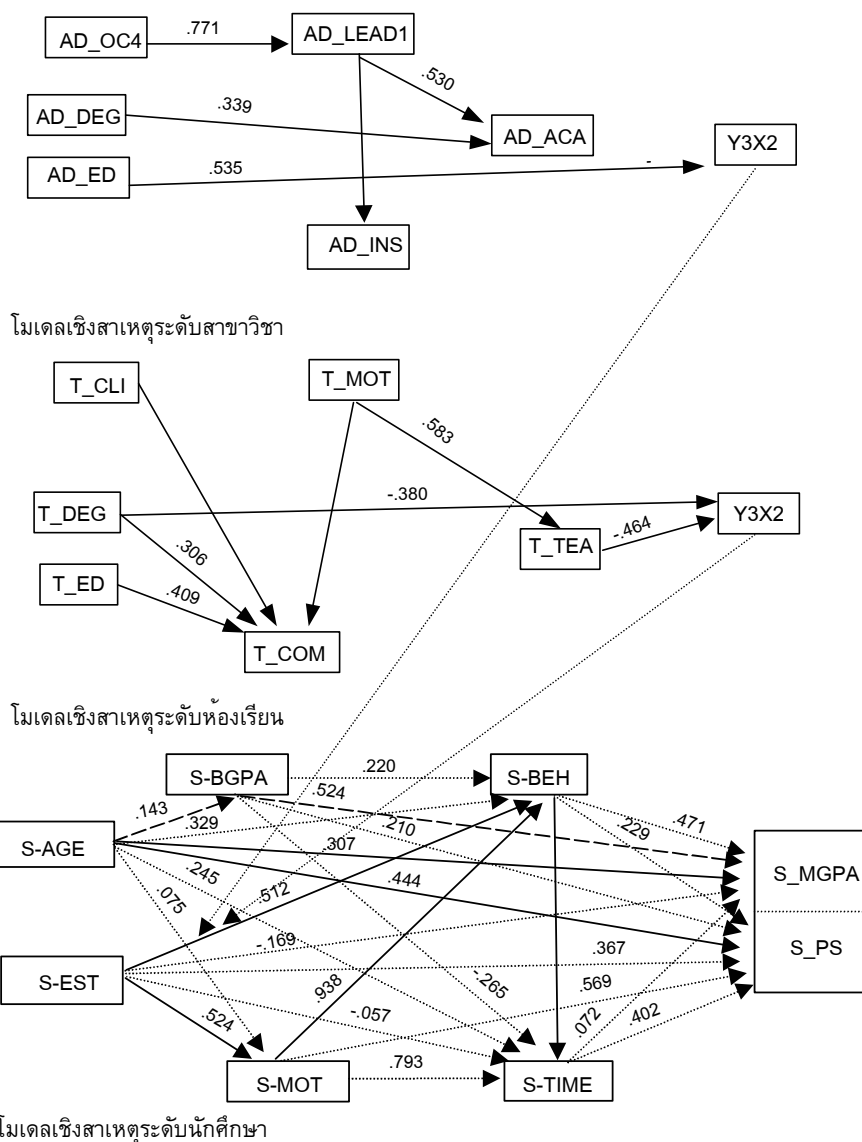
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา (Y2X2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์และได้รับผลทางตรงเป็นลบจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ขณะที่พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและอายุของอาจารย์ โดยที่วุฒิการศึกษาของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และประสบการณ์การสอนของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่ได้รับผลจากสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.6 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเส้นทางอิทธิพลของ Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 40 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 เป็นตัวแปรตาม

จากภาพประกอบ 40 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (Y3X2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ขณะที่กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ขณะที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดโดยที่อายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

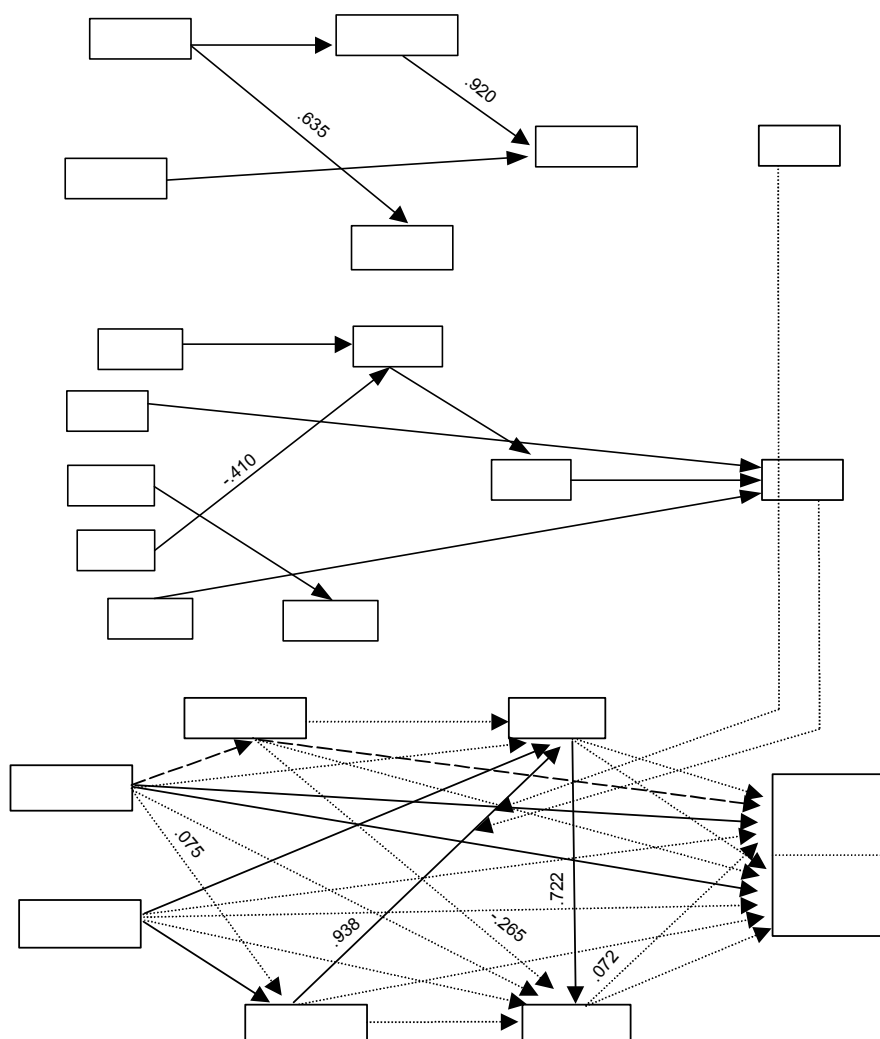
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (Y3X2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 ได้รับผลทางตรงเป็นลบจากตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ขณะที่พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และวุฒิการศึกษาของอาจารย์และได้รับผลทางตรงเป็นลบบรรยายภาควิชาการเรียนการสอน โดยที่อายุของอาจารย์และประสบการณ์การสอนของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.7 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเส้นทางอิทธิพลของ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 41 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 เป็นตัวแปรตาม

จากภาพประกอบ 41 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (Y3Y2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 ไม่ได้ รับผลจากตัวแปรใดๆ ขณะที่กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับ ผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด โดยที่อายุของผู้บริหารและตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

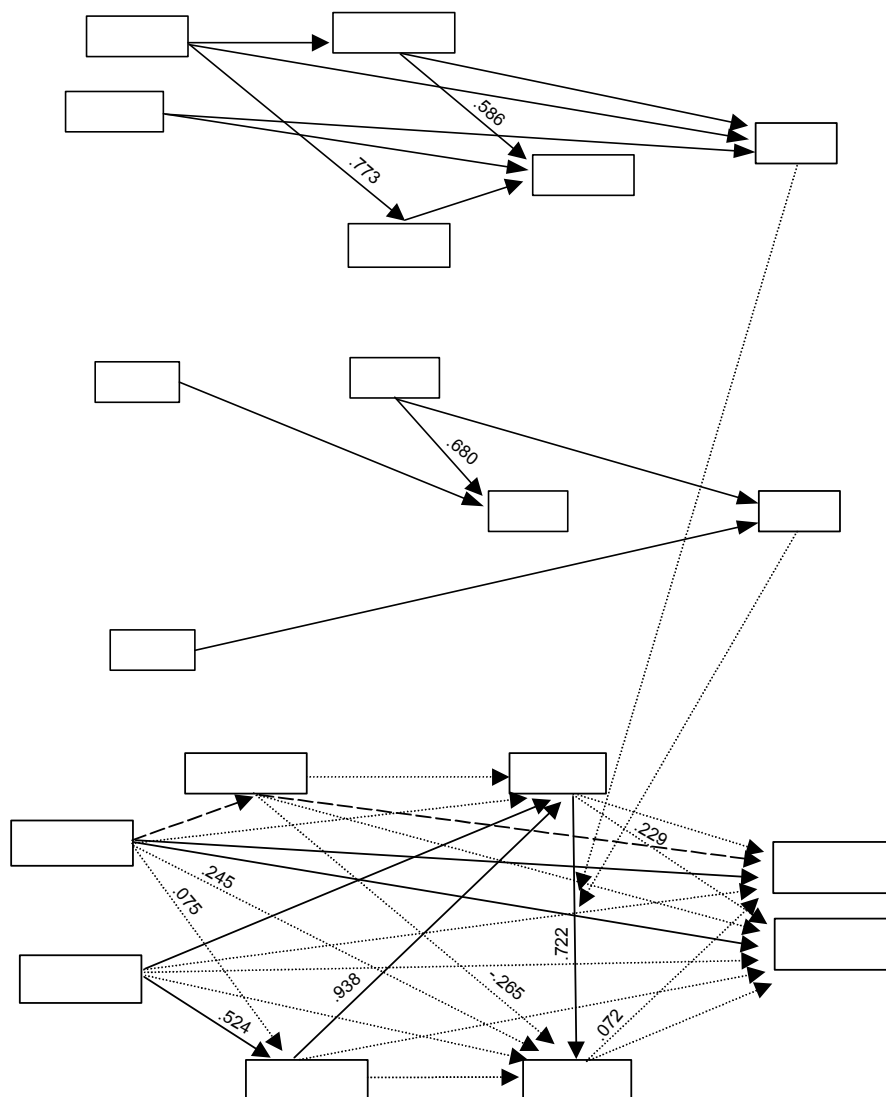
2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (Y3Y2) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 ได้รับ ผลทางตรงเป็นบวกจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์และได้รับผลทางตรงเป็นลบจาก พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และอายุของอาจารย์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผล ทางตรงเป็นลบจากแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากอายุ ของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นลบจากตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ โดยที่ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่ได้รับผลจากสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผล ทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับ ผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของ นักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของ นักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของ นักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

4.8 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและ Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 42 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 เป็นตัวแปรตาม

AD_C

AD_DEC

จากภาพประกอบ 42 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุระดับสาขาวิชา

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา (Y4Y3) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารและตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร กระบวนการบริหารวิชาการได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดโดยที่อายุของผู้บริหารและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

2. โมเดลเชิงสาเหตุระดับห้องเรียน

เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของเส้นทางที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา (Y4Y3) พบว่า ค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุของอาจารย์และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากบรรยากาศการเรียนการสอนและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ โดยที่วุฒิการศึกษาของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และประสบการณ์การสอนของอาจารย์ไม่มีผลต่อสิ่งใดๆ

3. โมเดลเชิงสาเหตุระดับนักศึกษา

คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาแต่ละคนได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและได้รับผลทางตรงเป็นลบจากความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิมและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาได้รับผลทางตรงเป็นบวกจากอายุและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยที่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษาเป็นผลโดยตรงจากอายุของนักศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ทั้งนี้เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล ของการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

กรอบความคิดการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 ระดับที่คาดว่าจะปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปัจจัยระดับนักศึกษาประกอบด้วย 1) อายุของนักศึกษา 2) ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา 3) ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา 4) แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา 5) พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา และ 6) การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียนประกอบด้วย 1) อายุของอาจารย์ 2) วุฒิการศึกษาของอาจารย์ 3) ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ 4) ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ 5) บรรยากาศการเรียนการสอน 6) แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ 7) ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ 8) ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ และ 9) พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ปัจจัยระดับสาขาวิชาประกอบด้วย 1) อายุของผู้บริหาร 2) วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร 3) ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 7) กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และ 3) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏจำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วยนักศึกษา 1,244 คน อาจารย์ 320 คนและผู้บริหาร 33 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,597 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามนักศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคม จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 17 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเรียน จำนวน 18 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการใช้เวลาในการเรียน จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสามารถในการแก้ปัญหา จำนวน 1 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์ แบ่งเป็น 7 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคม จำนวน 6 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศการเรียนการสอน จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ จำนวน 15 ข้อ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอน จำนวน 20 ข้อ
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคม จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 16 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 45 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จำนวน 20 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดกระบวนการบริหารวิชาการ จำนวน 20 ข้อ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ จำนวน 8 ข้อ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับไปทดลองใช้กับนักศึกษา 50 คน อาจารย์ 30 คน และผู้บริหาร 20 คน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยการคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Version 7.5) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 ใช้โปรแกรมลิสเรล 8.3 (LISREL 8.3)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารวิชาการของตนมีประสิทธิผลในระดับมาก

2. ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ สรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า

2.1.1 ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน อายุและความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกันความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียน อายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง และแรงจูงใจในการเรียนยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคน ส่วนการใช้เวลาในการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง

2.1.2 อายุมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายคนมากที่สุด รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง แรงจูงใจในการเรียน การใช้เวลาในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายคน ยกเว้น การใช้เวลาในการเรียนที่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรง

2.2 ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า

2.2.1 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษารายห้องเรียน

2.2.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทางระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญ 6 เส้นทางเป็นตัวแปรตาม พบว่า

2.2.2.1 ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา)

2.2.2.2 อายุและประสบการณ์การสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหานักศึกษา)

2.2.2.3 อายุและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 และพบว่าเป็นเส้นทางที่มีค่าอิทธิพลสูงกว่าค่าอิทธิพลของเส้นทางอื่นๆ

2.2.2.4 ตำแหน่งทางวิชาการและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

2.2.2.5 อายุและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) ขณะที่ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2

2.2.2.6 อายุและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา)

2.2.3 วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน ขณะที่อายุของอาจารย์และบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ไปยังความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน

2.3 ปัจจัยระดับสาขาวิชา พบว่า

2.3.1 ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา ขณะที่วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายสาขาวิชา

2.3.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทางระดับนักศึกษาที่มีนัยสำคัญ 6 เส้นเป็นตัวแปรตาม พบว่า

2.3.2.1 ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา)

2.3.2.2 อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา)

ของนักศึกษา) ขณะที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1

2.3.2.3 อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา)

2.3.2.4 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

2.3.2.5 ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาส่งผลต่อ Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา)

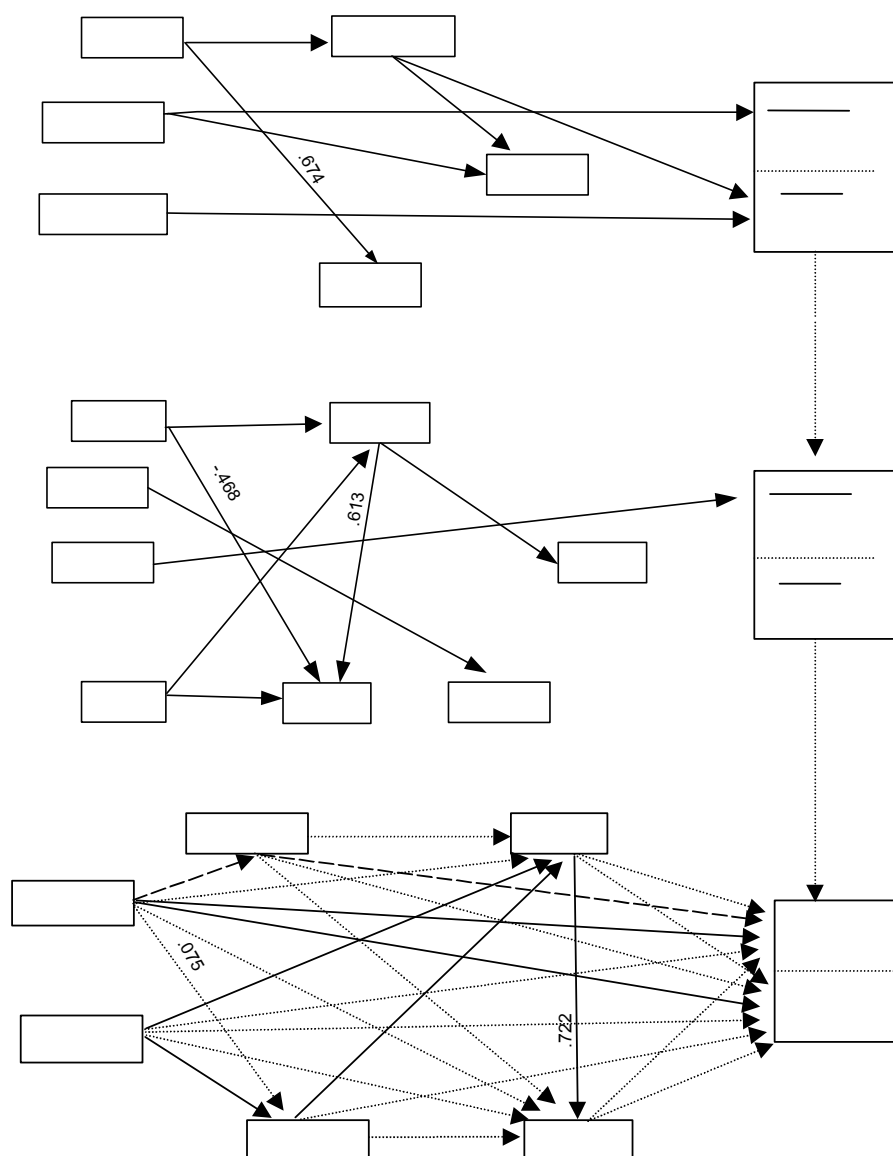
2.3.2.6 ตำแหน่งทางวิชาการและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 และเป็นค่าอิทธิพลที่สูงกว่าค่าอิทธิพลของเส้นทางอื่นๆ

2.3.3 ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายสาขาวิชา

2.3.4 วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด และกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาตามการรับรู้ของผู้บริหารรายสาขาวิชา ขณะที่พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการส่งผลทางตรงเป็นลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาตามการรับรู้ของผู้บริหารรายสาขาวิชา

3. โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ สรุปได้ 8 โมเดล ดังภาพประกอบ 43-50 ต่อไปนี้

3.1 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม

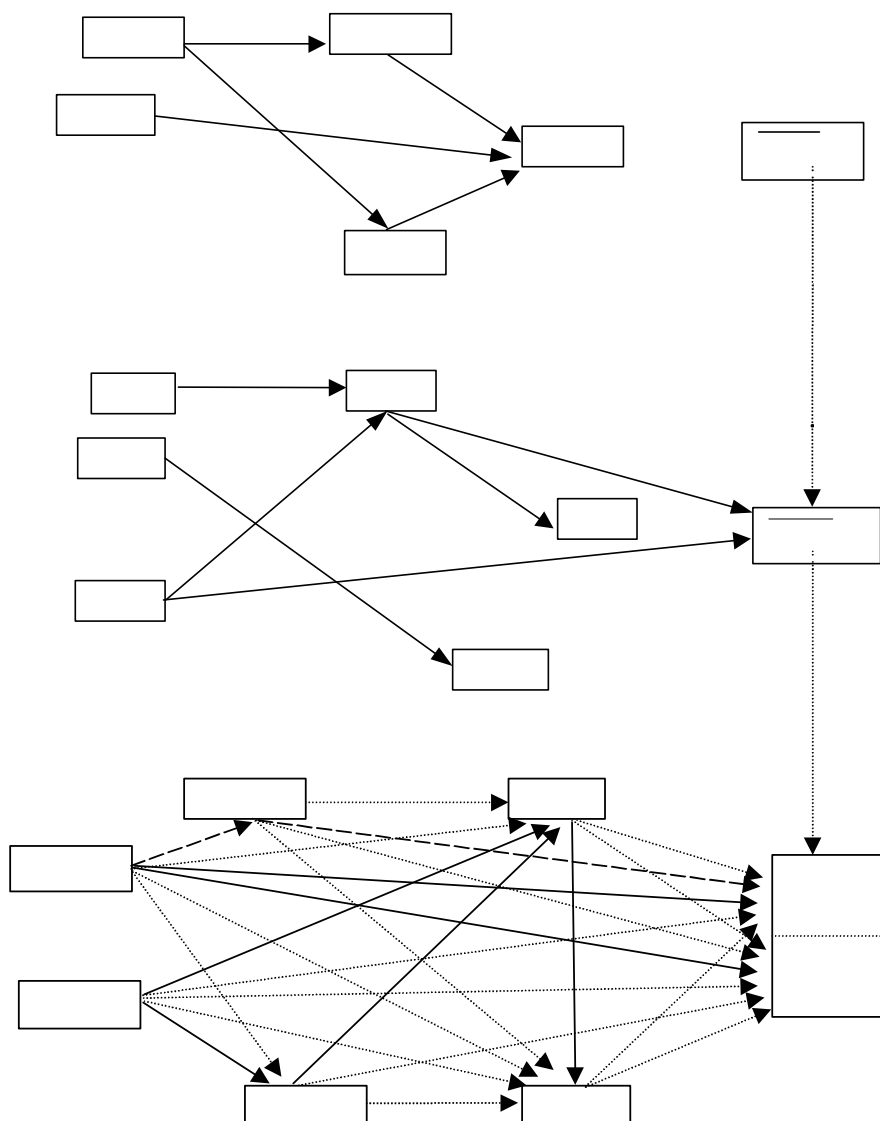


ภาพประกอบ 43 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม

AD_OC

AD_DEG

3.2 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม

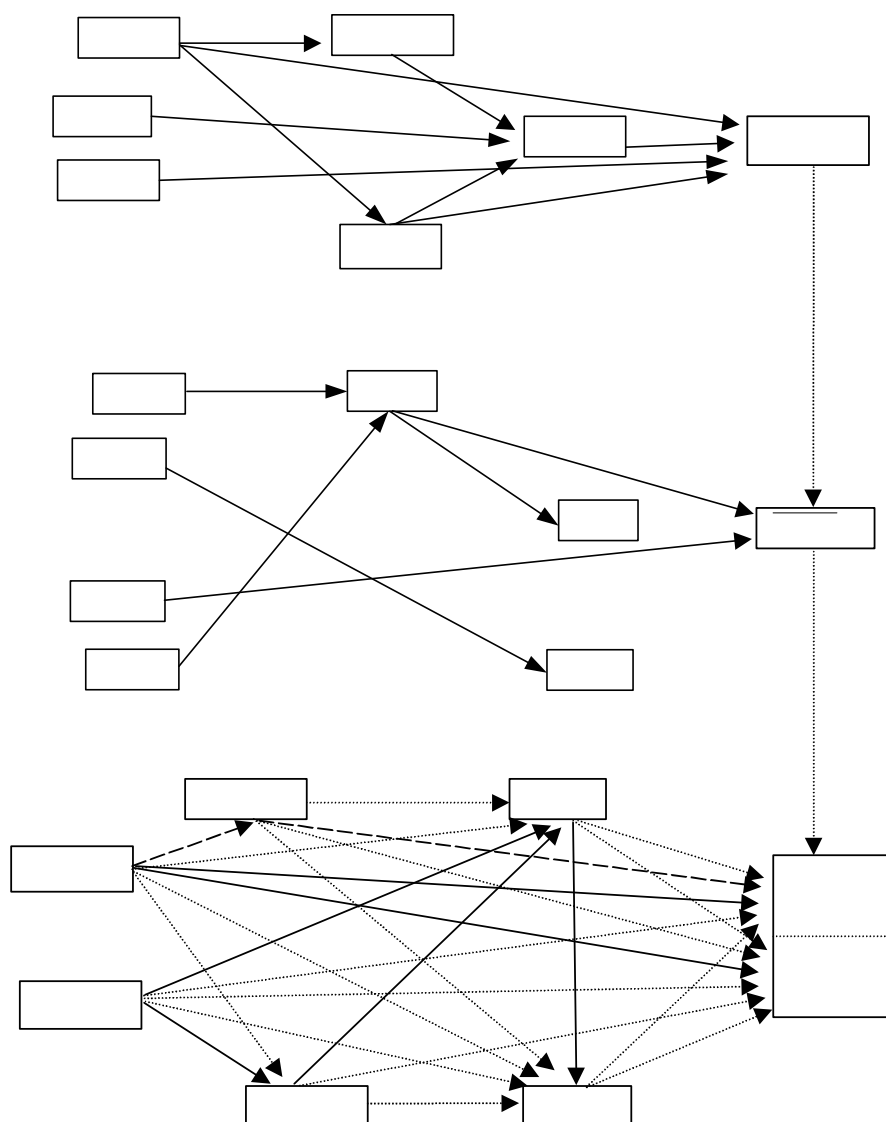


ภาพประกอบ 44 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม

AD

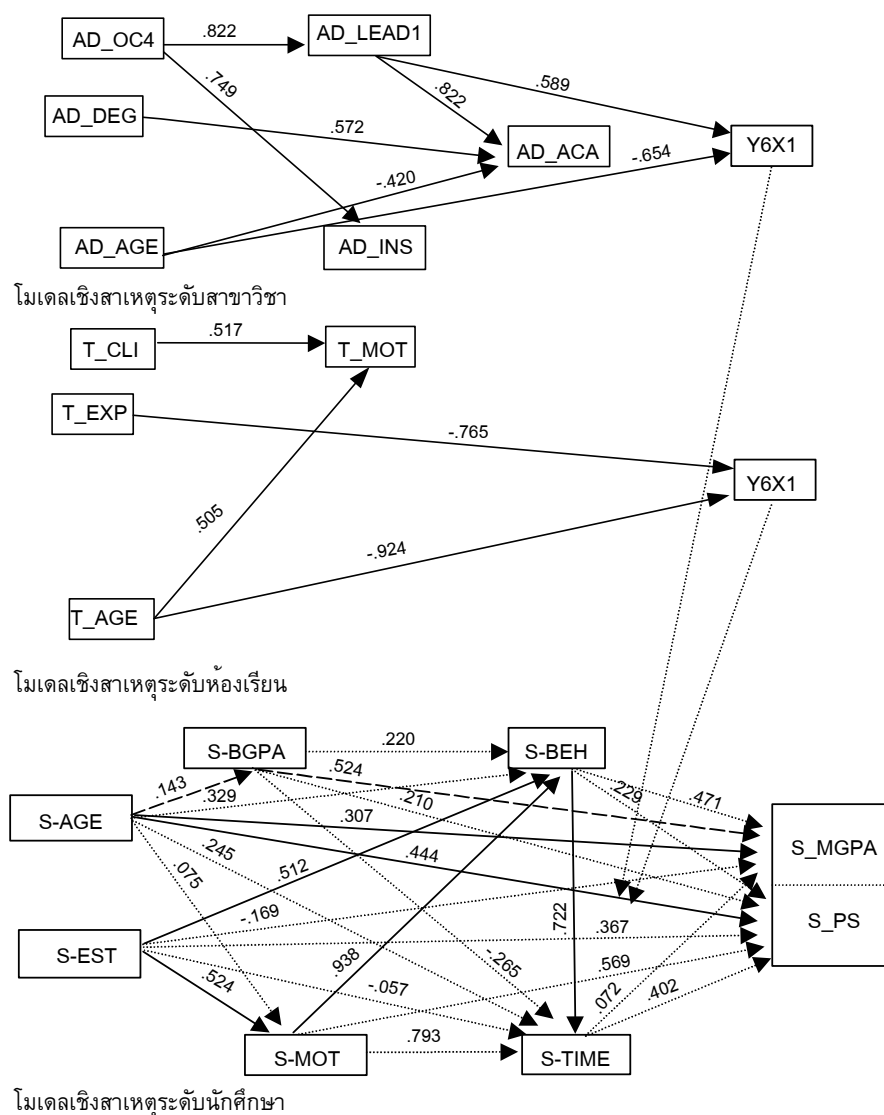
AD_D

3.3 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม



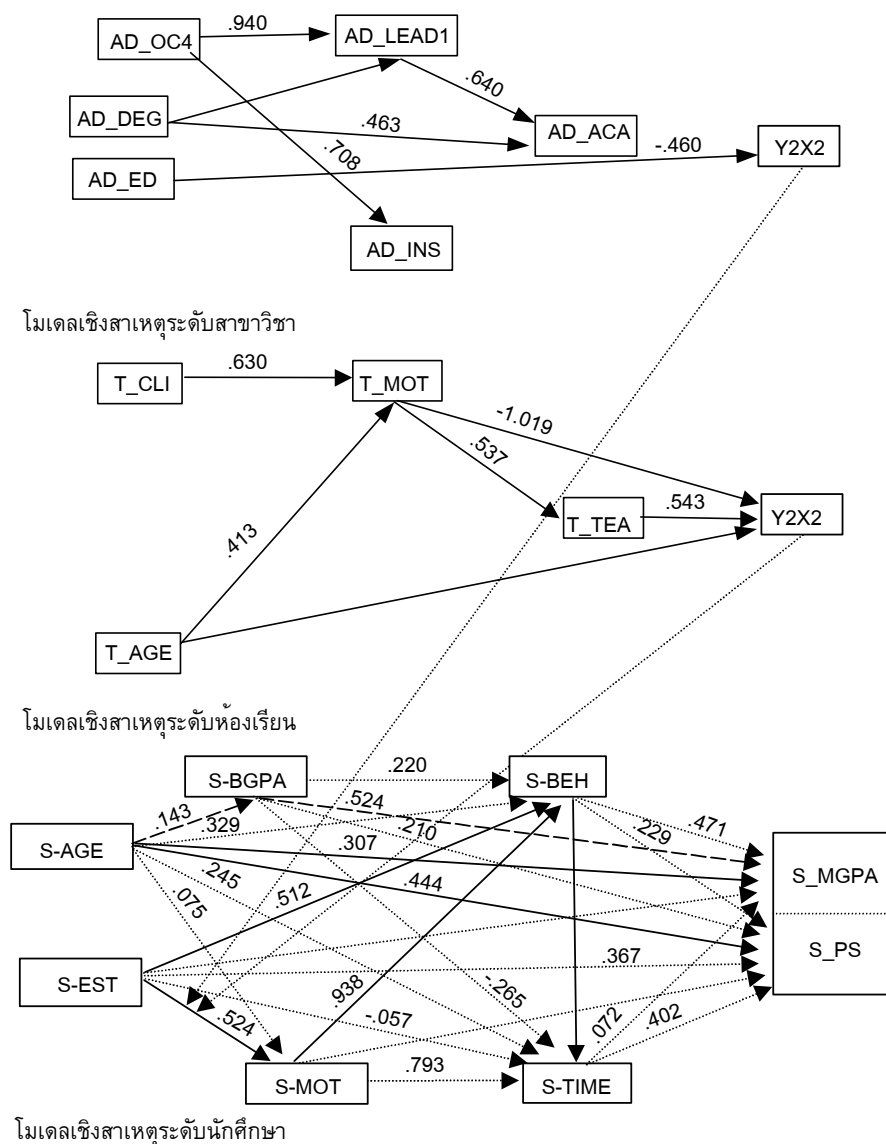
ภาพประกอบ 45 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม

3.4 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



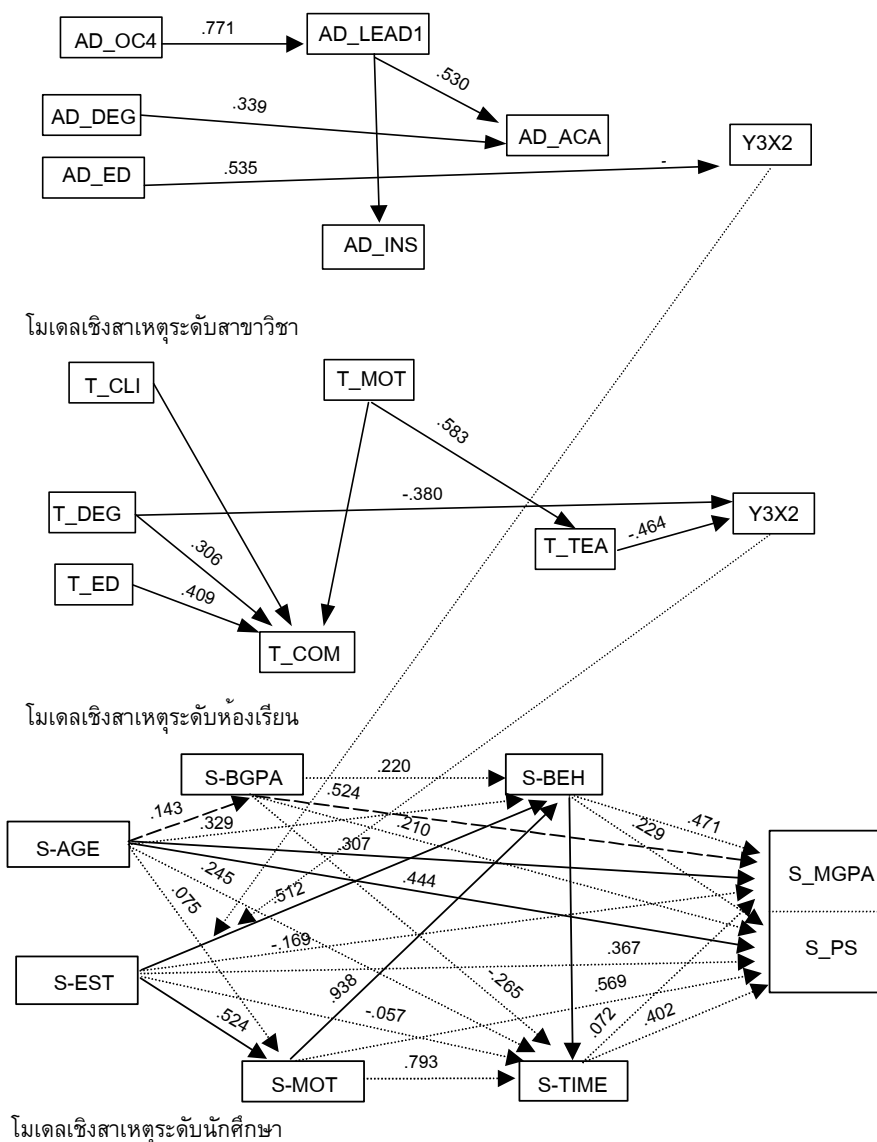
ภาพประกอบ 46 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 เป็นตัวแปรตาม

3.5 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



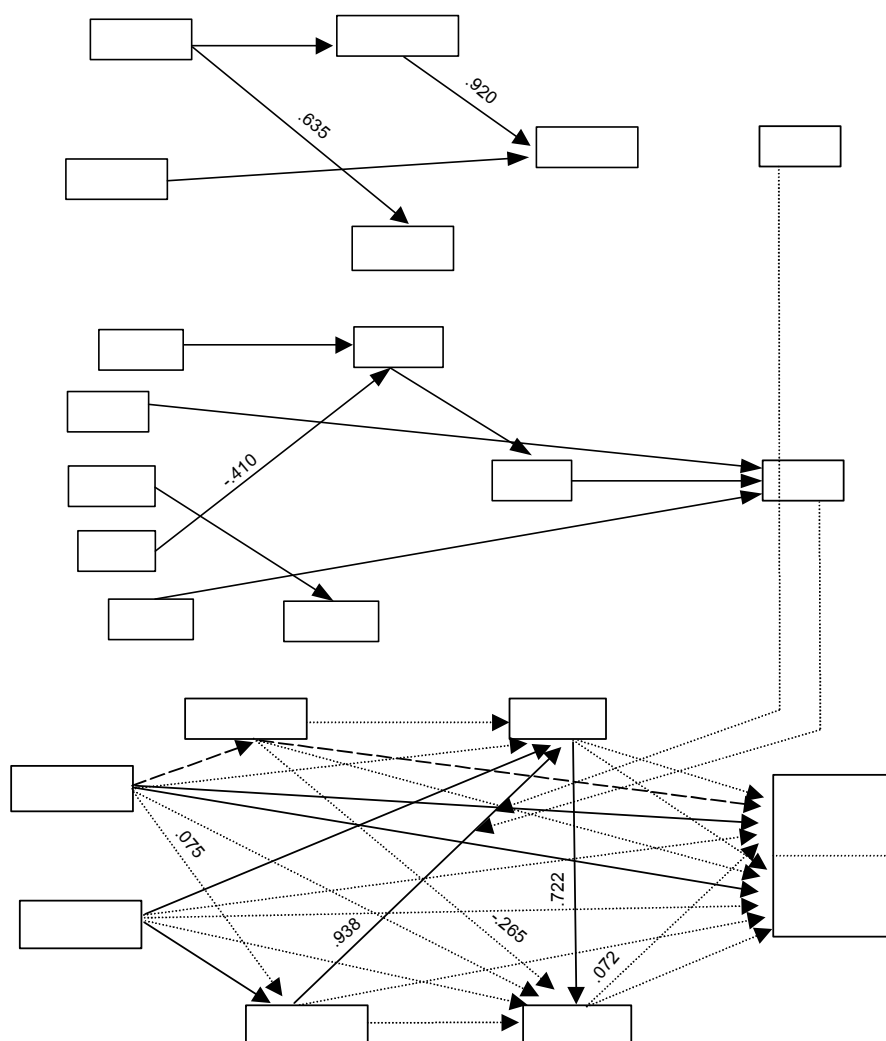
ภาพประกอบ 47 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 เป็นตัวแปรตาม

3.6 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



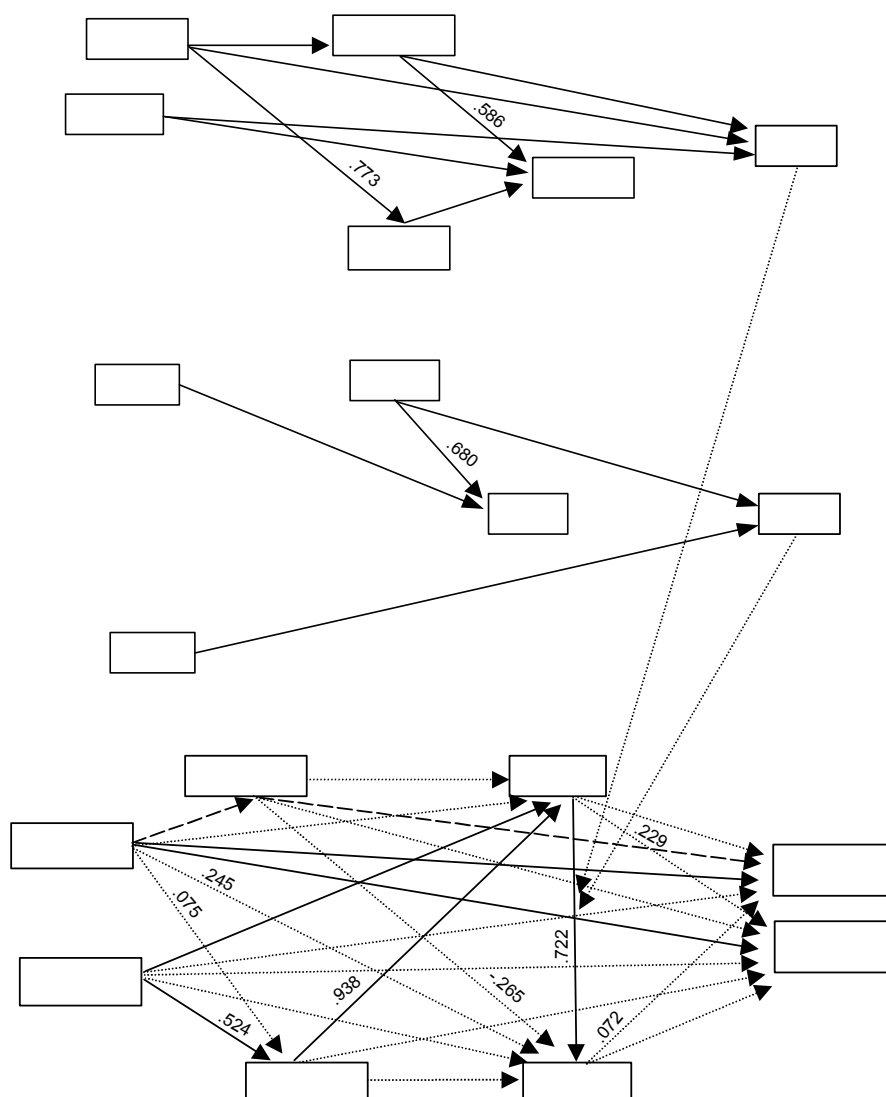
ภาพประกอบ 48 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 เป็นตัวแปรตาม

3.7 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 49 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 เป็นตัวแปรตาม

3.8 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมกรเรียนส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 50 โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียน และระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ บัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการ แก้ปัญหาของนักศึกษาและค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 เป็นตัวแปรตาม

AD_C

AD_DEC

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบัน

ราชภัฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษามีประสิทธิภาพในระดับมาก ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ที่กำหนดว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า การที่นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทของสถาบันราชภัฏยังอยู่ในระยะเริ่มต้น จึงสามารถเลือกผู้เรียนที่มีความพร้อมและมีคุณสมบัติเหมาะสม โดยนักศึกษาส่วนมากมีวุฒิสูง จึงมีความคิดกว้างไกล สุขุม ประพฤติปฏิบัติตนในการเรียนเยี่ยงผู้ใหญ่ ส่วนมากมีงานทำ ทำให้มีประสบการณ์จากการทำงาน มีความรอบรู้ในศาสตร์ของงานที่รับผิดชอบ จากวัยและประสบการณ์การทำงานรวมทั้งการเลือกเรียนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับงานที่ทำ ทำให้นักศึกษาสามารถบริหารและจัดการการเรียนของตนได้ดี จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ การที่สื่อมวลชนและนักวิชาการแสดงความไม่มั่นใจต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏหลายด้าน เช่น คุณภาพและความพร้อมของอาจารย์ผู้สอน คุณภาพของกระบวนการผลิตที่เน้นปริมาณ และคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา (วารสารสถานปฎิรูป. 2544 : 39) สิ่งเหล่านี้ น่าจะกระตุ้นให้อาจารย์และผู้บริหารมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลของการจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อผนวกความพร้อมและความตั้งใจของผู้เรียนกับความมุ่งมั่นของผู้บริหารและอาจารย์ที่รับผิดชอบ จึงส่งผลให้นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับสูง ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พึงพอใจในการทำงานในระดับมาก อธิบายได้ว่า การที่สื่อมวลชนและนักวิชาการแสดงความไม่มั่นใจต่อการสอนระดับปริญญาโทของสถาบันราชภัฏ น่าจะทำให้ผู้บริหารกระตือรือร้นจัดหาสื่อ เอกสารตำรา ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ยิ่งขึ้น ทำให้อาจารย์มุ่งมั่นตั้งใจสอนมากขึ้น (Robbins. 1998 : 152 ; พันธ์นาคินทร. 2526 : 26) ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดี ซึ่งความสำเร็จของผู้เรียนถือเป็นความสำเร็จจากการทำงานหนักของผู้สอน อาจารย์จึงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ปัจจัยที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานหนักด้วยความท้าทาย ความคาดหวังและความมุ่งมั่นจนกระทั่งประสบความสำเร็จในการทำงานนี้สอดคล้องกับแนวคิดของความพึงพอใจในการทำงาน

(Greenberg & Baron. 1997 : 178 ; Schultz & Schultz. 1998 : 250 ; George & Jones. 1999 : 78 ; Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 106 ; Greenberg. 1999 : 79 ; Mumford. 1972 ; Robbins. 1998 : 152 ; Quarstein, McAfee & Glassman.1992 ; Agho,

Mueller & Price. 1993) จากความสำเร็จในการเรียนของนักศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และจากการทุ่มเททำงานหนักของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารวิชาการของตนมีประสิทธิภาพในระดับดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 297) ที่ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอนและการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ส่วนผลการวิจัย ที่พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งที่นักศึกษาส่วนมากมีวุฒิมีงานทำ มีประสบการณ์ทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต น่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ดี แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจารย์อาจต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงเนื้อหาวิชา และมีการพัฒนาหลักสูตรที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้นักศึกษาได้มากขึ้น

2. ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ สามารถอภิปรายผลแยกแยะระดับได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับนักศึกษา

2.1.1 เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมเป็นตัวแปรตาม พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน อายุ และความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกันความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียน อายุ ความภาคภูมิใจในตนเองและแรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมส่วนการใช้เวลาในการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลเป็นรายตัวแปรตามลำดับ ดังนี้

2.1.1.1 อายุของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า อายุของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 แสดงให้เห็นว่า อายุเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า น่าจะเป็นเพราะนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษส่วนมากมีวุฒิสูง มีประสบการณ์ มีงานทำ มีความรอบรู้ในศาสตร์ของงานที่รับผิดชอบ ส่วนมากเลือกเรียนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงสามารถประยุกต์ทั้งประสบการณ์และความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเรียนได้ดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตราภา กุลชลบุตร (2523) ที่พบว่า อายุของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับผลการเรียน และผลการวิจัยนี้พบว่า อายุของนักศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความรู้พื้นฐานเดิมไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า นักศึกษาที่มีอายุมากย่อมมีความรู้พื้นฐานเดิมสะสมไว้มาก ซึ่งเป็นความรู้จากหลายแหล่ง เช่น การเรียนระดับปริญญาตรี การศึกษาค้นคว้า การประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติงาน ดังนั้น นักศึกษาที่มีอายุมากจึงมีความรู้พื้นฐานเดิมมาก ส่งผลให้เรียนได้ดี

ผลการวิจัยยังพบว่า อายุของนักศึกษา มีอิทธิพลผ่านความรู้พื้นฐานเดิมและผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้ไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา นั่นคือ นักศึกษาที่มีอายุมาก ทำให้เรียนอย่างไม่เครียด ไม่กังวล เรียนอย่างผู้มีความคิดกว้างไกลเนื่องจากมีความรู้พื้นฐานเดิมดี มีประสบการณ์ทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต ส่งผลให้เรียนได้คะแนนดี นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า อายุของนักศึกษา มีอิทธิพลผ่านแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า การที่นักศึกษามีอายุมากจะเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจเรียน มุ่งมั่นต่อการเรียนเพื่อให้ผลการเรียนดี จะได้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและอาจารย์ผู้สอน และพบว่า อายุของนักศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเรียนผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้ไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า เมื่อมีวิสัยทัศน์สูงย่อมมีแรงจูงใจในการเรียนสูงเพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ใฝ่เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษา จะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และได้รับความชื่นชมมากขึ้น จึงส่งผลให้ตั้งใจเรียน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยสะสมดี

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอายุของนักศึกษาที่มีต่อ

คะแนนเฉลี่ยสะสมที่ได้จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม (ภาพประกอบ 14) ร่วมกับผลการวิเคราะห์แยกรายห้องทั้ง 39 ห้อง (ภาพประกอบ 15) จะเห็นว่า อายุมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นหลายตัวแปรไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสม จึงสรุปได้ว่า อายุของนักศึกษา มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.1.2 ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏเมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาเป็นตัวแปรตามจึงเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 แสดงให้เห็นว่า ความรู้พื้นฐานเดิมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า เพราะความรู้พื้นฐานเดิมเป็นความรู้ ทักษะและความสามารถที่ผู้เรียนมีอยู่ก่อนเรียนบทเรียนใหม่ เมื่อเรียนบทเรียนใหม่ที่เนื้อหาซับซ้อนกว่าเดิม จะเรียนได้ดีขึ้น โดยการมีความรู้พื้นฐานเดิมมากจะเป็นรากฐานสำคัญช่วยให้เรียนรู้ได้มากขึ้น เร็วขึ้นและมั่นคงขึ้น ทำให้ตั้งใจเรียน ไม่คับข้องใจและไม่วิตกกังวล ผู้เรียนที่มีความรู้พื้นฐานเดิมดีจึงส่งผลให้มีผลการเรียนดี (บุญชม ศรีสะอาด. 2524 : 29, 149 อ้างอิงจาก Bloom. 1976) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยจำนวนมากที่พบว่าความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1975 : 15) บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 153) เพ็ญ จุญชรธรรมพินิจ (2530 : 121-127) จวีวรรณ หลิมวัฒนา (2533 : 196) ชัยยุทธ์ ทองทิพย์ (2537 : 62-67) และนริศา อุปกุล (2538 : 111-101) และสอดคล้องกับผลการวิจัยต่างประเทศ เช่น กาแลนท์ (Gallant. 1998) เพาเวอร์ส (Powers. 1998) แพรดล์ (Pradl. 1998) ซูยเคอร์ (Zuiker. 1998) และ ชัพคา (Shapka. 1999) จึงสรุปได้ว่า ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.1.3 ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา

มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนเป็นตัวแปรตาม จึงเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 แสดงว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง ย่อมมีลักษณะดีเด่นบางอย่างและเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในบางเรื่องซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนอื่น จึงมีความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีคุณค่า ส่งผลให้สามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ดี รวมทั้งสามารถเรียนได้ดีด้วย (Johns. 1996 : 79 ; Woolfolk. 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1991 : 33) ที่ว่า ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะกำหนดเป้าหมายสูงเพื่อความสำเร็จ มีพลังที่จะแสวงหาเพื่อยกระดับตัวเองให้สูงขึ้น นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเอง จะมีพลังในการเรียนเพื่อให้ตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น ความภาคภูมิใจในตนเองจึงส่งผลให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการเรียนมาก ส่งผลให้มีพฤติกรรมการเรียนดี ผลการวิจัยนี้ยังพบว่า นักศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเองมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบนดูรา (Gurney. 1988 : 9 ; citing Bandura. 1971) ที่สรุปว่า ผู้เรียนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 65) มะลิ อุดมภาพ (2538 : 51) ประภัสสร วงษ์ศรี (2541 : 72) ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 72) มิลเลอร์, โคห์น และ สคูลเลอร์ (ผอบ พวงน้อย. 2540 : 62 อ้างอิงจาก Miller, Kohn & Schooler. 1986 : 372-390) จึงสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.1.4 แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพล

เฉพาะทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนเป็นตัวแปรตาม จึงเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 แสดงว่า แรงจูงใจในการเรียนเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า นักศึกษาที่เข้าเรียนระดับปริญญาโทแสดงว่ามีแรงจูงใจในการเรียนสูง เพราะเป็นการเรียนที่ไม่ง่ายนัก ต้องมานะอดทนมากจึงจะสำเร็จการศึกษา ซึ่งแรงจูงใจนี้ส่งผลให้ตั้งใจเรียน มุ่งศึกษาค้นคว้า ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดี มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้เรียนได้ดี (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2533 : 129) การมีแรงจูงใจในการเรียนสูงส่งผลให้ใช้เวลาในการเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดรีเบน (บุญชม ศรีสะอาด. 2524 : 44 ; อ้างอิงจาก Dreeben. 1967) แมคเคลแลนด์ (สุขุม มูลเมือง. 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1980) และสำรวย ธรรมวิจิตร (2536 : 41) ที่ว่า การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นกับ

ระดับแรงจูงใจในการเรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 153) ปาจริย์ วัชชวลค์ (2527 : 70) เพ็ญ จุญธรรมพินิจ (2530 : 121-127) ประสงค์ ต่อโชติ (2533 : 100-101) สุนันทา ประไพตระกูล (2534 : 97) ชัยยุทธ์ ทองทิพย์ (2537 : 62) นริศ อุปกุล (2538 : 104) ศุภวรรณ พันธุ์ภักดี (2542 : 54-57) และ ไชป์ส (Chipas. 1997 : 4523) จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.1.5 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม จึงเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 แสดงว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า เพราะพฤติกรรมการเรียน เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกถึงความเอาใจใส่ สนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้น ตั้งใจร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสามารถในการวางแผนการเรียน เป็นการปฏิบัติตนต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น เช่น ตั้งใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม สนทนากับผู้รู้ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. 2531 : 28 ; อ้างอิงจาก Maddox. 1963 ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 57 ; ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 65 ; ราชนัย บุญธิมา. 2542 : 9) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2523 : 171-184) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้นิสิตประสบผลสำเร็จในการเรียน คือ การตั้งใจเรียน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับผลการวิจัยอีกหลายคน เช่น เพ็ญ จุญธรรมพินิจ (2530 : 121-127) ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2533 : 196) ชัยยุทธ์ ทองทิพย์ (2537 : 62-67) ทศนีย์ บุญเดิม (2538 : บทคัดย่อ) ศรีระพร จันทโนทก (2538 : 86) ทิพวรรณ กมลพัฒนานนท์ (2543 : 130) สนทยา เขมวัฒน์ (2542 : บทคัดย่อ) ฮิลเลียร์ด (Hilliard. 1995) แบกซเตอร์ (Baxter. 1997) และ แมพพิน (Mappin. 1997) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.1.6 การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เวลาในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 อธิบายได้ว่าการเรียนระดับปริญญาโทต้องศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลมาก ต้องศึกษาอย่างลึก การใช้เวลาในการเรียนต้องมีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งการใช้เวลาในกิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างการเรียนรู้ เช่น การอบรม สัมมนา แม้นักศึกษาได้เลือกเรียนสาขาที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ยังต้องใช้เวลาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมมากจึงจะส่งผลให้เรียนได้ดีส่วนการเรียนในห้องเรียนมักเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ปัญญาระดับสูง

เช่น การอภิปราย การร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้ ความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนมาใช้ได้ ดังนั้น การใช้เวลาในการเรียนจึงมีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (Boonruangrutana. 1978 : 18) ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 46-47) อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541 : 10) ไวลีย์, ฮาร์นิชฟีเกอร์ และไวลีย์, บลูม, และ โรเซนไชน์ (Boonruangrutana. 1978 : 18 ; citing Wiley. 1973 ; Harnischfeger & Wiley. 1976 ; Bloom. 1976 ; Rosenshine. 1977) ที่ว่า ยิ่งผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนมากเท่าใดก็ยิ่งเรียนรู้ได้มากขึ้น ยิ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า การใช้เวลาในการเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 137-150) บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 147-153) ชัยยุทธ์ ทองทิพย์ (2537 : 62-67) ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์ (2539 : 199-206) ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2531 : 84-87) ทศนีย์ บุญเติม (2538 : บทคัดย่อ) ออร์ (Orr. 1996) ไพรซ์ (Price. 1997) ดอยลี (Doyle. 1997) และ แชฟเฟอร์ (Shaffer. 1997) ผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่า งานวิจัยที่กล่าวอ้างนั้นไม่มีเรื่องใดที่ศึกษาการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษ และผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า การใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.1.2 ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายห้องเรียน 39 ห้อง พบว่า ตัวแปรทุกตัว ได้แก่ อายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ยกเว้นการใช้เวลาในการเรียนที่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 อธิบายได้ว่า เนื่องจากความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และประสบการณ์เดิมบูรณาการเข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่เป็นปัญหา (Krulik & Rudnick. 1995 : 4 ; Cooper, et al. 1999 : 174) ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ผู้ที่มีอายุมาก มีความรู้พื้นฐานดี มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีแรงจูงใจในการเรียนดี มีพฤติกรรมการเรียนดี ใช้เวลาในการเรียนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เรียนระดับบัณฑิตศึกษาส่วนมากมีวุฒิสูง มีประสบการณ์ทั้งการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิต ถือได้ว่าเป็นผู้มีปัญญา เป็นผู้มีความคิดลุ่มลึก ซึ่งการแก้ปัญหาเป็นการใช้ปัญญาขั้นสูงอย่างหนึ่ง ดังนั้น จึงสามารถแก้ปัญหาได้ดี จึงเป็นไปได้ที่ตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวล้วนมีอิทธิพลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

โดยสรุป เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งโดยภาพรวมและแยกรายห้องเรียน 39 ห้อง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวที่ศึกษา ได้แก่ อายุของนักศึกษา ความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา พฤติกรรมการเรียนของ

นักศึกษา และใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ยกเว้นแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ส่วนผลการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ตัวแปรอายุของนักศึกษามีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาหลายห้องมากที่สุดและส่งผลต่อตัวแปรอื่นๆ มากที่สุด น่าจะเป็นเพราะการวิจัยครั้งนี้ศึกษาวิจัยกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งมีอายุมาก มีประสบการณ์การเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ มีประสบการณ์การทำงานและมีประสบการณ์การดำเนินชีวิต จึงทำให้อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหา และอายุยังส่งผลต่อตัวแปรอื่นในระดับเดียวกันมากที่สุดด้วย จึงสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษ

2.2 ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.2.1 เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียนเป็นตัวแปรตาม พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน และพบว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนอื่นๆ ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอน ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ อายุของอาจารย์ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คุณภาพการสอนของอาจารย์และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมรายห้องเรียนของนักศึกษา อธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงมุ่งมั่นและคาดหวังสูงที่จะให้นักศึกษามีความรู้ลึกซึ้ง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม กระบวนการเรียนการสอนอาจให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มอบงานให้นักศึกษาใช้ความรู้ ความคิดและความสามารถอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง วิธีสอนอาจใช้หลายแบบที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ปัญญาขั้นสูง แต่กระบวนการเหล่านั้น อาจทำให้นักศึกษารู้สึกว่ายากเกินความสามารถ เกิดความรู้สึกท้อ ประกอบกับการที่นักศึกษามีงานต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้เรียนได้ไม่ดี ขณะที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูง อาจตระหนักและให้ความสำคัญของบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ทำให้นักศึกษาเรียนด้วยความสบายใจ ตั้งใจเรียน จึงส่งผลให้เรียนได้คะแนนดี (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537 : 120-121) แต่เมื่ออาจารย์มอบหมายงานที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือสอนเนื้อหาที่ยาก นักศึกษาควรทุ่มเทและเพิ่มความตั้งใจมากขึ้น เพราะจะทำให้คุณภาพทางวิชาการของนักศึกษาสูงและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น

กรณีตัวแปรอื่นๆ ระดับห้องเรียนที่ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมรายห้องเรียนของนักศึกษา ผู้วิจัยจึงนำค่าอิทธิพลของเส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับนักศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรระดับห้องเรียน (ภาพประกอบ 18-23) พบว่า ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนบางตัวมีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางบางเส้น ซึ่งเส้นทางเหล่านั้นส่งผลอิทธิพลต่อไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายห้องเรียน โดยบางเส้นมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม บางเส้นมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง บางเส้นมีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อม บางเส้นมีอิทธิพลเฉพาะคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ขณะที่บางเส้นมีอิทธิพลเฉพาะความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนบางตัวไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับนักศึกษาหลายๆ เส้นทาง หากพิจารณาตามหลักการของการวิเคราะห์พหุระดับ จะพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับหลักการของการวิเคราะห์พหุระดับ เพราะการวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับที่สูงกว่า (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2532 : 3 ; สำเริง บุญเรืองรัตน์. 2538 : 58 ; ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 40-41 อ้างอิงจาก Kreft. 1996)

2.2.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทางของตัวแปรระดับนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.2.2.1 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับห้องเรียนส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 ผลของการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะตัวแปรอายุของนักศึกษา (X1) เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา (Y5) จริง แต่ตัวแปรอายุได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระดับห้องเรียนไม่มากพอที่จะส่งอิทธิพลต่อไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษ ซึ่งมีวิธีเรียนและคุณลักษณะต่างจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยอื่น จึงเป็นไปได้ที่ตัวแปรระดับห้องเรียนไม่มีอิทธิพลต่ออายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ขณะที่ผลการวิจัยพบว่า อายุและประสบการณ์การสอนของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) หมายความว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์การสอนน้อยมีอิทธิพลมากต่อค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อไปยังความสามารถในการแก้ปัญหา (Y6X1) ส่วนอาจารย์ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์การสอนมากมีอิทธิพลน้อยต่ออายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อไป

ยังความสามารถในการแก้ปัญหา อาจเป็นเพราะอาจารย์ผู้สอนที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์การสอนน้อยมักมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอน และตระหนักว่าตนเองมีอายุและประสบการณ์การสอนน้อย จึงทุ่มเทเตรียมตัวสอนอย่างหนัก และทุ่มเทกับการสอนอย่างดี เนื้อหาที่นำเสนอ น่าสนใจ และทันสมัย ทำให้นักศึกษาชื่นชมและศรัทธา จึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรอายุที่ส่งอิทธิพลต่อไปยังความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมาก อาจใช้เนื้อหาที่ทันสมัยน้อยกว่า นักศึกษาอาจชื่นชมศรัทธา น้อยกว่าอาจารย์กลุ่มแรก ดังนั้น อายุและประสบการณ์การสอนของอาจารย์ จึงมีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อไปยังความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

2.2.2.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า อายุของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการสอนมาก การผ่านการสอนมานานทำให้เข้าใจธรรมชาติและจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียน มีจิตวิทยาการสอนมาก และมีจิตวิญญาณของการเป็นครูสูง ประกอบกับผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจึงน่าจะเป็นลักษณะของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยอาจารย์ชื่นชมและยอมรับที่นักศึกษามีประสบการณ์ มีทักษะความสามารถที่เกิดจากหน้าที่การงาน ยอมรับในคุณค่าของนักศึกษาทำให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อนักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้เห็นในคุณค่าของตน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้น จึงทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบลคเบิร์น (Blackburn. 1999) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้สอนสามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางลบต่อ Y2X2 หมายความว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีอิทธิพลน้อยต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์เป็นพลังที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักศึกษา เมื่อนักศึกษาไม่สามารถกระทำสิ่งใด ๆ ได้ตามความคาดหวังของอาจารย์ นักศึกษาอาจรู้สึกท้อ ห่อ ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง อาจสนใจเรื่องของตนเองมากกว่า เรื่องการเรียนของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงเป็นไปได้ที่อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีอิทธิพลน้อยต่อค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา

2.2.2.3 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปร

ตาม พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มุ่งเน้นเนื้อหาวิชาของการเรียน เครื่องครัดต่อการเรียนการสอน มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะคาดหวังผลงานในระดับสูงจากการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำหรือศึกษาค้นคว้า แต่นักศึกษามากพิเศษมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาการศึกษาค้นคว้า เพราะต้องทำงานด้วย รวมทั้งข้อจำกัดของสารสนเทศที่มีอยู่ ทำให้อาจารย์ไม่พอใจต่อคุณภาพงานของนักศึกษา ทำให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อย เพราะไม่สามารถทำได้ตามความคาดหวังของอาจารย์ ส่งผลให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ รู้สึกไม่ชื่นชมตัวเอง ไม่แน่ใจในความคิดเห็น เจตคติและพฤติกรรมตนเองว่าถูกต้องหรือไม่ (Johns. 1996 : 79) เป็นคนขาดความเชื่อมั่นและสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 26 ; อ้างอิงจาก Newman. 1986. : 281-286) เมื่อนักศึกษาขาดการเห็นคุณค่าในตนเองย่อมส่งผลให้พฤติกรรมการเรียนไม่ดี แต่ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูง มีพฤติกรรมการสอนที่เคร่งครัดน้อยลง กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตัวเอง ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

2.2.2.4 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า อายุของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ส่งผลทางลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุมากและอาจารย์ที่เน้นเนื้อหาสาระของการสอนมาก เครื่องครัดต่อการสอนมาก ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประกอบการสอนอาจไม่เป็นตามความคาดหวังของนักศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลให้นักศึกษาขาดแรงจูงใจในการเรียน ขณะที่อาจารย์ที่มีอายุน้อย อาจเน้นสาระความรู้ที่ทันสมัย มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนได้แคล่วคล่อง ไม่เคร่งครัดกับรูปแบบการเรียนการสอนมากนัก มีพฤติกรรมการสอนที่จูงใจให้นักศึกษาชื่นชมและเรียนด้วยความสบายใจ จึงเกิดแรงจูงใจในการเรียนมาก

2.2.2.5 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า อายุของอาจารย์และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ส่งผลทางบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุมากมีจุดเด่นในเรื่องจิตวิทยาการสอนและจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงสร้างอิทธิพลจูงใจให้นักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนที่ดี เมื่อนักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนดี ย่อมส่งผลให้นักศึกษาใช้เวลาในการเรียนมากขึ้น ขณะที่อาจารย์ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นผู้ที่ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ทำหาย ทำงานหนัก ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ พอใจกับการได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นผลการทำงานและพอใจที่ได้รับผิดชอบในการแก้ปัญหา (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 135 ; citing

McClelland. 1962 ; Schultz & Schultz. 1998 : 239 citing McClelland. 1962) คุณลักษณะดังกล่าวทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจทำให้นักศึกษาถือเป็นตัวแบบที่ดีมีความศรัทธา กระตุ้นให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้ดีขึ้น และส่งผลให้ใช้เวลาในการเรียนมากขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนตัวหนึ่งๆ อาจมีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางของตัวแปรระดับนักศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อตัวแปรเชิงสาเหตุระดับนักศึกษาที่เป็นตัวแปรตัวเดียวกัน หากส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรตามต่างตัวแปรกัน ย่อมได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระดับห้องเรียนต่างกันด้วย

2.2.3 เมื่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม

พบว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ วุฒิการศึกษาของอาจารย์และแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ อายุของอาจารย์และบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3 ขณะที่ตัวแปรระดับห้องเรียนที่ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 สามารถอภิปรายผลเป็นรายตัวแปรได้ดังนี้

2.2.3.1 อายุของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า อายุของอาจารย์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานไปยังความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีอายุมากและได้สอนในระดับบัณฑิตศึกษา แสดงว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสามารถทางวิชาการเหมาะสม ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 246) และ พรศักดิ์ ตระกูลชีวนิตต์ (2541 : 59) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คูเปอร์ และคณะ (อภิกันยา วัชรสฤณี. 2538 : 51 อ้างอิงจาก Cooper, et al. 1979) การาร (Gara. 1998 : 4165) อาร์ริตัน หิรัญโร (2532 : 141) และ วิทยา ประยูร (2540 : 98) ที่พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จากผลการวิจัยนี้ จึงสรุปได้ว่า อายุของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.2 วุฒิการศึกษาของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า อาจารย์ที่มีวุฒิกศีกษาสูงย่อมได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความรู้ลึกในสาขาที่สอน จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีวุฒิสูงมีความพึงพอใจในการทำงาน

มาก ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สมชาติ คงพิกุล (2537 : 60) สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) เกศินี ที่ปประสาน (2539 : 99) วิทยา ประยูร (2540 : 40) บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 156) ชีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86) และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96) แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ การา (Gara. 1998 : 4165) และพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 60) จึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.3 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า อาจารย์ผู้สอนบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏไม่มีผู้ใดดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีเฉพาะตำแหน่งรองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขณะที่บางคนดำรงตำแหน่งอาจารย์ แสดงว่า แม้จะมีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูงมาก แต่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก อาจเป็นเพราะอาจารย์บางคนมีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูงแต่มีวุฒิการศึกษาสูง เช่น สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ แม้ว่าบางคนมีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูง แต่มีความลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอนเพราะมุ่งมั่นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อเตรียมการสอนอย่างดี อาจส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานได้ ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 61) แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี บะวงษ์ (2534 : 60-62) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.3.4 ประสบการณ์การสอนของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า อาจารย์ที่สอนมานานอาจวิตกกังวลต่อการสอน โดยวิตกว่าเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่สอนอาจล้าสมัย ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่คล่อง เกิดความคับข้องใจ ส่งผลให้ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อย อาจวิตกกังวลว่าตนเองจะสอนได้ไม่ดี อธิบายไม่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สังวร จัดกระโทก (2541 : 77) อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 141) มาลี บะวงษ์ (2534 : 107) และ วิทยา ประยูร (2540 : 99) ที่พบว่า ประสบการณ์การสอนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 246) และ เดวิสสัน (Davisson. 1998 : 4135) จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.5 บรรยากาศการเรียนการสอน

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานต่อไปยังความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม

สมมุติฐานข้อ 3 เพราะห้องเรียนที่มีการจัดสภาพที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเรียนอย่างมีชีวิตชีวา กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ สนใจปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเมื่อมีปัญหาการเรียน (พิมศรี เปานิล. 2530 : 6) ย่อมทำให้อาจารย์ผู้สอนมีความสุขและสบายใจในการสอน ซึ่งการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีจะช่วยส่งเสริมการเรียนของผู้เรียน ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2529 : 77-78) ดังนั้น บรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีทำให้เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้อาจารย์อยากสอนมากขึ้น ส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าบรรยากาศการเรียนการสอนไม่ดี จะส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสนใจ ไม่กระตือรือร้นในการเรียน และอาจมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้สอนและต่อสถาบัน (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 11) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 366-367) ที่พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเรียนและคุณภาพการสอน ไปยังผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง) ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ขณะที่ ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532 : 131) พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์วิทยาลัยครู จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.6 แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า เมื่ออาจารย์ได้รับมอบหมายให้สอนระดับปริญญาโท ถือว่าเป็นงานใหม่ที่ท้าทาย และถือว่าได้รับการยอมรับทางวิชาการ อาจารย์จึงต้องเตรียมการสอนและศึกษาค้นคว้าอย่างมาก เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่ออาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ ย่อมได้รับผลตอบแทนที่ชัดเจนในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (George & Jones. 1999 : 78 ; Hoy & Miskel. 2001 : 304-305 ; citing Glisson & Durick. 1988 ; Quarstein, McAfee & Glassman. 1992 ; Agho. Mueller & Price. 1993) และสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยเร้าให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้มีความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 11 ; ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 80 ; อ้างอิงจาก Gilmer.1971 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 131 ; Steers & Porter. 1991 : 20-24 ; McClelland. 1987) นอกจากนี้ ผู้มีแรงจูงใจในการทำงานยังมีลักษณะหลายอย่าง que ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ใช้ทักษะและความสามารถเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย พอใจที่ได้รับผิดชอบในการแก้ปัญหา ตั้งเป้าหมาย

สูง มีความพยายามไปสู่สภาพที่สูงขึ้น ฯลฯ (Schultz & Schultz. 1998 : 239 ; citing McClelland. 1961 ; Bowditch. 1997 : 90 , citing Steers & Spencer. 1977 ; Yukl & Latham. 1978 ; Matsui, Okada & Kakuyama. 1982 ; นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Hermans. 1970 : 355) จะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 135 ; citing McClelland. 1962) ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.7 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์เป็นความรู้สึกของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Greenberg. 1999 : 86) เป็นความรู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (McShane & Von Glinow. 2000 : 208 ; citing Mowday, Porter & Steers. 1982) เป็นเจตคติที่แสดงถึงความภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การและมีความสุขในการทำงาน (Luthans. 1995 : 131 ; citing Mowday, Porter & Steers. 1982) เป็นความเต็มใจที่บุคคลกระทำต่อองค์การเพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์การ (Steers & Porter. 1983 : 443) และผลการวิจัยนี้ พบว่า อาจารย์ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติที่พัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ แต่มีความมั่นคง แต่ความพึงพอใจในการทำงานจะปรากฏอยู่เพียงระยะเวลาหนึ่ง เป็นปฏิกิริยาตอบสนองเฉพาะอย่างทันทีทันใด จะเห็นว่า การสอนระดับปริญญาโทภาคพิเศษเป็นงานที่ปฏิบัตินอกวันราชการ การปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ได้แสดงถึงความภักดีต่อองค์การและไม่ใช้การแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ จึงเป็นไปได้ที่ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในประเด็นที่วิจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.8 ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 ซึ่งจากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายคนกล่าวว่า ความเป็นนักวิชาการ หมายถึง ผู้ที่แสดงออกถึงความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสูงในวิชาชีพเฉพาะสาขา มุ่งแสวงหาความรู้ในสาขาวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น รักการสร้างสรรค์ความรู้ มุ่งขยายและสื่อความรู้ไปในวงกว้างต่อไปอย่างสม่ำเสมอ (มาณี ไชยธีรานุวัตร. 2536 : 1 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2544:8 ; Finnegan. 1994 : 189) จะเห็นว่า ตรงกับพฤติกรรมของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท แต่จากผลการวิจัยนี้ที่พบว่า

ความเป็นนักวิชาการไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อาจเป็นเพราะอาจารย์มุ่งสร้างความเป็นนักวิชาการให้นักศึกษามาก มุ่งให้นักศึกษาเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ อาจารย์จึงมุ่งมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่แสดงถึงความเป็นนักวิชาการซึ่งเป็นจิตสำนึกที่ดีของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน จากความมุ่งมั่นของอาจารย์ดังกล่าว ส่งผลให้อาจารย์กังวลและเครียด จึงสรุปได้ว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.3.9 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า เนื่องจากการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏยังอยู่ในช่วงเริ่มแรก อาจารย์ส่วนหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้สอน อาจารย์ก็กังวล แต่เพราะหน้าที่จึงต้องสอนแม้จะไม่พึงพอใจก็ตาม อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะกระบวนการจัดการเรียนการสอนยังขาดความสมบูรณ์บางอย่างที่ทำให้อาจารย์ไม่สบายใจ เช่น สถาบันราชภัฏบางแห่งเปิดสอนศูนย์นอกสถาบัน ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกอาจไม่มากพอ ซึ่งไม่เป็นตามที่อาจารย์คาดหวัง ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการสอน แต่ด้วยความรับผิดชอบ จำเป็นต้องทำการสอนตามหน้าที่ โดยไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.3 ปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.3.1 เมื่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อธิบายได้ว่า การได้ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องใช้ความสามารถและความพยายาม จนทำให้มีความเหนือกว่าทางความรู้ปัญญาและความเป็นนักวิชาการ ทำให้ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการเห็นความสำคัญของงานวิชาการและเน้นการบริหารวิชาการมากขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. 2532 : 146 ; อ้างอิงจาก วิจิตร วรุตบางกูร. 2525) ดังนั้น ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ส่วนตัวแปรระดับสาขาวิชาอื่นๆ ได้แก่ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา อาจเป็นเพราะตัวแปรดังกล่าว ได้แก่ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปร

ที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา แต่พบว่าตัวแปรบางตัวเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางของตัวแปรอื่นๆ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ดังภาพประกอบที่ 43-50 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของการวิเคราะห์พีระมิดที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้

เมื่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเป็นตัวแปรตาม พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 แต่ลักษณะของอิทธิพลเป็นลบ แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูง คือ ระดับปริญญาเอกส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาลด แต่หากผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาลด คือ ระดับปริญญาโทส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาลด จะกระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากกว่า ยอมรับความสามารถของนักศึกษามากกว่า และพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกล้า เปิดเผยเชื่อมั่นในตนเอง ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถที่จะเผชิญความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและเป็นผู้มองการณ์ไกล (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 36 ; อ้างอิงจาก Tichy & Devanna. 1986) คุณลักษณะดังกล่าว ย่อมสามารถจูงใจให้นักศึกษาใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี เพราะเห็นตัวแบบที่น่าชื่นชมและเป็นตัวแบบที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังพบว่า วัฒนธรรมแบบกลไกตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาโดยส่งผ่านตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมแบบกลไกตลาดเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อไม่ให้เสียประโยชน์จากการแข่งขัน โดยผู้นำมีความแคล่วคล่อง และมีความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จะเห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมาก ลักษณะของวัฒนธรรมดังกล่าวจึงมีอิทธิพลส่งผ่านไปถึงความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาด้วย ส่วนตัวแปรระดับสาขาวิชาตัวอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา

เมื่อผู้วิจัยนำค่าอิทธิพลของเส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับนักศึกษา 6 เส้นทาง มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรระดับสาขาวิชา โดยให้ค่าอิทธิพลของเส้นทางเหล่านั้นเป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่ส่งผลทางอ้อมผ่านค่าอิทธิพลของเส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับนักศึกษาไปยังค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้แก่ อายุของผู้บริหาร

วุฒิของผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมแบบกลไกตลาดและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 4 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาและค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4

2.3.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับนักศึกษา ซึ่งมี 6 เส้นทางมารวมวิเคราะห์โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.3.2.1 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y5X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อ Y5X1 แสดงว่า ตัวแปรอายุของนักศึกษาได้รับอิทธิพลจากตัวแปรต่างๆ ในระดับสาขาวิชาไม่มากพอที่จะทำให้ตัวแปรอายุของนักศึกษาส่งอิทธิพลต่อไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาได้ อาจเป็นเพราะนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีคุณสมบัติส่วนมากมีวัยวุฒิสูง มีประสบการณ์มาก จึงไม่มีตัวแปรใดๆ ในระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่ออายุของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ขณะที่ผลการวิจัยพบว่า อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y6X1 (ค่าอิทธิพลของอายุของนักศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา) แสดงว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุมาก ทำให้นักศึกษาที่มีอายุมากมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ไม่ดี แต่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลให้นักศึกษาที่มีอายุมากมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีอายุมาก ไม่ได้กระตุ้นและจูงใจนักศึกษามีความคิดในการแก้ปัญหา เพราะเห็นว่านักศึกษามีประสบการณ์มากแล้ว แต่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะการบริหารที่แคล่วคล่อง มีวิสัยทัศน์ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นได้ดี ผลจากการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักศึกษาที่มีอายุมากสามารถแก้ปัญหาได้ดี

2.3.2.2 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y2X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า อายุของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของ Y2X2 หมายความว่าผู้บริหารที่อายุน้อยมีผลต่อค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนมาก ขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุมากมีผลต่อค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่อายุน้อย มีความคิดทันสมัย แคล่วคล่อง น่าชื่นชม กระตุ้นและจูงใจให้ความสำคัญแก่นักศึกษา เพราะผู้ที่ศึกษาต่อระดับนี้ ย่อมแสดงว่าเป็นผู้ใฝ่รู้ มุ่งเพิ่มพูนทักษะ

และประสบการณ์ทางวิชาการของตน เมื่อได้รับการชื่นชม ยกย่อง ให้กำลังใจและยอมรับในคุณค่า ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น (Steers. 1991 : 33) ส่วนผู้บริหารที่มีอายุมาก แสดงว่ามีประสบการณ์มาก อาจเคยดำรงตำแหน่งบริหารมามาก การพูดให้กำลังใจหรือกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของตนอาจทำน้อย รวมทั้งการที่นักศึกษาส่วนมากเป็นผู้มีวุฒิ มีงานทำ มีตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน การที่ผู้บริหารที่มีอายุมากกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของตนอาจกระทำเพียงบางครั้ง จึงส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนน้อย ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำ (Johns, 1996 : 80 ; citing Brockner. 1988)

2.3.2.3 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3X2 (ค่าอิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงสามารถบริหารงานวิชาการได้ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิณปรัชญพฤทธิ์ (2527 : 64) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) และ เจิดหล้า สุนทรวาท (2534 : 167) ที่พบว่า หัวหน้าที่มีวุฒิการศึกษาสูงบริหารงานมีประสิทธิภาพมากกว่าหัวหน้างานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล จึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมการเรียนดี

2.3.2.4 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y3Y2 (ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 ขณะที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรระดับห้องเรียน พบว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 และพบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และอายุของอาจารย์ส่งผลทางตรงเป็นลบต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 ส่วนบรรยากาศการเรียนการสอนและ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ส่งผลทางอ้อมต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 ขณะที่ไม่มีตัวแปรระดับสาขาวิชาตัวใดส่งผลต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 แต่มีตัวแปรหลายตัวในระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าอิทธิพลของ Y3Y2 เมื่อพิจารณาความหมายของแรงจูงใจในการเรียนจะเห็นว่า เป็นแรงขับเคลื่อนภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรระดับห้องเรียนจะอยู่ใกล้กับนักศึกษามากกว่าตัวแปรระดับสาขาวิชา จึงมีปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษามากกว่าตัวแปรระดับสาขาวิชา และมีข้อสังเกตว่า ผลการวิจัยระดับนักศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลผ่านพฤติกรรมการเรียนต่อไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ดังนั้น แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาน่าจะเป็นตัวแปรที่จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นได้ก็ต่อเมื่อต้องอาศัยตัวแปรคั่นกลางก็เป็นได้

2.3.2.5 เมื่อค่าอิทธิพลของเส้นทาง Y4Y3 (ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาส่งผลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา) เป็นตัวแปรตามพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อค่าอิทธิพลของ Y4Y3 ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรมและระบบคุณค่าของบุคคลในองค์การที่ศึกษาได้จากลักษณะของผู้นำในองค์การนั้นที่แสดงออกด้านค่านิยม ความต้องการ และความชื่นชม วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรการหล่อหลอมกล่อมเกล่าและการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การต้องการ (Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 179 ; ประเสริฐ จริยานุกุล. 2536 : 72) วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาและหล่อหลอมกล่อมเกล่าให้นักศึกษามีพฤติกรรมการณ์เรียนที่พึงประสงค์ตามแบบแผนของสาขาวิชา โดยพฤติกรรมการณ์เรียนยังส่งอิทธิพลต่อไปยังการใช้เวลาในการเรียนด้วย ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมุ่งตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยมีผู้นำที่แคล่วคล่องและมีความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารไปยังพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลไปยังการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา ยิ่งแสดงให้เห็นมากยิ่งขึ้นว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลไปยังการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางตรงเป็นลบต่อพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จทางการเรียนของนักศึกษา จึงมีวิธีการบริหารที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรม การเรียนของนักศึกษา ดังนั้น ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารจึงส่งผลทางตรงเป็นลบต่อพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลไปยังการใช้เวลาในการเรียนของนักศึกษา

จากการนำค่าอิทธิพลของเส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับนักศึกษาจำนวน 6 เส้นทาง มาร่วมวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับสาขาวิชา จะสังเกตเห็นว่า เส้นทางอิทธิพลเหล่านั้นจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรในระดับสาขาวิชาแตกต่างกัน โดยตัวแปรระดับสาขาวิชาบางตัวมีอิทธิพลเพียงเส้นทางอิทธิพลเดียว แต่ตัวแปรบางตัวมีอิทธิพลต่อเส้นทางหลายเส้นทาง ตัวแปรบางตัวมีอิทธิพลทางตรง ขณะที่ตัวแปรบางตัวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางเหล่านั้น คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่มีตัวแปรระดับสาขาวิชาที่ไม่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางเหล่านั้น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้งๆที่มี

ผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ เช่น พิชญากรณ์ อิงคามระธร (2532 : 71) จันทรานี สงวนนาม (2533 : 117-126) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 140-173) และ วูดส์ (Woods. 1997) ส่วนผลการวิจัยของ ปาจารย์ วัชวัลคุ (2527 : 70) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ส่งผลต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่ไม่ส่งผลต่อค่าอิทธิพลของเส้นทางทั้ง 6 เส้นทาง อีกตัวหนึ่ง ได้แก่ กระบวนการบริหารวิชาการ ซึ่งโดยความหมาย กระบวนการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน ซึ่งน่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ขณะที่ในตอนต้นที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อศึกษาการส่งอิทธิพลต่อตัวแปรระดับนักศึกษากลับพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและกระบวนการบริหารวิชาการไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นเรื่องที่น่าจะต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้ซ้ำอีกครั้ง ด้วยการใช้วิธีการวิจัยที่แตกต่างไป

2.3.3 เมื่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นตัวแปรตาม พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์จะมากหรือน้อยไม่ได้มีสาเหตุจากตัวแปรระดับสาขาวิชา ซึ่งขัดแย้งกับหลักการวิเคราะห์พีหุระดับ เพราะตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับห้องเรียนน่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับสาขาวิชาซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ผู้สอนตระหนักว่า การสอนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นภาระงานใหม่ อาจารย์ต้องมุ่งมั่นศึกษาค้นคว้าอย่างหนัก เพื่อเตรียมการสอนให้ดีที่สุด ดังนั้น ทั้งคุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยอื่นๆ ในระดับสาขาวิชาจึงไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของอาจารย์ ซึ่งอาจต้องมีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในเชิงลึกต่อไป เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างแท้จริง เพราะความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ดังนั้น งานจะเกิดประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ (พนัส หันนาคินทร์. 2526 : 26 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 143 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 100 ; George & Jones. 1999 : 76)

2.3.4 เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการ

รับรู้ของผู้บริหาร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่วนอายุของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผลการวิจัยนี้ สามารถอภิปรายผลแยกรายตัวแปรดังนี้

2.3.4.1 อายุของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า อายุของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร อธิบายได้ว่า เนื่องจากการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการบริหารในรูปของคณะกรรมการและมีคณะกรรมการหลายระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับบัณฑิตวิทยาลัยและระดับสาขาวิชา อำนาจการตัดสินใจจึงอยู่ที่คณะกรรมการ นอกจากนี้ผู้บริหารงานวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีศักยภาพทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ เช่น มีตำแหน่งทางวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับสูง มีความคิดก้าวหน้าทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ทางวิชาการดี รวมทั้งปัจจัยอื่นที่บ่งบอกถึงความเป็นนักวิชาการที่มีความสามารถ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ตัวแปรอายุของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาตามการรับรู้ของผู้บริหาร ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ขวลิขิต หมีนุช (2535 : 125) ที่พบว่า คณบดีที่อายุมากบริหารวิชาการให้มีประสิทธิผลได้ดีกว่าคณบดีที่อายุน้อย

2.3.4.2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 แสดงว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา อธิบายได้ว่า การบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการบริหารงานวิชาการที่ต้องใช้ความรู้ลึกและความสามารถด้านวิชาการสูง ซึ่งวุฒิการศึกษาสามารถบ่งชี้ถึงความเป็นนักวิชาการของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะสามารถนำความรู้ แนวคิดและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการบริหารวิชาการได้ดี ทั้งการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตร ส่งผลให้การบริหารวิชาการโดยรวมมีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ รวมถึงความสามารถในการคิดพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงงานวิชาการให้ได้มาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) ดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (2527 : 64) และ เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 139) แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกีจวรร (2532 : 146) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 116-117)

2.3.4.3 ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ

สาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม แต่พบว่ามียุทธวิธีทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 อธิบายได้ว่า ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้มีความรู้ความสามารถสูงด้านวิชาการ มีความเชี่ยวชาญเหนือกว่าคนอื่น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 146 ; อ้างอิงจาก วิจิตร วรุตบางกูร. 2525) จึงสามารถนำความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่เหนือกว่าคนอื่นไปใช้ในการบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิผลได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ศักยภาพทางวิชาการนั้นๆ ผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร แต่สามารถใช้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพทางวิชาการบริหารวิชาการได้โดยตรง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 146)

2.3.4.4 วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมียุทธวิธีทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 ประเด็นที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมียุทธวิธีทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา อธิบายได้ว่า เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรม วิธีคิด และวิถีการปฏิบัติของคนในองค์การที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา แสดงให้เห็นถึงความเชื่อ แนวความคิด อุดมการณ์ ปทัสถานและค่านิยมที่เป็นลักษณะร่วมของบุคคลในองค์การ (ประเสริฐ จริยานุกูล. 2536 : 72 ; Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 178 ; citing Schein. 1990) ขณะที่วัฒนธรรมแบบกลไกตลาดเป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิด ว่า ความสัมฤทธิ์ผลเน้นการวางแผน การผลิตและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ผู้ปฏิบัติจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถ และการสร้างประสิทธิผลให้องค์การ (Smart, Kuh & Tierney. 1997 : 261-264 ; citing Cameron & Ettington. 1988) จะเห็นว่า เมื่อบุคคลในสาขาวิชามีวัฒนธรรมการทำงานและวิธีคิดตามแนวคิดดังกล่าว ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นลักษณะการทำงานตามวัฒนธรรมแบบกลไกตลาด ซึ่งเป็นการบริหารแบบตรงไปตรงมา ผลตอบแทนที่ได้ขึ้นกับความสามารถและการสร้างผลงานย่อมจูงใจให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ จึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดนนิสัน (Gaziel. 1997 : 311 ; citing Dennison. 1984) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพและผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) และ สมาร์ท คูห์ และเทียร์นีย์ (Smart, Kuh, & Tierney. 1997)

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมียุทธวิธีทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารผ่านกระบวนการบริหารวิชาการของ

ผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบัน
 ราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งไม่
 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถศึกษาได้จากคุณลักษณะ
 ของผู้นำที่แสดงออกด้านค่านิยม ความต้องการและความชื่นชม (ประเสริฐ จริยานุกุล. 2536 :
 72) แต่ผู้นำที่บริหารวิชาการก็ต้องใช้ภาวะผู้นำผ่านกระบวนการบริหารวิชาการโดยตรงจึงจะทำ
 ให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลได้ดีที่สุด ซึ่งลักษณะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบ
 เปลี่ยนสภาพจะมองการณ์ไกล มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับ ซับซ้อนได้ดี เชื่อมมัน
 ในตนเอง กล้าและเปิดเผย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (เสริมศักดิ์
 วิศาลาภรณ์. 2536 : 36 ; อ้างอิงจาก Tichy & Devanna. 1986) ลักษณะดังกล่าวย่อมสร้าง
 ความเชื่อมั่นให้สมาชิกได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะประพุดิตน
 เป็นแบบอย่างเป็นที่น่าชื่นชม ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้ผู้ตามเกิด
 ความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีและทำ
 ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ (Bass & Avolio. 1994 : 2-6 ; Barnett,
 McCommick & Conners. 1999 : 24 ; Bass & Avolio. 1995, 1997 ; รัตติกรณ์ จงวิศาล.
 2543 : 22-28 ; Bass & Avolio. 1995) และเมื่อองค์การมีวัฒนธรรมแบบกลไกตลาดจะส่งผลต่อ
 ผู้บริหารให้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามลักษณะที่กล่าวมาโดยผ่านกระบวนการบริหาร
 วิชาการได้ดี และย่อมส่งผลให้การบริหารวิชาการเกิดประสิทธิผลได้ดีด้วย

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดมีอิทธิพล
 ทางอ้อมผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ
 สาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 อธิบายได้ว่า
 เมื่อสาขาวิชามีวัฒนธรรมแบบกลไกตลาด ที่เน้นการทำงานที่ต้องมีการวางแผนและเน้นผลผลิต
 เป็นการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารเพราะงานวิชาการเป็นงานที่ต้องทำอย่างตรงไปตรงมา มีการวางแผนที่ดี มุ่งการ
 สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการได้ใช้ความรู้ความสามารถและ
 ทักษะด้านวิชาการสามารถนำและบริหารบุคคลเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการบรรลุ
 เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (Blasé & Blasé. 1999 : 351 ; citing Smith. 1997) ซึ่งจะส่งผล
 โดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาดยังมี
 อิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารผ่านกระบวนการบริหารวิชาการไป
 ยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏด้วย
 เพราะผู้บริหารวิชาการที่เป็นผู้นำทางวิชาการย่อมบริหารงานวิชาการผ่านกระบวนการทาง
 วิชาการได้ดี เนื่องจากเป็นผู้มีความคิดลุ่มลึกและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในงานวิชาการ จึงส่งผล
 ให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

2.3.4.4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตามซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยข้อ 4 อธิบายได้ว่า เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถเปลี่ยนความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้นได้ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง มุ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มองการณ์ไกล สามารถเผชิญความสลับซับซ้อนได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 36 ; อ้างอิงจาก Tichy & Devanna. 1986 ; Bass & Avolio. 1994 : 2-6) ลักษณะดังกล่าวเป็นการบริหารบุคคลมากกว่าการบริหารวิชาการ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารจึงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เพราะการเป็นผู้นำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นลักษณะการบริหารบุคคลมากกว่าการบริหารวิชาการ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารจึงไม่มีอิทธิพลผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 อธิบายได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารเป็นลักษณะการบริหารที่โน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ศรัทธา ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวม ตระหนักในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Bass & Avolio. 1994 : 2-6 ; Barnett, McCormick & Conners. 1999 : 24) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยผ่านกระบวนการบริหารวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยงานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมวิชาการ งานพัฒนาอาจารย์ (สถาบันราชภัฏเลย. 2544 : 64-67) เพราะงานเหล่านั้นต้องมีผู้ร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จึงสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ดำเนินกิจกรรมวิชาการให้เกิดประสิทธิผลได้

2.3.4.5 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของ

สถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 อธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ย่อมใช้คุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหารงานวิชาการจนเกิดประสิทธิผลดี เพราะผู้บริหารจะกระตุ้นและส่งเสริมอาจารย์และนักศึกษาในเรื่องการเรียนการสอน (Sawyer. 1997) และสามารถคิดวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาได้อย่างเฉียบคม มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง (Botallo. 1997) รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์และนักศึกษาและช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีบรรยากาศทางบวก (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 322-323 ; citing Winter & Sweeney. 1994) ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาได้อย่างดี

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยข้อ 4 อธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ย่อมเป็นผู้ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสาขาวิชา ส่งเสริมให้อาจารย์นำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปปฏิบัติ มีการวางแผนร่วมกับอาจารย์ ติดต่อกับอาจารย์และนักศึกษาด้วยความคาดหวังสูงในมาตรฐานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดกิจกรรมของผู้เรียน จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการไว้อย่างชัดเจน (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 62 ; อ้างอิงจาก Trusty. 1986) รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการระดับสูงและชัดเจน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาการ สร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์และจูงใจผู้เรียน (Blasé & Blasé. 1999 : 350 ; citing Sheppard. 1996) จะเห็นว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำทางวิชาการเหล่านั้นย่อมส่งผลต่อกระบวนการบริหารวิชาการได้อย่างดี และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 71) จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 117-126) และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 140-173)

2.3.4.6 กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ เมื่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหารเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยข้อ 4 อธิบายได้ว่า เมื่อกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาครูเพื่อให้ผลของการพัฒนาเหล่านั้นเอื้ออำนวยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (อินทร์ ศรีคุณ. 2523 : 2) จะเห็นว่า กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอนถือเป็นการบริหารวิชาการทั้งสิ้น (ภิญโญ สาร. 2526

:324) ดังนั้น กระบวนการบริหารวิชาการซึ่งครอบคลุมกิจกรรมดังกล่าว จึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา นอกจากนี้ การบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาทั้งงานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมวิชาการและการพัฒนาอาจารย์ ทุกงานมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 209) จึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารวิชาการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 จากผลการวิจัยที่ทำให้ทราบว่า ตัวแปรใดบ้างที่เป็นปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงมีจำนวนน้อย สถาบันราชภัฏจึงควรกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีวุฒิการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และพบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงส่งผลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษามีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆ อีกหลายตัว ดังนั้นสถาบันจึงควรกำหนดเป็นนโยบายว่า ผู้จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับบัณฑิตศึกษาต้องมีตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาสูง

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง อาจารย์พึงพอใจในการทำงานในระดับมากและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารวิชาการของตนมีประสิทธิผลในระดับมาก ดังนั้น สถาบันควรเน้นให้อาจารย์และผู้บริหารให้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับนักศึกษา สนับสนุนให้อาจารย์ทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ อายุ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียนและการใช้เวลาในการเรียนมีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ดังนั้น ในการรับนักศึกษา สถาบันราชภัฏควรให้ความสำคัญกับตัวแปรอายุและความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา โดยการกำหนดเป็นคุณลักษณะของนักศึกษา ระหว่างการเรียนการสอนควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเรียน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน สร้างความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เวลาในการเรียนมากขึ้น

1.2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้อาจารย์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1.2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับสาขาวิชาทุกตัวแปร ได้แก่ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและกระบวนการบริหารวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองทุกด้าน คือ เพิ่มวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี เสริมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ใช้ภาวะผู้นำดังกล่าวสร้างสรรคงานวิชาการให้มีมาตรฐาน พัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีกระบวนการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้อาจารย์พอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชามากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์การสอนของอาจารย์ บรรยากาศการเรียนการสอน ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย จึงน่าจะมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ซ้ำเพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้นให้แจ่มแจ้งขึ้น

2.2 ควรมีการนำวิธีวิทยาการวิจัยใหม่ และทันสมัยมาใช้ในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายเขตแดนขององค์ความรู้ที่ทันสมัยได้เพิ่มขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเชิงลึกและอย่างกว้างขวางมากขึ้น เพราะผู้เกี่ยวข้องจะสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับนี้ได้กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนในระดับบัณฑิตศึกษาของประเทศได้ยิ่งๆ ขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร ธิปัตติ. (2539). การสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างซับซ้อน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กนกวรรณ มณเฑียร. (2540). การประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ตามทัศนะของนิสิต. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2525). คู่มือการสร้างประสิทธิภาพในการเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา.
- กองบรรณาธิการ. (2540, เมษายน). *สารปฏิรูป*. 4(37) : 40.
- กองวิจัยการศึกษา, กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2531). "โครงการพัฒนารูปแบบการ เรียนการสอนทางด้านความรู้ความคิด," เอกสารประกอบรายงานการประชุมเกี่ยวกับ กระบวนการคิดและความรู้สึก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กิตติพล ทองเกิด. (2534). งานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิถ. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- เกตุณี ที่ปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เกสร สุธาสว. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดี กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *จอมปราชญ์นักศึกษา : สังเคราะห์ วิเคราะห์และประยุกต์ แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและการพัฒนาคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชัดเชตมีเดีย.

- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2525). ฉันทน์ ฉันทน์ ฉันทน์. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- โกศล บุญไชย. (2544). การศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของนักเรียนโรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เขตการศึกษา 9. เลย : โรงเรียนเลยพิทยาคม. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2542, มกราคม - เมษายน). "วิกฤตอุดมศึกษาไทย," ใน วารสารสุขุขทัยธรรมาธิราช. 12(1) : 45 - 53.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตราภา กุณทลบุตร. (2523). สมการที่เหมาะสมในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวรรณ วีระกร. (2539). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทจำกัดรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิระรัตน์ คุปต์กาญจนกุล. (2525). การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการอบรมครุศาสตรบัณฑิตตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร. (2532). พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังในทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- เจียมใจ บุญแสน. (2536). การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาสุขศึกษา หัวข้อเรื่องประชากรศึกษาด้วยวิธีสอนแบบโครงการกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543). การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. (2532). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน และด้านการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา เพชรทองคำ. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ชม ภูมิภาค. (2516). จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2523). จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชมภูษ วงศ์ตัน. (2534). ความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ชาลิต หมื่นนุช. (2535). อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของ
การบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ พบ.ด.
(การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชจรียา ไบลี. (2537). การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. เลย : วิทยาลัยครูเลย.
- ชัยยุทธ ทองทิพย์. (2537). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาการมัธยมศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผล
การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชวาล แพร่ตุล. (2518). เทคนิคการวัดผล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ชูสิทธิ์ ชูชาติ. (2543, มกราคม). “พลวัตการปรับตัวของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนา
ท้องถิ่น,” ใน สะบันงา. 12(1) : 93 - 98.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานี
อนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม
เศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและ
สัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบัน
วิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ บุญเต็ม. (2538). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 : การวิเคราะห์เส้นทางตามโมเดลลิสเรลที่มีตัวแปร
แฝง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ทินกร ปันธิโก. (2526). การศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จากทัศนะของครูประจำการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ กมลพัฒนานนท์. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบาย สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ สุวรรณประเสริฐ. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2531). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรบางตัวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2525). "พฤติกรรมในการเรียนการสอน," ใน เอกสารการสอน ชุดวิชาพฤติกรรมการสอนประถมศึกษาหน่วยที่ 6 – 10. กรุงเทพฯ : พันนี้พับลิชชิง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2544, กรกฎาคม). "การผลิตปรินูญาโทบริหารการศึกษาไม่ได้คุณภาพ จริงหรือ?" ใน สานปฏิรูป. 4(40) : 8 - 9.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2541). พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษา ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535, เมษายน - พฤษภาคม). “การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation),” *ข่าวสารการวิจัย*. 15(4) : 9 – 13.
- นริศ อุปกุล. (2539). *องค์ประกอบเชิงสาเหตุด้านตัวนักเรียน แบบการคิด คุณภาพการสอนที่มีต่อความมั่นใจในการตอบแบบสอบถามเลือกตอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวลจวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา รัตนอาภา. (2526). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลาและหลังกำหนดเวลาของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นันทยา ผิวงาม. (2540). *ทัศนะของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการในสถาบันราชภัฏ สหวิทยาลัยอีสานเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. (2519). *การศึกษามุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา แสนทวี. (2539). *รูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2526). การสำรวจความเห็นของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเรือง ศรีเจริญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญสม สุขุมาลพงษ์. (2536). พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนาฏศิลป์ในสถาบันราชภัฏอุดรธานีตามทัศนะของนักศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุหงา รัตน์. (2544). "มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการผลิตและพัฒนาครู ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," ราชภัฏกรุงเทพฯ. 7(14) : 9 – 10.
- ปฐมพร อาสน์วิเชียร. (2541). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจในการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบเรียนเป็นคู่ (Learning Cell) โดยใช้ชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์กับการสอนตามคู่มือครู. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ประภัสสร วงษ์ศรี. (2541). การรับรู้อัตสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. ปรินทูนินพน์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร ยงค์อำนาจ. (2540). ปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสถาบันราชภัฏ. ปรินทูนินพน์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. (2532). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ ต่อโชติ. (2534). วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียนและครู สภาพแวดล้อมทางบ้าน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ สารสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินทูนินพน์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ จรรย์านุกุล. (2536). การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- . (2541, มิถุนายน). “แนวทางการบริหารงานคณะและการพัฒนาโปรแกรมวิชาของสถาบันราชภัฏ,” สัมมนาการบริหารงานคณะ เน้นการพัฒนาโปรแกรมวิชา. 18 -19.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ปรารธนา ช้อนแก้ว. (2543). การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเยาวชนชายในสถานพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจังหวัดระยอง โดยใช้กิจกรรมการออกกำลังกายเป็นสื่อ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2539). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปริยาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน : กรณีศึกษาจากนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปาจริย์ วัชชวัลลค์. (2527). อิทธิพลขององค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา. (2532, ธันวาคม). "พฤติกรรมการณ์เรียนของนิสิตพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา 3 : 59 - 66.
- ผะอบ พวงน้อย. (2540). การประเมินโครงการช่างฝึกหัดเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ผานิต บุญช่วย. (2534). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปีการศึกษา 2531. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

- พงษ์ศักดิ์ อธิศิริเวทย์. (2538). การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน = *School Personel Administration*. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พรณี ดาโรจน์. (2542). การใช้เทคนิคการควบคุมตนเอง เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ ตั้งไชยวรรงศ์. (2540). ปัจจัยทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางพุทธิพิสัย และจิตพิสัยของนักเรียนที่เรียนเก่ง นักเรียนที่เรียนอ่อน และนักเรียนที่ออกกลางคัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรา ทศนวิจิตรวงศ์. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ ธารีรัฐการพ์. (2535). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนแบบเทคนิค ศึกษากรณีตัวอย่าง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิชญาภรณ์ อิงคามระชร. (2532). ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่
ในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิมศรี เปาณิล. (2530). บรรยากาศการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตรตามทัศนะของนิสิตและอาจารย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529, เมษายน - กันยายน). "วิธีการแห่งปัญญา," วารสารสารานุกรม
ศึกษาศาสตร์. (4) : 21 - 22.
- เพ็ญ จรูญธรรมพินิจ. (2530). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว
ลักษณะของนักเรียน และลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2523). การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา : รายงานการ
ประชุมทางวิชาการ ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่
27 - 28 มิถุนายน 2523. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ บรรณาธิการ.
- _____. (2524). หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). พูดเรื่องอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- _____. (2530). การอุดมศึกษากับสังคมไทย : รวบรวมความวิจารณ์เกี่ยวกับการ
อุดมศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2533). "เรียนบัณฑิตศึกษาไปทำไม," ใน เอกสารประกอบการนิเทศนิสิตใหม่
ระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ : สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. น. 49 - 51.
- _____. (2542 - 2543, พ.ย. - ก.พ.). "การปฏิรูปงานวิชาการ : แนวทางใหม่ของ
การปฏิรูปอุดมศึกษา," ใน วารสารครุศาสตร์. บรรณาธิการโดย สุวัฒนา สุวรรณเขต
นิคม หน้า 83 - 92. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2543). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา : รายงาน การวิจัย
เอกสาร. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

- ไพบุลย์ เปานิล. (2543). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันราชภัฏ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2539). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ในเขตการศึกษา 12. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวนา เทียนขาว. (2540). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการ
คิดแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียน
วิชาสังคมศึกษาด้วยการสอนแบบแก้ปัญหากับการสอนตามคู่มือครู. ปรินซ์นิพนธ์
กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวินี ธนบดีธรรมจารี. (2540). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำนึกในคุณค่าตนเองของ
พยาบาลจิตเวช โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร
การพยาบาล) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
_____. (2531, เมษายน - พฤษภาคม). "การบริหารการศึกษากับการพัฒนาประเทศ
ในอนาคต," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 22(4) : 59 - 66.
- มยุรี สาลีวงศ์. (2535). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความ
ภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้
กิจกรรมการเรียนรู้แบบ STAD กับกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือครูของ สสวท.
ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มะลิ อุดมภาพ. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความภาคภูมิใจ
ในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผล
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.

- มังกร ทองสุตดี. (2522). จิตวิทยาการเรียนการสอนสำหรับครูในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ. (2536). การวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องาน
วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บะวงษ์. (2534). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะ
แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไป
ปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2542, กันยายน – ธันวาคม). “การวิเคราะห์พระระดับของการวิเคราะห์ถดถอย,”
วารสารการวัดผลการศึกษา. 21(62) : 39 – 49.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งชีวา สุขดี. (2531). การศึกษาผลการฝึกอบรมแบบการทดลองในการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งรังษี วิบูลย์. (2544). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- วรพจน์ สุทธิสัย. (2536). *วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาส แมคเกรเกอร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร บัวพันธ์. (2529). *การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง วิชาเอกดนตรีศึกษา จากวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). *การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร จันทรากุล. (2540, มกราคม). "แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย : คำตอบอยู่ที่ตำบล," *จดหมายข่าวสมาคมครูแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 1*.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2518). *หลักการอุดมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2519). "การพัฒนาการเรียนการสอน," *รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- _____. (2523). "ปรัชญาและเป้าหมายของการบัณฑิตศึกษา," ใน *เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา*. หน้า 73 - 87. บรรณาธิการโดย ไพฑูรย์ สินลารัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542 - 2543, พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์). "การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : ความสำเร็จหรือความล้มเหลว," *วารสารครุศาสตร์*. บรรณาธิการโดย สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม. หน้า 33 - 48. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร สินศิริ. (2534). *การอุดมศึกษาเชิงรุก*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- วิชัย ตันศิริ. (2538, กุมภาพันธ์ - มีนาคม) "ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย," ใน *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 29(3) : 3 - 12.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2526). *พัฒนาหลักสูตรและการสอน - มิติใหม่*. กรุงเทพฯ : ธเนศวรการพิมพ์.
- _____. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นพิมพ์.
- _____. (2529). "การสอนในระดับอุดมศึกษา," *สารานุกรมศึกษาศาสตร์* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ฉบับที่ 5. หน้า 79-83.
- วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. (2527). *ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การคำคุณา.

- วิทยา ประยูร. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีระพร จันทโนทก. (2538). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์. (2539). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535, มิถุนายน - กรกฎาคม). "การวิเคราะห์พหุระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา," ใน ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 15(5). น. 3 - 14.
- ศิริรัตน์ สุนันทรพฤกษ์. (2542). การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริลักษณ์ ปิยะนัระวัตร. (2536). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภวรรณ พันธุ์ภักดี. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สงบ ลักษณะ. (2543, กันยายน). "สถาบันราชภัฏความสำเร็จและภารกิจสืบเนื่อง," ใน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 10(พิเศษ) : 6.

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
 สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถิต ภัศระ. (2535). ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่น.
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สนทยา เขมวิรัตน์. (2542). ตัวแปรบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
 (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน
 ต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
 เพชรบูรณ์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยม
 ศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส.
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิชยานุวัฒน์. (2524). “สาเหตุการออกจากมหาวิทยาลัยกลางคัน,” ใน การวิจัย
 เชิงบรรยาย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- สังวร จัดกระโทก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของ
 โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการ
 ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริรัตน์ สุนันทรพฤษ. (2542). วิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียน
 รู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริวรรณ ตระสุนนท์. (2542). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการ
 คิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา โดยการจัด
 กิจกรรมการสอนแบบ 4 MAT กับการจัดกิจกรรมการสอนแบบวิธีการทาง
 วิทยาศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : การศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุขุม มูลเมือง. (2539). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น : การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น*. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ด. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธศรี วงษ์สมาน และ ชุตินันท์ แสงหิรัญ. (2539, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). "หลักการและยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย," ใน *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 30(3) : 3 – 12.
- สุธรรม อารีกุล. (2542, พฤษภาคม). "วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก : เอกภาพในเชิงนโยบายและการกระจายโอกาส," ใน *อนุสารอุดมศึกษา*. 25(251) : 13 – 16.
- สุนทร คำโตนด และ คนอื่นๆ. (2529). *การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงและระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยครูสกลนคร ปีการศึกษา 2521 – 2524*. สกลนคร : วิทยาลัยครูสกลนคร.
- สุนทร เลียงบุญญพันธ์. (2539). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของกองทัพบก*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทราวดี เขียวพิเชฐ. (2539). *การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา ประไพตระกูล. (2535). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัตสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาคณิตศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุมา สุทธิวาทนฤพุฒิ. (2521). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สุมาลี วิฑยรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ กำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงษ์ หงษ์ศิลา. (2539). สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันราชภัฏกลุ่มอีสานใต้. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2536). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2531). "ปัญญา," ใน เอกสารประกอบการรายงานการประชุมเกี่ยวกับกระบวนการคิดและความรู้สึก โครงการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนทางด้านความรู้ความคิด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา. น. 43 - 44.
- _____. (2532). การประเมินการสอนของอาจารย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- _____. (2538, มกราคม - เมษายน). "การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของ Path Model," ในวารสารการวัดผลการศึกษา. 16(48) น. 57 - 73.
- _____. (2544). "วิธีคิดเชิงระบบ." ใน เอกสารประกอบการบรรยายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิด. 10 สิงหาคม 2544. โรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย.
- หวั่น แดงทิพย์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2538). การประกันคุณภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2541). การอุดมศึกษาปริทัศน์ 4. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์.
- อภิกันยา วัชรสุกณี. (2538). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อมรวิชัย นาครธรรพ. (2540). ในกระแสแห่งคุณภาพ. กรุงเทพฯ : พี.พี. พรินต์ติ้ง.
- _____. (2543, มิถุนายน). “สถาบันราชภัฏในความใฝ่ฝันของแผ่นดิน
ตอนที่ 1 : รอยราชภัฏ” ใน *สานปฏิรูป*. 3(27) : 52 - 56.
- อรรถชัย บุญช่วย. (2542). การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถพรพร พงษ์สีมา. (2542). การคิด. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาทักษะการคิด.
- อรพินท์ ชูชม. (2522). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นความรู้เดิม สภาพแวดล้อม
ที่บ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์. (2531). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ
คัดเลือก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาตรี ปัญหาส่วนตัว ทศนคติ และนิสัย
ในการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตปริญญาโท. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อังคณา เทศพิศ. (2543). การศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพของครูแนะแนว สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา ชีวาพัฒนานุวงศ์. (2536). ผลของการใช้เทคนิคแม่แบบที่มีต่อการใช้เวลาในการเรียน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดแจ้งร้อน กรุงเทพมหานคร.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี วิสุทธิวงษ์. (2539). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัฐพร หิรัญพฤกษ์. (2539). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสภาพแวดล้อม
สถาบันกับผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อารีรัตน์ หิริญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อินทร์ ศรีคุณ. (2523). *การบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา : Academic Governance, Leadership, and Goals in Higher Education*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : วิทยาลัยครูนครราชสีมา.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2518). "การประเมินผลการสอนของอาจารย์," ใน *การสอนและการวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2523). *การประเมินอาจารย์: วิจัยและเครื่องมือ*. กรุงเทพฯ : สหพันธ์การพิมพ์.
- _____. (2530). *การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม.
- _____. (2541). *สอนไปทำไม? เทคนิคการสอนและการวัดผลระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ ตำนวนันท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2544). *รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านทักษะการคิดระดับสูง*. กรุงเทพฯ : ศูนย์แห่งชาติเพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.

- Ader, Jerra Alison. (1998, June). "Relationship Among Responsibility, Self-Esteem and Performance in School : A Study of College Students," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 36(3) : 849.
- Al-Sulaiman, Norah Ibrahim. (1998, September). "Creative Thinking Abilities and Specific Characteristics of the Classroom Environment of Female High School Students in Saudi Arabia," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 708.
- Anzivino, Kathleen. (1997, April). "The Relationship Between Gender, Student Group Membership, Self-Esteem, and Academic Dishonesty, " *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(10) : 4195.

- Archie, Cynthia Bailey. (1997,December). "Nursing Department Heads' Transformational and Transactional Leadership : Relationships to Nursing Faculty Satisfaction, Willingness to Exert Extra Effort, and Perceived Department Head Effectiveness," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(6) : 1991.
- Arends, Jerry Alan. (1997,June). "Transactional, Transformational and Laissez-Faire Leadership Styles of the Senior Administrator and Junior Administrators in Department of The Air Force Medical Treatment Facilities," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(12) : 7434.
- Arends, Richard I. (1998). *Learning to Teach*. 4th ed. McGraw-Hill.
- Atkinson, John W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York : D. Van Nostrand Reinhold.
- Avolio, Bruce J. (1997). *The Great Leadership Migration to a Full Range Leadership Development System*. KLSP : Transformational Leadership, Working Papers (Academy of Leadership Press).
<http://www.umd.edu/http://www.umd.edu/@> Copyright 1998-2001, The James MacGregor Burns Academy of Leadership. Update July 19, 2001.
- Baranek, Lorikay. (1997, February). "The Effect of Rewards and Motivation on Student Achievement," *MAI*. (CD-ROM). 35(1) : 33.
- Barnett, Kerry, McCormick, John & Conners, Robert. (2001). "Transformational Leadership in Schools : Panacea, Placebo or Problem?," *Journal of Educational Administration*. 39(1) : 24-46.
- Baron, Robert A. & Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd ed. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Barto, Valerie A. (1998, October). "The Relationship Between Personality Traits of Selected New Jersey Public High School Educators and Successful Academic Achievement of At-Risk Students," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(4) : 1015.
- Bass, Bernard M. (1997). *The Ethics of Transformational Leadership*. KLSP : Transformational Leadership, Working Papers Academy of Leadership Press. <http://www.umd.edu/http://www.umd.edu/@> Copyright 1998-2001, The James MacGregor Burns Academy of Leadership. Update July 19, 2001.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness : Through Transformational Leadership*. California : Sage.

- Baxter, Joseph Turney, JR. (1997, December). "Faculty Perceptions of Accessibility and Quality of College Graduate Programs Offered via Internet," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(6) : 2096.
- Beck, Lynn G. & Murphy, Joseph. (1996). *The Four Imperatives of a Successful School*. California : Corwin Press.
- Blackburn, Marcy Anne. (1999, May). "Cheating and Motivation : An Examination of The Relationships Among Cheating Behaviors, Motivational Goals, Cognitive Engagement, and Perceptions of Classroom Goal Structures," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(11) : 4051.
- Bland, Karen Elaine. (1996, April). "Transfer of Knowledge Acquisition Skills Using Hypermedia : An Examination of Learner Characteristics and Their Influence," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 56(10) : 5595.
- Blase, Joseph. & Blasé, J.O. (1999, August). "Principals' Instructional Leadership and Teacher Development : Teachers' Perspectives," *Educational Administration Quarterly*. 35(3) : 349 – 378.
- Boonruangrutana, Samrerng. (1978). *A Model of School Effects*. Thesis Ph.D. (Education). Illinois : University of Illinois at Urbana – Champaign.
- Borich, Gary D. (1992). *Effective Teaching Methods*. New York : McMillan.
- Bossert, Steven T. (1988). "School Effect," in *Handbook of Research on Educational Administration : A Project of the American Educational Research Association*. Edited by Boyan, Norman J., New York : Longman.
- Botello, Marsha Lynn. (1997, September). "The Instructional Leadership Role of The Elementary Principal in School-Wide Improvement," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 655.
- Bowditch, James L. & Buono, Anthony F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior*. 4th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Brandt, Tamara Lynn Swanson. (1998, February). "Goal Orientation and Achievement Behavior : An Analysis of Goal Configurations," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 36(1) : 264.
- Brown, Elnora Jean. (1998, June). "The Instructional Leadership Role of Elementary School Principals and its Influence on Instructional Practices as Perceived by Elementary Teachers," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(12) : 4320.

- Bush, Janice Beatrice. (1997, September). "Instructional Leadership Role of The Elementary School Assistant Principals," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 656.
- Cameron, Kim S. & Whetten, David A. (1982). *Organizational Effectiveness : A Comparison of Multiple Models*. Academic Press.
- Carlin, Linda. (1998, June). "Becoming Average : Factors Influencing Persistence of High-Achieving College Students in Science and Engineering Programs," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(12) : 6834.
- Chalmers, Denise & Fuller Richard. (2000). *Teaching for Learning at University*. 2nd ed. London : Kogan Page.
- Chipas, Anthony James. (1997, June). "A Study of Perceived Effects of Desktop Video Distance Education Upon Student Motivation and Achievement," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(12) : 4523.
- Chirichello, Michael P. (1997, September). "A Study of the Preferred Leadership Styles of Principals and the Organizational Climates in Successful Public Elementary Schools in New Jersey," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 659.
- Coffin, Elaine Martin. (1997, September). "The Student-teacher Relationship : Respect in Secondary School Classroom," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 807.
- Cooper, James M. et. al. (1999). *Classroom Teaching Skills*. 6th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Cranton, Charles M. & Mccort Barclay. (1985, April). "A Learner Analysis Experiment : Cognitive Style Versus Learning Style in Undergraduate Nursing Education," *Journal of Nursing Education*. 24(4) : 136 –138.
- Creemers, Bert P.M. (1994). *The Effective Classroom*. London : Cassell.
- _____. (1997). " Towards a Theory of Educational Effectiveness," in *Organizational Effectiveness and Improvement in Education*. Edited by Harris, Alma., Bennett, Nigel., & Preedy, Margaret. p. 109 - 110. Buckingham : Open University Press.
- Cunningham, William G. & Cordeiro, Paula A. (2000). *Educational Administration : A Problem-Based Approach*. Massachusetts : Allyn & Bacon.
- Davisson, Marvin E. (1998, May). "Job Satisfaction of Secondary Teachers as Reported by Self and Principals," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(11) : 4135.

- Dawson, Beth Royer. (1998, November). "Textbook Reading Strategies Used by Study Strategies for College Success' Students in Content Courses During the Following Semesters," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(5) : 1455.
- DeJohn, Donald Jr. (1998, July). "The Predicting Academic Achievement in African-American Middle School Students Using Perceived Competence and Motivation Orientation," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 807.
- Doyle, Douglas William. (1997, November). "The Effects of Alignment, Mastery Learning, Time-on-Task, Peer-Tutoring, and Cooperative Norms on Academic Success within Cooperative Learning Groups," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(5) : 1562.
- Duke, Daniel Linden. (1990). *Teaching : An Introduction*. New York : McGraw-Hill.
- English, Fenwick W. (1992). *Educational Administration : The Human Science*. New York : Harper Collins.
- Felbinger, Lucile Caroline. (1997, October). "A Component Skills Analysis of College-Level Reading Comprehension," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(4) : 1233.
- Finklea, Coleen W. (1997, December). "Principal Leadership Style and The Effective School," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(6) : 1998.
- Finnegan, Ruth. (1994). "Recovering' Academic Community' What Do We Mean?," in *Academic Community Discourse or Discord?*. Edited by Ronald Barnett. p. 178-193. Pennsylvania : Jessica.
- Friesen, David. Holdaway, Edward A. & Rice, Alan W. (1983, Fall). "Satisfaction of School Principals with Their Work," *Educational Administration Quarterly*. 19(4) : 35 - 58.
- Fry, Heather. Ketteridge, Steve. & Marshall Stephanie. (1999). "Towards a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teaching," *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education*. London : Kogan Page.
- Gallant, Francis X. JR. (1998, September). "A Production Function Analysis of Educational Achievement," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 795.
- Gara, Kim Lowman. (1998, May). "Job Satisfaction of Business College Faculty," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(11) : 4165.

- Gaziel, Haim H. (1997, May/July). "Impact of School Culture on Effectiveness of Secondary Schools with Disadvantaged Students," *Educational Research*. 90(5) : 310 - 318.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 2nd ed. New York : Addison-Wesley.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M. & Donnelly, Jr. James H. (1997). *Organizations : Behavior, Structure Processes*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Giesbrecht, Norman David. (1999, March). "A Path Model of the Relationship among Psychosocial, Moral, and Faith Development," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(9) : 5165.
- Gill, Sukhdeep. (1997, November). "Educational Expectation and School Achievement of Children in Poverty," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(5) : 1579.
- Giuliani, George Anthony. (1997, July). "The Relationships among Parental Marital Status, Self-Esteem and Academic Performance in Commuter College Students," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(1) : 416.
- Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 6th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Gordon, Kathy Rita. (1998, October). "What are the Barriers as Perceived by Principals That Need to be Overcome in Order to Practice Their Ideal Leadership?," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(4) : 1022.
- Graf, Otto Louis. (1998, December). "The Use of a Structured Approach to Data Collection by Teachers : Promoting Positive Change in Teachers' Performance Through Self-Evaluation," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(6) : 1848.
- Greenberg, Jerald. (1999a). *Managing Behavior in Organizations*. 4th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1999b). *Managing Behavior in Organizations : Science in Service to Practice*. 2nd ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberg, Jerald. & Baron, Robert A. (1997). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 6th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Gredler, Margaret E. (1997). *Learning and Instruction : Theory into Practice*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

- Gretchen, Rossman H. Corbalt, Dickson. & Firestone, William. (1988). *Change and Effectiveness in School : A Cultural Perspective*. New York : Sunny Press.
- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- Gurney, Peter W. (1988). *Self-Esteem in Children with Special Educational Needs*. New York : Routledge, Chapman & Hall.
- Hackman, Richard J. & Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass. : Addison-Wesley.
- Hamachek, Don E. (1990). *Psychology in Teaching, Learning, and Growth*. 4th ed. Needham Heights, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- _____. (1995). *Psychology in Teaching, Learning, and Growth*. 5th ed. Needham Heights, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Hanson, Mark E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Harrison, Herbert A. (1995, March) "The Relationship Among Jingian Psychology Type Preferences, Problems Experienced , and Perceived Problem-solving Capabilities for African Americans Holding Graduate Degrees," *Dissertation Abstracts International-A..* (CD-ROM). 55(9) : 2721.
- Hayes, Homer Miller, III. (1998, July). "An Analysis of The Interaction of Prior Knowledge, Text Presentation, and The Purpose for Reading Text on Recall," *Dissertation Abstracts International-A.* (CD-ROM). 59(1) : 72.
- Hermans, Herbert J. M. (1996, August). " A Questionnaire Measure of Achievement," *Journal of Applied Psychology*. 54 : 353 - 363.
- Hilgard, E. R. (1967). *Introduction to Psychology*. New York : Harcourt Prace World.
- Hilliard, Robert Irwin. (1995, June). "The Effects of Examinations and The Assessment Process on The Learning Activities of Undergraduate Medical Students," *Dissertation Abstracts International-A.* (CD-ROM). 55(12) : 3760.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1996). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (2001). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. Tarter, John C. & Bliss, James R. (1990, August). "Organizational Climate, School Health, and Effective : A Comparative Analysis," *Educational Administration Quarterly*. 26(3) : 260 - 279.

- Hoy, Wayne K. Tarter, John C. & Witkoskie, Louise. (1992, Fall). "Faculty Trust in Colleagues : Linking the Principal with School Effectiveness," *Journal of Research and Development in Education*. 26(1) : 38 - 45.
- Hughes, Larry W. (1994). *The Principal as Leader*. New York : Macmillan College.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. 5th ed. Boston, Massachusetts : Irwin/McGraw-Hill.
- Jacobson, David A. Eggen, Paul. & Kauchak, Don. (1999). *Methods for Teaching : Promoting Student Learning*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Jankoski, Elizabeth Wilks. (1997, March). "Perceptions of the Effect of Looping on Classroom Relationships and Continuity in Learning," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(9) : 3826.
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. New York : Harper Collins.
- Jones, Jennifer. (1999, January). "The Effects of Educational Attitudes on the Acceptance of Cooperative Education as Academic Learning by College Faculty," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(7) : 2272.
- Kadyschuk, Ronald. (1998, June). "Teacher Commitment : A study of the Organizational Commitment, Professional Commitment, and Union Commitment of Teachers in Public Schools in Saskatchewan," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(12) : 4510.
- Keeves, J.P. & Sellin, N. (1997). *Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. New York : Elsevier Science.
- Kingsley, Fortschneider Joan Rebecca. (1997, February). "Principals' Perceptions of their Roles in the Implementation of Essential School Restructuring," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(8) : 3336.
- Kingsley. Krug, Sammual E. (1992). "Instructional Leadership : A Constructivist Perspective," *Educational Administration Quarterly*. 28(3) : 430 – 443.
- Klein, Stephen B. (1996). *Learning : Principles and Applications*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Knab, David Kellum. (1998, September). "Comparison of The Leadership Practices of Principals of Blue Ribbon Schools with Principals of Randomly Selected Schools," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 677.
- Kogan, Maurice. Moses, Ingrid. & El-Khawas, Elaine. (1994). *Staffing Higher Education : Meeting New Challenges*. London & Bristol, Pennsylvania : Jessica

- Krulik, Stephen. & Rudnick, Jesse A. (1995). *The New Sourcebook for Teaching Reasoning and Problem Solving in Elementary School*. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Leithwood, Kenneth. & Jantzi, Doris. (2000). "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School," *Journal of Educational Administration*. 38(2) : 112 - 119.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2nd ed. California : Wadworth Publishing.
- Luthans, Fred. (1995). *Organization Behavior*. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Mabunda, Gladys Thandiwe. (1997, January). "The Perception of The Social Climate of American Universities by South African Students," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(7) : 2900.
- Mappin, David Arthur. (1997, December). "Designing Simulation Environments for the Preparation of School Administrators," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(6) : 2007.
- Mason, Angela Marie. (1998, September). "Perceptions of Presidential Leadership by Chief Academic Officers and Their Relationships to Job Satisfaction, Motivation Toward Extra Effort, Perceived Effectiveness in American Community Colleges : A Composite Model of Transformational and Transactional Leadership," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 706.
- McCarthy, Frederick Charles. (1998, April). "A Study of the Factors Which Affect Job Satisfaction and Job Dissatisfaction in Public School Teachers," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(10) : 3789.
- McCarthy, Peter John. (1998, July). "Teacher Attitudes Toward Computers and The Relationship Between Attitudes Toward Computers and Level of Involvement with Computers Among New York City Special Education Teachers," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(1) : 133.
- McClelland, David C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University.
- McElhaney, Kellie Ann. (1999, January). "Student Outcomes of Community Service Learning : Comparative Analysis of Curriculum-Based and Non-Curriculum-Based Alternative Spring Break Program," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(7) : 2388.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. (2000). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

- Muchinsky, Paul M. (1993). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 4th ed. Belmont, California : Wadsworth.
- Newble, David. & Cannon, Robert. (1995). *A Handbook for Teachers in Universities and Colleges : A Guide to Improving Teaching Methods*. 3rd ed. London : Kogan Page.
- Niles, Glenn Paul. (1997, September). "A Comparative Study of Leadership Behaviors in University Settings," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 678.
- Nussbaumer, Linda Louise. (1998, November). "The Relationship Between Learning Styles and Visualization Skills among Interior Design Students," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(5) : 1378.
- Ogawa, Rodney T. & Bossert, Steven T. (1995, May). "Leadership as an Organizational Quality," *Educational Education Quarterly*. 31(2) : 224 - 243.
- Opeil, Diane Kacer. (1998, July). "Subordinates' Perceptions of Nurse Executives' Leadership Styles : Transformational and Transactional," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(1) : 161.
- Ornstein, Allan C. (1995). *Teaching : Theory into Practice*. Massachusetts : Allyn & Bacon.
- Orr, Ann Lavonne. (1997, February). "The Relationship Between Personal Organizational Skills and Time on Task of Third Grade Students," *EDSPEC Dissertation*, Central Missouri State University of Tennessee. *MAI*. (CD-ROM). 35(1) : 33.
- Ounpikul, Chachurat. (2001, March). "Relationship Between University Students' Perception of Teachers' Styles and Teacher Performance in First Year Spanish Classes," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 61(9) : 3489.
- Peach, Andrea Cravens. (1997, May). "The Effects of Knowledge and Type of Instructional Objectives on Intentional Learning with World Wide Web-Based Linear and Hypermedia Instruction," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(11) : 4705.
- Pennington, Gus. (1999). "Toward a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teaching," *A Handbook for Teacher & Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice*. by Fry, Heather., Ketteridge, Steve., & Marshall, Stephanie. p. 5 – 18. London : Kogan Page.
- Polladino, Michael John. (1998, September). "A Study That Explores Massachusetts Public School Principals' Views Regarding Instructional Leadership and the Design of Principal Professional Development Activities," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 681.

- Pounder, Diana G. Ogawa, Rodney T. & Adams, Ann. E. (1995, November). "Leadership as an Organization-Wide Phenomena : Its Impact on School Performance," *Educational Administration Quarterly*. 31(4). p. 564 - 588.
- Powers, Lorraine Dianna. (1999, June). "The Effects of Distance Learning Instruction and Cognitive Style to Academic Achievement and Attitudes Among Graduate Students Enrolled in a Two-way Interactive Video Course," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(12) : 4411.
- Pradl, Gordon. (1998, November). "An Exploration of Responses to Imagery Prompts by Developmental Students in a Community College," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(5) : 1494.
- Price, Donald E. (1997, January). "The Relationships of Self-Management, Time-Management, and Personality Measurement to Academic Performance," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(7) : 2860.
- Quellmalz, Edys S. (1985, October). "Need Better Methods for Testing Higher Order Thinking Skills," *Educational Leadership*. P. 29-34.
- Renee, Rottler C. (1994, November). "Teaching Social Work Ethics," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 55(5) : 1384.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Roberts, Praticia. (1994). "Transferring Learning in Higher Education in Problem and Possibilities," *Academic Community*. edited by Barnett, Ronald. Pennsylvania : Jessica Kingsler.
- Sawyer, Emmett Edward. (1999, January). "The Relationship Between Cognitive Styles and Instructional Leadership," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(7) : 2283.
- Schermerhorn, John R. Jr. Hunt, James G. & Osborn, Richard N. (1998). *Basic Organizational Behavior*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- _____. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney Ellen. (1998). *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Sergiovanni, Thomas J., et al. (1992). *Educational Governance and Administration*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

- Shaffer, Susan Violet. (1997, April). "Perspectives of Educational Experiences on University Students with Learning Disabilities," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(10) : 4290.
- Shahid, et al. (2001, Spring). *How can Principals Spend More Time on instruction Leadership*. (On line). Available : Eric Edbcohost Version ; Education, California State University. 121(3) : 506. Item no. 4434339.
- Shapka, Jennifer Dawne. (1999, June). "Developmental Pathways to Adolescent Mathematics Engagement," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 37(3) : 733.
- Silver, Paula F. (1983). *Educational Administration : Theoretical Perspectives on Practice and Research*. New York : Harper & Row.
- Smart, John C. Kuh, George D. & Tierney, William G. (1997, May/June). *Journal of Higher Education*. 68(3) : 256 - 278.
- Smith, Lynda Christine. (1996, February). "The Impact of Fiscal on Organizational Structures and Cultures : A Case Study," *MAI*. (CD-ROM). 37(1) : 146.
- Soden, Rebecca. (1994) *Teaching Problem Solving in Vocational Education*. New York : Routledge.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica, California : Goodyear.
- _____. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York : Harper Collins.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Stoner, James A.F. (1978). *Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Stout, Mary Webb. (1995, November). "The Hidden Curriculum of the Video Teleconference (VTC) Classroom and Its Implications For the University of the 21st Century," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 56(5) : 1746.
- Sullivan-Kaplan, Eileen Ann. (1997, September). "Managerial Caring, Multicultural Competence, and Organizational Commitment in a Department of Nursing," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(3) : 1218.

- Taylor, Beverly Ghent. (1998, April). "Design, Development and Evaluation of Web-Based Motivational Strategies Training : Individual and Situational Aspects of Academic Motivation," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(10) : 3837.
- Taylor, Cynthia Diane. (1997, February). "An Investigation of the Relationships between Perceived Leadership Behaviors, and Staff Nurse Job Satisfaction, and Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 35(1) : 214.
- Theodore, Caplow. (1964). *Principles of Organization*. New York : Harcourt Brace & World.
- Thomas, Noreen Mae. (1999, March). "The New Generation of Leadership : Developing Leadership Effectiveness through Performance Management," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(9) : 3313.
- Tucker, Pamela Dupriest. (1997, August). "Administrative Response to Teacher Incompetence the Role of Teacher Evaluation System," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(2) : 359.
- Ubben, Gerald C. Hughes, Larry W. & Norris, Cynthia J. (2001). *The Principal : Creative Leadership and Effective School*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Verdel, Ellen Frances Olivia. (1997, March). " Collaborative Learning and Computer-Based Instruction in Introductory Chemistry," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(9) : 3880.
- Vick, Nicholls Valentine. (1997, March). "Personal and Environmental Factors Affecting The Self-Esteem and Persistence of Women in a College of Engineering," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57(9) : 5982.
- Watson, Veverlyn Layvonne. (1998, November). "Relationship Between Student' s Perception of Classroom Climate and Satisfaction in Institutions of Higher Education," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(5) : 1489.
- Whitaker. (1997, January/February). *Instructional Leadership and Principal Visibility*. (On line). Available : Eric Edbcohost Version ; Clearing House. 70(3) : 155. Item no. 9703092474 ; Database : Academic. Search File.
- Wilkins, Jesse Leroy Muller. (1997, December). "Modeling Correlates of Problem-Solving Skills : Effects of Opportunity-to-Learn on the Attainment of Higher-Order Thinking Skills in Mathematics," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(6) : 2124.

- Williams, Karen Ann. (1998, July). "An Investigation of Meaningful Understanding and Effectiveness of the Implementation of Piagetian and Ausubelian Theories in Physics Instruction," *Dissertation Abstracts International-A* (CD-ROM). 59(1) : 77.
- Woods, Kathleen Ann O'Loughlin. (1998, September). "Leadership Factors that Influence Educational Excellence," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 59(3) : 668.
- Yang, Chen-Sheng. (1997, August). "Instructional Leadership Behaviors of Elementary School Principals in Taiwan, Republic of China," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(2) : 379.
- Zuiker, Mark Arthur. (1998, April). "Four Structural Models of The Effects of Selected Teacher Background Variables on Mathematics Attitude and Achievement," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(10) : 3868.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้ **เฉพาะนักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษ** ที่เรียนรายวิชา
มาแล้ว 1 ปีการศึกษา)
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 ตอน มีจำนวน 6 หน้า
 3. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่ท่านกำลังศึกษา คือ
2. สาขาที่กำลังศึกษา คือ
3. อายุของท่าน..... ปี
4. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี เท่ากับ.....
5. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท ภาคเรียนที่ 3/2544 เท่ากับ.....
6. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท ภาคเรียนที่ 1/2545 เท่ากับ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองตามรายการต่อไปนี้อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย /
ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ถ้าตอบ ไม่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ จริงบ้าง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ส่วนใหญ่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	81%-100%

รายการ	ความคิดเห็น				
	ไม่ จริง	จริง บ้าง	จริง ปาน กลาง	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง มาก ที่สุด
1. มั่นใจว่าตนเองมีคุณค่าเท่ากับคนอื่น ๆ		...			
2. มั่นใจว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี		...			
3. เชื่อว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม		...			
4. เชื่อว่าตนเองทำประโยชน์ให้สังคม		...			
5. สามารถสนทนาได้อย่างสบายท่ามกลางคนที่ไม่รู้จัก		...			
6. สามารถทำงานร่วมกับใครก็ได้		...			
7. เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยุ่งเหยิง สามารถแก้ไขได้ดี.....		...			
8. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลดี.....		...			
9. งานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ แต่ข้าพเจ้าสามารถ ทำให้สำเร็จได้อย่างดี		...			
10. สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่เพื่อนและตนเองต้องการได้.....		...			
11. เพื่อนร่วมงานมักทำตามความคิดของข้าพเจ้า.....		...			
12. มักได้เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง.....		...			
13. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน		...			
14. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่		...			
15. ปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ดีงามของสังคม		...			
16. มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมให้ประสบผลสำเร็จอย่างดี ...		...			
17. เมื่อคนอื่นต้องรับความผิดแทน ข้าพเจ้ารู้สึกละอายใจมาก.....		...			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเรียน

คำชี้แจง ท่านมีแรงจูงใจหรือความปรารถนาในการเรียนตามรายการต่อไปนี้อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึกของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ น้อย	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึกของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึกของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ มาก	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึกของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ มากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึกของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความรู้สึก				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ต้องการเพิ่มพูนความรู้					
2. ต้องการเพิ่มเกียรติยศให้ตนเอง					
3. ต้องการให้บรรลุเป้าหมายชีวิตที่ตั้งไว้.....					
4. ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น.....					
5. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่วงศ์ตระกูล.....					
6. ต้องการเพิ่มความมั่นใจเมื่อเข้าสังคม.....					
7. ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
8. ต้องการมีโอกาสได้รับเลือกเป็นหัวหน้างาน.....					
9. ต้องการประกอบอาชีพได้ดีขึ้น.....					
10. ต้องการได้รับปริญญาจากสถาบันนี้.....					
11. เพราะเป็นสถาบันที่มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา.....					
12. เพราะเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง					
13. ญาติพี่น้องต้องการให้เป็นแบบอย่างแก่คนในวงศ์ตระกูล					
14. ญาติพี่น้องต้องการให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น					
15. ทำให้สามารถพูดคุยกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมั่นใจ					
16. ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
17. ทำให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
18. อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน

คำชี้แจง ท่านปฏิบัติตนในการเรียนอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ น้อย	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ มาก	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ มากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. วางแผนการเรียนก่อนทุกครั้ง					
2. ในการเรียนแต่ละครั้ง ให้ความร่วมมือในกิจกรรมทุกอย่าง.....					
3. ตั้งใจเรียน แม้ไม่ชอบบางวิชา.....					
4. แสดงความคิดเห็น เมื่ออาจารย์เปิดโอกาสให้.....					
5. แสดงความคิดเห็น เมื่อมีข้อสงสัย					
6. พูดคุยกับเพื่อนเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียน.....					
7. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเรียน.....					
8. ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่อาจารย์สอน.....					
9. ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากคอมพิวเตอร์					
10. ตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลการเรียนดีขึ้น					
11. ทำงานที่อาจารย์มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ.....					
12. หากทำสิ่งใดผิดพลาดเกี่ยวกับการเรียน จะพยายาม แก้ไขอย่างดีที่สุด.....					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการใช้เวลาในการเรียน

คำชี้แจง ท่านใช้เวลาในการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับ
การปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ น้อย	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ มาก	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ มากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. อ่านเอกสารเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนเรียน.....					
2. ทบทวนความรู้จากการเรียน.....					
3. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม.....					
4. การทำงานส่งอาจารย์					
5. สนทนาวิชาการกับเพื่อนร่วมหมู่เรียน.....					
6. ขอคำแนะนำจากอาจารย์เพื่อเพิ่มความรู้และความคิด					
7. ตั้งใจฟังการบรรยายในห้องเรียน.....					
8. ร่วมกิจกรรมวิชาการเพื่อเสริมความรู้ที่เรียน.....					
9. ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้ที่เรียน					
10. แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดกับนักวิชาการอื่นที่มีใช้เพื่อน.....					

(ยังมีหน้าต่อไป)

ในชีวิตคนเรานั้นต้องประสบปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ สำหรับตัวท่านเคยพบปัญหาใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างมา 1 ปัญหา แล้วท่านมีวิธีแก้ปัญหานั้นอย่างไรบ้าง ให้บรรยายลงในกระดาษคำตอบนี้

คำตอบ

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับประธานสาขาวิชา แบ่งเป็น 6 ตอน มีจำนวน 10 หน้า
 2. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่สังกัด คือ
2. สาขาที่ท่านดำรงตำแหน่งเป็นประธานสาขา คือ
3. อายุ ปี
4. วุฒิการศึกษา () 1. ปริญญาตรี
() 2. ปริญญาโท
() 3. ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการ
() 1. อาจารย์
() 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
() 3. รองศาสตราจารย์
() 4. ศาสตราจารย์
6. จำนวนปีที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสาขาวิชาที่ท่านมีส่วนรับผิดชอบมีลักษณะต่อไปนี้เพียงใด

แล้วกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ถ้าตอบ ไม่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ จริงบ้าง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ส่วนใหญ่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง	จริงบ้าง	จริงปานกลาง	ส่วนใหญ่จริง	จริงมากที่สุด
ก. ลักษณะเด่นของสาขาวิชา					
1. ร่วมมือกันทำงานเหมือนเครือญาติ					
2. มีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม					
3. ปฏิบัติงานตามระบบราชการ					
4. มุ่งให้สมาชิกทำงานอย่างจริงจัง					
ข. ลักษณะของประธานสาขาวิชา					
5. เอาใจใส่สมาชิกอย่างดี					
6. ผู้นำเป็นผู้ให้การเปลี่ยนแปลง.....					
7. ยึดแนวปฏิบัติตามระบบราชการ					
8. เน้นผลการทำงานเป็นสำคัญ					
ค. ลักษณะความร่วมมือของสาขาวิชา					
9. เกิดจากความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสาขาวิชา					
10. เกิดจากผลของการเปลี่ยนแปลงของสาขาวิชา					
11. เกิดจากระเบียบ ข้อบังคับของสาขาวิชา					
12. เกิดจากการมุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงานของสาขาวิชา					
ง. ลักษณะจุดเด่นของสาขาวิชา					
13. เน้นความสามัคคีของบุคลากรในสาขาวิชา					
14. เน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ของสาขาวิชา					
15. เน้นการดำเนินงานตามระเบียบที่กำหนดของสาขาวิชา.....					
16. เน้นการแข่งขันเพื่อความสำเร็จของสาขาวิชา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง ท่านปฏิบัติตนตามรายการต่อไปนี้อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ นานๆ ปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบางครั้ง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบ่อยๆ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆ ปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. ข้าพเจ้าจะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ตั้งใจทำงาน และใช้ความพยายาม.....					
2. ข้าพเจ้าต้องตรวจสอบประเด็นสำคัญๆ ที่ยังไม่ชัดเจนอีกครั้งว่าถูกต้องหรือไม่					
3. ข้าพเจ้าจะวางแผนกับการร่วมแก้ปัญหาจนกว่าปัญหานั้นจะร้ายแรงมากขึ้น.....					
4. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และสิ่งที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน.....					
5. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้น...					
6. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความเชื่อและค่านิยมที่ข้าพเจ้ายึดมั่น					
7. ข้าพเจ้ามักจะไม่ว่างทำงานในยามที่ผู้คนที่ต้องการข้าพเจ้า.....					
8. ข้าพเจ้าแสวงหาวิธีการที่แตกต่างออกไปเมื่อต้องแก้ปัญหา.....					
9. ข้าพเจ้ามักจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต.....					
10. ข้าพเจ้าจะทำให้ผู้ที่เขามาร่วมงานกับข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ....					
11. ข้าพเจ้ามักจะหาหรือให้ตรงประเด็นว่า ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย.....					
12. ข้าพเจ้าจะรอจนกระทั่งมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงจะเข้าไปแก้ไข.....					
13. ข้าพเจ้าจะแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ.....					
14. ข้าพเจ้านำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีสำนึกที่แน่นอนในเป้าหมายของงาน.....					
15. ข้าพเจ้าใช้เวลาในการให้คำแนะนำการทำงาน					

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
16. ข้าพเจ้าทำให้ทุกคนเห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายแล้วเขาจะได้รับอะไรเป็นสิ่งที่ตอบแทน.....					
17. ข้าพเจ้าทำให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าที่ว่า “ถ้างานยังไม่พังก้อย่าเข้าไปยุ่ง”					
18. ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง.....					
19. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อคนอื่นในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มเท่านั้น					
20. ข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยแก้ไขเฉพาะเรื่องที่เป็นปัญหาเรื้อรังเท่านั้น.....					
21. ข้าพเจ้าวางตนให้เป็นทีนับถือของผู้อื่น.....					
22. ข้าพเจ้าทุ่มเทความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ					
23. ข้าพเจ้ายึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจ					
24. ข้าพเจ้าติดตามดูความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมด.....					
25. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นความรู้สึกถึงความมั่นใจในตัวเอง.....					
26. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่ามุมมองเกี่ยวกับอนาคตในทัศนะของข้าพเจ้าเชื่อถือได้.....					
27. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับความล้มเหลวเพื่อยกระดับการบริหารให้ได้มาตรฐาน					
28. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะตัดสินใจ.....					
29. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าคนแต่ละคนแตกต่างกัน					
30. ข้าพเจ้าขอความร่วมมือจากผู้อื่น ในการพิจารณาปัญหา.....					
31. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาจุดเด่นของตน.....					
32. ข้าพเจ้าเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ.....					
33. ข้าพเจ้าชะลอการตอบคำถามที่เร่งด่วน					
34. ข้าพเจ้าเน้นให้เห็นความสำคัญของการมีจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน.....					
35. ข้าพเจ้าแสดงความพอใจให้เห็นเมื่อผู้อื่นดำเนินงานได้บรรลุตามความคาดหวัง					

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
36. ข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์.....					
37. ข้าพเจ้าสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับงานของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
38. ข้าพเจ้าเน้นการสร้างความพึงพอใจในหน่วยงาน.....					
39. ข้าพเจ้าสามารถสนับสนุนให้ผู้อื่นทำงานได้มากกว่าที่ผู้นั้นคาดว่าจะทำได้.....					
40. ข้าพเจ้าทำหน้าที่เป็นผู้แทนกลุ่มในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
41. ข้าพเจ้าทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึดการสร้าง ความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย.....					
42. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ผู้อื่นมีความต้องการที่จะสร้างความสำเร็จให้มากขึ้น.....					
43. ข้าพเจ้าสามารถทำงานตามข้อกำหนดของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
44. ข้าพเจ้าให้กำลังใจผู้ร่วมงานเพื่อทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น.....					
45. ข้าพเจ้าเป็นผู้นำของกลุ่มที่ทำงานได้ตามเป้าประสงค์.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ**คำชี้แจง** ท่านปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย

/ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ นานๆ ปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบางครั้ง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบ่อยๆ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆ ปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. กำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาอย่างชัดเจน					
2. กำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น.....					
3. สื่อสารให้อาจารย์ทราบเป้าหมายของการเรียนการสอน..					
4. สื่อสารให้อาจารย์ทราบความคาดหวังของสถาบันในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา.....					
5. ชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจแนวปฏิบัติของสถาบันเรื่องการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา					
6. ให้อาจารย์ประเมินผลการเรียนของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพ...					
7. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสาขาวิชา.....					
8. นิเทศ และติดตามการสอนของอาจารย์					
9. ให้อาจารย์ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักศึกษา...					
10. ร่วมกันวิเคราะห์การเรียนการสอนที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าของนักศึกษา.....					
11. ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการอย่างมาก.....					
12. ร่วมประชุมเกือบทุกครั้งที่มีวาระสำคัญเกี่ยวกับงานวิชาการ...					
13. ส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างนักวิชาการในประเด็นที่กำลังอยู่ในความสนใจ					
14. ให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอน.....					
15. สนับสนุนให้ปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง.....					
16. ส่งเสริมการให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาการของนักศึกษา...					

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
17. สนับสนุนให้อาจารย์มีทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน.....					
18. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ.....					
19. ส่งเสริมให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการเรียน					
20. จัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสพัฒนาคุณภาพทางวิชาการมากขึ้น.....					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดกระบวนการบริหารวิชาการ**คำชี้แจง** ท่านคิดว่าท่านได้บริหารงานวิชาการตามรายการต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ถ้าตอบ ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ นานๆ ปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบางครั้ง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบ่อยๆ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆ ปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. ประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของหลักสูตร.....					
2. ประชุมเพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วมวางแผนการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน.....					
3. มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการ.....					
4. ประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน....					
5. ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
6. จัดผู้สอนได้ตรงกับความรู้และความสามารถ					
7. ประเมินการสอนของอาจารย์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ.....					
8. จัดแผนการเรียนให้นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม.....					
9. ให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....					
10. ให้อาจารย์มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปรับปรุง การเรียนการสอน.....					
11. สนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ					
12. จัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาต่อให้อาจารย์ อย่างเหมาะสม					
13. จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้อาจารย์อย่างเพียงพอ.....					
14. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ.....					
15. จัดโครงการร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนางานวิชาการ.....					
16. จัดเอกสารตำราเพื่อให้นักศึกษาและอาจารย์ ได้ใช้อย่างเพียงพอ.....					

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
17. จัดสื่อการเรียนการสอนให้อาจารย์อย่างเพียงพอ.....					
18. จัดสภาพแวดล้อมภายในสถาบันเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ.....					
19. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง.....					
20. ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่.....					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

คำชี้แจง การบริหารวิชาการของสาขาวิชาที่ท่านรับผิดชอบมีการดำเนินงานตามรายการต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ใน () หน้าตัวเลือกที่ตรงตามความจริง

- ท่านคิดว่าสาขาวิชาดำเนินงานทางวิชาการมากน้อยเพียงใด (เช่น การบรรยายทางวิชาการ ประชุมวางแผนสอน ประชุมกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาสาขา ฯลฯ)
 - ☐ 1. น้อยที่สุด
 - ☐ 2. น้อย
 - ☐ 3. ปานกลาง
 - ☐ 4. มาก
 - ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านคิดว่างานวิชาการที่สาขาวิชาดำเนินการมีคุณภาพอยู่ในระดับใด
 - ☐ 1. ไม่ดี
 - ☐ 2. พอใช้
 - ☐ 3. ปานกลาง
 - ☐ 4. ดี
 - ☐ 5. ดีมาก
- ท่านคิดว่าสาขาวิชาใช้ทรัพยากรทางการศึกษา (คอมพิวเตอร์, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, บุคลากร ฯลฯ) อย่างมีประสิทธิภาพในระดับใด
 - ☐ 1. ไม่ดี
 - ☐ 2. พอใช้
 - ☐ 3. ปานกลาง
 - ☐ 4. ดี
 - ☐ 5. ดีมาก

4. ผู้เกี่ยวข้องในสาขาวิชา (เช่น กรรมการสาขาวิชา อาจารย์ผู้สอน เจ้าหน้าที่ในสาขา ฯลฯ) สามารถป้องกันปัญหาหรือแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนปริญญาโทได้ดีเพียงใด
- () 1. ไม่ดี
 - () 2. พอใช้
 - () 3. ปานกลาง
 - () 4. ดี
 - () 5. ดีมาก
5. อาจารย์และบุคลากรในสาขาวิชามีความสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษา (คอมพิวเตอร์, โปรเจคเตอร์ ฯลฯ) อย่างไร
- () 1. ไม่ดี
 - () 2. พอใช้
 - () 3. ปานกลาง
 - () 4. ดี
 - () 5. ดีมาก
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อาจารย์และบุคลากรในสาขาวิชาปรับตัวได้รวดเร็วเพียงใด
- () 1. ช้ามากที่สุด
 - () 2. ช้ามาก
 - () 3. เร็วพอใช้
 - () 4. เร็วปานกลาง
 - () 5. เร็วมากที่สุด
7. จำนวนอาจารย์ และบุคลากรในสาขาวิชาที่ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากน้อยเพียงใด
- () 1. น้อยกว่าหนึ่งในสี่
 - () 2. น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง
 - () 3. ประมาณครึ่งหนึ่ง
 - () 4. ประมาณสามในสี่
 - () 5. ทุกคน
8. เมื่อมีงานเร่งด่วนและยุ่งเหยิง อาจารย์และบุคลากรในสาขาวิชาทำงานได้ดีเพียงใด
- () 1. ไม่ดี
 - () 2. พอใช้
 - () 3. ปานกลาง
 - () 4. ดี
 - () 5. ดีมาก

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสอบถามนี้อย่างดียิ่ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับอาจารย์ที่กำลังสอนหรือเคยสอนระดับปริญญาโท
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 7 ตอน มีจำนวน 7 หน้า
 3. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่สังกัด คือ
2. โปรดระบุสาขาที่ท่าน เคยสอนหรือกำลังสอนในระดับปริญญาโท (เช่น การบริหารการศึกษา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ฯลฯ ตอบได้มากกว่า 1 สาขาตามความเป็นจริง)
 1.
 2.
 3.
- โปรดระบุ รายวิชา ที่ท่านเคยสอนหรือกำลังสอน ในระดับปริญญาโท
 1.
 2.
 3.
 4.
 5.
3. อายุของท่าน ปี
4. วุฒิการศึกษา
 - () 1. ปริญญาตรี
 - () 2. ปริญญาโท
 - () 3. ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการ
 - () 1. อาจารย์
 - () 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - () 3. รองศาสตราจารย์
 - () 4. ศาสตราจารย์
6. ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศการเรียนการสอน**คำชี้แจง** ท่านมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศระหว่างการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นอย่างไร

โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ น้อย	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ มาก	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ มากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. อาจารย์ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา.....					
2. อาจารย์ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3. อาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดระดับสูง (เช่น คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดแก้ปัญหา)					
4. อาจารย์ทำให้นักศึกษาตระหนักความเป็นนักวิชาการของอาจารย์					
5. อาจารย์ให้เกียรตินักศึกษาอย่างเหมาะสม					
6. อาจารย์สนใจนักศึกษาทุกคนขณะสอน.....					
7. อาจารย์ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา					
8. อาจารย์ให้กำลังใจนักศึกษา					
9. นักศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี					
10. นักศึกษาปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม					
11. นักศึกษาร่วมมือกันทำงานเพื่อส่วนรวม					
12. นักศึกษาทำกิจกรรมที่ทำให้เข้าใจกันมากขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน**คำชี้แจง** ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ถ้าตอบ ไม่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ จริงบ้าง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ส่วนใหญ่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง	จริงบ้าง	จริงปานกลาง	ส่วนใหญ่จริง	จริงมากที่สุด
1. พยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ต้องการทำงานแต่ละชิ้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น					
3. ทำงานอย่างเต็มที่ จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน					
4. ชอบการทำงานหนัก					
5. เชื่อว่าจุดสำคัญของการทำงาน คือ มิตรไมตรีที่เกิดจากการทำงาน					
6. ต้องการเป็นที่ชอบพองของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน					
7. ชอบอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
8. เชื่อว่าความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน					
9. ชอบจัดการเพื่อกำกับแนวทางการทำงานของกลุ่ม					
10. ร่วมรับผิดชอบงานของสาขาวิชาเพื่อให้เกิดผลดี					
11. สามารถโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามได้					
12. สามารถชี้แนะการดำเนินงานให้เพื่อนร่วมงานได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสาขาวิชา

คำชี้แจง เมื่อทำงานเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นตามรายการต่อไปนี้
อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ถ้าตอบ ไม่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ จริงบ้าง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ส่วนใหญ่จริง	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่ จริง	จริง บ้าง	จริง ปาน กลาง	ส่วนใหญ่ จริง	จริง มาก ที่สุด
1. ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่สาขาวิชานี้					
2. พูดกับเพื่อนว่า สาขาวิชานี้หน้าทำงานอย่างยิ่ง					
3. มั่นใจว่า มีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชา					
4. ภูมิใจมากที่ได้ทำงานในสาขาวิชานี้					
5. ทุ่่มความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อให้สาขาวิชา ประสบผลสำเร็จ					
6. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถมากในการทำงานให้กับสาขา.....					
7. การอุทิศตนทำงานในสาขาวิชานี้ ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่ข้าพเจ้า....					
8. ยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้ ทำงานกับสาขาวิชานี้ต่อไป					
9. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในการทำงานของข้าพเจ้า อาจทำให้ข้าพเจ้าลาออกจากสาขาวิชานี้.....					
10. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในสาขาวิชาอื่น ถ้าต้องทำงาน ในตำแหน่งและเงินเดือนใกล้เคียงกัน.....					
11. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆ เกี่ยวกับบุคลากรของสาขาวิชา.....					
12. การตัดสินใจทำงานในสาขาวิชานี้เป็นความผิดพลาดของข้าพเจ้า..					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ

ท่านปฏิบัติตนตามรายการต่อไปนี้อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ นานๆ ปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบางครั้ง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบ่อยๆ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆ ปฏิบัติ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ.....					
2. เข้าร่วมประชุมสัมมนา					
3. สนทนากับผู้รู้เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์.....					
4. สืบค้นข้อมูลวิชาการด้วยคอมพิวเตอร์.....					
5. แนะนำการทำผลงานวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน.....					
6. แนะนำการทำผลงานวิชาการแก่บุคคลจากหน่วยงานอื่น.....					
7. เผยแพร่ผลงานวิชาการของตนเองในวารสารหรือสื่ออื่น.....					
8. นำผลงานวิชาการไปใช้ในการสอน.....					
9. นำผลงานวิชาการไปแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้อื่น					
10. นำผลงานวิชาการไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง					
11. นำผลงานวิชาการไปใช้พัฒนาหน่วยงาน.....					
12. แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเชิงวิชาการ.....					
13. เมื่อนำข้อมูลของผู้อื่นไปใช้ มีการอ้างอิงอย่างชัดเจน.....					
14. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ไม่ตรงกับตนเอง.....					
15. ยินดีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น....					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอน

คำชี้แจง ท่านมีลักษณะหรือการปฏิบัติขณะสอนตามรายการต่อไปนี้อย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย /

ที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ถ้าตอบ ไม่เคยปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ นานๆ ปฏิบัติ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบางครั้ง	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ ปฏิบัติบ่อยๆ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายความว่า	ตรงกับการปฏิบัติของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคยปฏิบัติ	นานๆ ปฏิบัติ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ บ่อยๆ	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. ชี้แจงแนวการสอนให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน.....					
2. แนะนำเอกสารตำราที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน.....					
3. เตรียมสื่อการสอนเพื่อใช้ในการเรียนการสอน.....					
4. มีเอกสารประกอบการสอนอย่างเพียงพอ.....					
5. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้า.....					
6. อธิบายเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย.....					
7. ใช้วิธีสอนหลายแบบ					
8. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน.....					
9. ส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาความคิดของตนเอง.....					
10. ใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมและตรงตามเนื้อหา.....					
11. ทำการทดสอบย่อยอย่างสม่ำเสมอ					
12. มอบงานที่มีปริมาณเหมาะสม					
13. ชักถามนักศึกษาเพื่อวัดผลระหว่างเรียน.....					
14. แจ้งผลการวัดให้นักศึกษาทราบเป็นระยะๆ.....					
15. ใช้วิธีวัดผลหลายวิธี.....					
16. เมื่อนักศึกษาแสดงกิริยา หรือใช้คำพูดที่ทำให้ไม่สบายใจ ข้าพเจ้าเก็บความรู้สึกได้					
17. แสดงกิริยาและวาจาเหมาะสม.....					
18. เข้าสอนตรงเวลา					
19. มีความรู้อย่างดีในเนื้อหาที่สอน					
20. ตัดสินผลการเรียนของนักศึกษาอย่างยุติธรรม					

(ยังมีหน้าต่อไป)

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับ

ความรู้สึของท่าน

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึของท่าน	0% -20%
ถ้าตอบ น้อย	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึของท่าน	21%-40%
ถ้าตอบ ปานกลาง	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึของท่าน	41%-60%
ถ้าตอบ มาก	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึของท่าน	61%-80%
ถ้าตอบ มากที่สุด	หมายความว่า	ตรงกับความรู้สึของท่าน	81%-100%

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. มีโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่ว่างงาน.....					
2. งานที่ท่านมีลักษณะต่างจากเดิม					
3. งานที่ท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ.....					
4. งานที่ท่านช่วยให้ได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม					
5. ได้ประโยชน์จากการทำงานในสถาบันนี้					
6. มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการทำงาน.....					
7. การตัดสินใจของผู้บริหารเอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....					
8. สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....					
9. วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติต่ออาจารย์					
10. ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
11. ได้รับการยอมรับในสถาบัน					
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้นำนโยบายของสาขาวิชาไปสู่งานปฏิบัติ.....					
13. มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน					
14. ได้ทำงานตรงตามความสามารถ					
15. ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อความสามารถของข้าพเจ้า.....					
16. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการเพื่อคนอื่น.....					
17. ได้มีส่วนรับผิดชอบในการวางแผนการทำงาน					
18. เป็นงานที่สร้างความมั่นคงให้กับอนาคต.....					

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามนี้อย่างดียิ่ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
s	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
s^2	หมายถึง	ความแปรปรวน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะองค์ประกอบนั้น
r_t	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดของตัวแปรนั้น
	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้ **เฉพาะนักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษ** ที่เรียนรายวิชา
มาแล้ว 1 ปีการศึกษา)
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 ตอน มีจำนวน 6 หน้า
 3. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่ท่านกำลังศึกษา คือ
2. สาขาที่กำลังศึกษา คือ
3. อายุของท่าน..... ปี
4. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี เท่ากับ.....
5. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท ภาคเรียนที่ 3/2544 เท่ากับ.....
6. คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาโท ภาคเรียนที่ 1/2545 เท่ากับ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจในตนเอง (= .8553)

รายการ	X	s	s ²	r	r _t
ก. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ					
(= .7233)					
1. มั่นใจว่าตนเองมีคุณค่าเท่ากับคนอื่น ๆ	4.40	.53	.286	.715	.511
2. มั่นใจว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี...	4.18	.60	.355	.778	.657
3. เชื่อว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม	4.46	.50	.253	.760	.469
4. เชื่อว่าตนเองมีความสำคัญต่อสังคม	4.28	.57	.328	.709	.304
ข. ความรู้สึกของการมีความสามารถ					
(= .7630)					
5. สามารถสนทนาได้อย่างสบายท่ามกลางคนที่ไม่รู้จัก	3.72	.73	.532	.718	.437
6. สามารถทำงานร่วมกับใครก็ได้	4.00	.73	.531	.820	.723
7. เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยุ่งยาก สามารถแก้ไขได้ดี	3.86	.67	.449	.794	.642
8. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลดี.....	4.14	.73	.531	.730	.575
ค. ความรู้สึกของการมีอำนาจ (= .7201)					
9. งานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ แต่ข้าพเจ้าสามารถ ทำให้สำเร็จได้อย่างดี	3.58	.88	.779	.787	.701
10. สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่เพื่อนและตนเอง ต้องการได้	4.14	.64	.409	.628	.593
11. เพื่อนร่วมงานมักทำตามความคิดของข้าพเจ้า.....	3.46	.91	.825	.697	.525
12. มักได้เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง.....	3.34	1.06	1.12	.833	.734
ง. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม					
(= .7522)					
13. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.50	.71	.500	.765	.510
14. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.54	.58	.335	.702	.633
15. ปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ดีงามของสังคม	4.42	.64	.412	.764	.449
16. มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมให้ประสบ ผลสำเร็จอย่างดี	4.58	.54	.289	.647	.499
17. เมื่อคนอื่นต้องรับความผิดแทน ข้าพเจ้ารู้สึกละอายใจมาก.....	4.46	.91	.825	.715	.438

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเรียน (= .8895)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. ด้านการพัฒนาตนเอง (= .6630)					
1. ต้องการเพิ่มพูนความรู้	4.34	.75	.556	.667	.372
2. ต้องการเพิ่มเกียรติยศให้ตนเอง	3.80	1.12	1.265	.872	.560
3. ต้องการให้บรรลุเป้าหมายชีวิตที่ตั้งไว้.....	4.08	.92	.851	.770	.531
ข. ด้านสังคม (= .7796)					
4. ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น.....	3.88	.98	.965	.900	.710
5. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่วงศ์ตระกูล.....	4.12	.87	.761	.751	.556
6. ต้องการเพิ่มความมั่นใจเมื่อเข้าสังคม.....	3.80	.99	.980	.843	.765
ค. ด้านอาชีพ (= .6996)					
7. ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำอยู่	3.56	1.25	1.558	.920	.725
8. ต้องการมีโอกาสได้รับเลือกเป็นหัวหน้างาน.....	3.38	1.26	1.587	.921	.686
9. ต้องการประกอบอาชีพได้ดีขึ้น.....	4.24	.77	.594	.438	.465
ง. ด้านสถาบัน (= .7219)					
10. เพราะเป็นสถาบันที่มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา.....	3.86	.93	.858	.894	.648
11. ต้องการได้รับปริญญาจากสถาบันแห่งนี้.....	4.06	.74	.547	.738	.550
12. เพราะเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง.....	3.68	.87	.753	.836	.614
จ. ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (= .9022)					
13. ญาติพี่น้องต้องการให้เป็นแบบอย่างแก่คนในวงศ์ตระกูล	3.64	1.19	1.419	.959	.639
14. ญาติพี่น้องต้องการให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น.....	3.70	1.09	1.194	.951	.582
ฉ. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม (= .6975)					
15. ทำให้สามารถพูดคุยกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมั่นใจ	3.84	.98	.953	.862	.777
16. ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	4.12	.80	.638	.863	.511
17. ทำให้มีความรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.42	.61	.371	.630	.408
ช. ด้านคุณภาพอาจารย์ผู้สอน (= 1.000)					
18. อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม.....	4.10	.71	.500	1.00	.405

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ (= .8494)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r_t
1. วางแผนการเรียนรู้ก่อนทุกครั้ง	3.56	.76	.578	.470
2. ในการเรียนแต่ละครั้ง ให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมทุกอย่าง.....	4.28	.64	.410	.545
3. ตั้งใจเรียน แม้ไม่ชอบบางวิชา.....	4.12	.82	.679	.360
4. แสดงความคิดเห็น เมื่ออาจารย์เปิดโอกาสให้.....	3.84	.79	.627	.441
5. แสดงความคิดเห็น เมื่อมีข้อสงสัย	3.86	.76	.572	.580
6. พูดคุยกับเพื่อนเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียน.....	3.96	.70	.488	.479
7. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเรียน.....	4.18	.80	.640	.489
8. ค้นหาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ที่อาจารย์สอน.....	3.94	.93	.874	.524
9. ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากคอมพิวเตอร์	3.44	1.03	1.068	.376
10. ตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลการเรียนดีขึ้น	4.10	.74	.541	.488
11. ทำงานที่อาจารย์มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.24	.72	.513	.446
12. หากทำสิ่งใดผิดพลาดเกี่ยวกับการเรียน จะพยายาม แก้ไขอย่างดีที่สุด.....	4.14	.70	.490	.293

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการใช้เวลาในการเรียน (= .8580)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r_t
1. อ่านเอกสารเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนเรียน.....	3.24	.89	.798	.796
2. ทบทวนความรู้จากการเรียน.....	3.44	.86	.741	.777
3. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม.....	3.86	.86	.735	.681
4. การทำงานส่งอาจารย์	4.32	.65	.426	.630
5. สนทนาวิชาการกับเพื่อนร่วมหมู่เรียน.....	3.86	.76	.572	.627
6. ขอคำแนะนำจากอาจารย์เพื่อเพิ่มความรู้และความคิด	3.56	.88	.782	.803
7. ตั้งใจฟังการบรรยายในห้องเรียน.....	4.26	.75	.564	.453
8. ร่วมกิจกรรมวิชาการเพื่อเสริมความรู้ที่เรียน.....	4.14	.81	.653	.576
9. ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้ที่เรียน	4.02	.65	.428	.584
10. แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดกับนักวิชาการอื่นที่มีใช้เพื่อน.....	3.32	.96	.916	.671

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความสามารถในการแก้ปัญหา

1. ผลการวิเคราะห์จากคะแนนของผู้ตรวจคนที่ 1 (= .4572)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r_t
ขั้นที่ 1 (เรียกว่า ข้อที่ 1)	1.20	.41	.166	.734
ขั้นที่ 2 (เรียกว่า ข้อที่ 2)	.60	.81	.662	.516
ขั้นที่ 3 (เรียกว่า ข้อที่ 3)	.17	.46	.213	-.275
ขั้นที่ 4 (เรียกว่า ข้อที่ 4)	1.17	.70	.489	.305
คะแนนเฉลี่ย (คิดจากคะแนน 0-8)	3.133	1.525	2.326	

2. ผลการวิเคราะห์จากคะแนนของผู้ตรวจคนที่ 2 (= .0940)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r_t
ขั้นที่ 1 (เรียกว่า ข้อที่ 1)	1.70	.53	.286	.191
ขั้นที่ 2 (เรียกว่า ข้อที่ 2)	.97	.93	.861	-.001
ขั้นที่ 3 (เรียกว่า ข้อที่ 3)	.83	.79	.626	.158
ขั้นที่ 4 (เรียกว่า ข้อที่ 4)	1.43	.73	.530	-.112
คะแนนเฉลี่ย (คิดจากคะแนน 0-8)	4.933	1.574	2.478	

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนจากการตรวจของผู้ตรวจ 2 คน

รายการ	r
ขั้นที่ 1 (เรียกว่า ข้อที่ 1)	.285
ขั้นที่ 2 (เรียกว่า ข้อที่ 2)	.393
ขั้นที่ 3 (เรียกว่า ข้อที่ 3)	.079
ขั้นที่ 4 (เรียกว่า ข้อที่ 4)	.192
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรวมทั้งฉบับ	.420

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับประธานสาขาวิชา แบ่งเป็น 6 ตอน มีจำนวน 10 หน้า
 2. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่สังกัด คือ
2. สาขาที่ท่านดำรงตำแหน่งเป็นประธานสาขา คือ
3. อายุ ปี
4. วุฒิการศึกษา () 1. ปริญญาตรี
() 2. ปริญญาโท
() 3. ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการ
() 1. อาจารย์
() 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
() 3. รองศาสตราจารย์
() 4. ศาสตราจารย์
6. จำนวนปีที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชา (= .7307)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r
ก. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (= .6669)				
1. ร่วมมือกันทำงานเหมือนเครือญาติ	3.00	.97	.947	.738
5. เอาใจใส่สมาชิกอย่างดี	3.45	.69	.471	.522
9. เกิดจากความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสาขาวิชา	3.75	1.02	1.039	.861
13. เน้นความสามัคคีของบุคลากรในสาขาวิชา.....	3.75	.91	.829	.671
ข. วัฒนธรรมองค์การแบบชั่วคราว (= .7355)				
2. มีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม	3.85	.93	.871	.903
6. ผู้นำเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	3.65	.75	.555	.535
10. เกิดจากผลของการเปลี่ยนแปลงของสาขาวิชา	3.80	.70	.484	.720
14. เน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ของ สาขาวิชา.....	4.15	.81	.661	.802
ค. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (= .6273)				
3. ปฏิบัติงานตามระบบราชการ	3.80	.95	.905	.712
7. ยึดแนวปฏิบัติตามระบบราชการ	3.75	.79	.618	.648
11. เกิดจากระเบียบ ข้อบังคับของสาขาวิชา	3.10	.97	.937	.563
15. เน้นการดำเนินงานตามระเบียบที่กำหนด ของสาขาวิชา	3.25	.97	.934	.828
ง. วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด (= .1865)				
4. มุ่งให้สมาชิกทำงานอย่างจริงจัง	3.90	.79	.621	.716
8. เน้นผลการทำงานเป็นสำคัญ	3.90	.85	.726	.526
12. ความร่วมมือกันเกิดจากการมุ่งเน้นความสำเร็จ ของงาน	3.95	.69	.471	.581
16. เน้นการแข่งขันเพื่อความสำเร็จของสาขาวิชา	2.95	1.00	.997	.399

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (= .7453)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r
การโน้มน้าวความคิด (ด้านความรู้สึก) (= .6672)				
10. ข้าพเจ้าจะทำให้ผู้ที่เข้ามาร่วมงานกับข้าพเจ้า รู้สึกภาคภูมิใจ.....	4.35	.49	.239	.616
18. ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง.....	4.55	.76	.576	.758
21. ข้าพเจ้าวางตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้อื่น.....	4.15	.67	.450	.764
25. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกถึงความมั่นใจในตัวเอง...	4.30	.66	.432	.691
การโน้มน้าวความคิด (ด้านพฤติกรรม) (= .5260)				
6. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความเชื่อและค่านิยม ที่ข้าพเจ้ายึดมั่น	3.65	1.23	1.50	.822
14. ข้าพเจ้านำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีสำนึก ที่แน่วแน่ในเป้าหมายของงาน.....	4.40	.60	.358	.710
23. ข้าพเจ้ายึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจ	4.60	.60	.358	.430
34. ข้าพเจ้านำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึก ร่วมกันในการปฏิบัติงาน.....	4.70	.47	.221	.675
การสร้างแรงจูงใจ (= .6454)				
9. ข้าพเจ้าจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต....	4.15	.49	.239	.569
13. ข้าพเจ้าจะแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึง สิ่งที่ต้องทำ.....	4.15	.59	.345	.810
26. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่ามุมมองเกี่ยวกับอนาคต ในทัศนะของข้าพเจ้าเชื่อถือได้.....	4.05	.69	.475	.679
36. ข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงาน ได้บรรลุตามเป้าหมาย.....	4.50	.51	.263	.738
การกระตุ้นชาวปัญญา (= .4589)				
2. ข้าพเจ้าต้องตรวจสอบประเด็นสำคัญๆ ที่ยังไม่ชัดเจน อีกครั้งว่าถูกต้องหรือไม่	4.30	.66	.432	.588
8. ข้าพเจ้าแสวงหาวิธีการที่แตกต่างออกไปเมื่อต้อง แก้ปัญหา.....	3.78	.85	.724	.777
30. ข้าพเจ้าเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ.....	4.20	.70	.454	.647

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r
32. ข้าพเจ้าขอความร่วมมือจากผู้อื่น ในการพิจารณา ปัญหา.....	4.30	.57	.326	.410
การเห็นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (= .5295)				
15. ข้าพเจ้าใช้เวลาในการให้คำแนะนำการทำงาน	3.55	1.10	1.208	.652
19. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อคนอื่นในฐานะที่เป็นบุคคลที่มี ความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของ ของกลุ่มเท่านั้น	4.16	1.25	1.568	.779
29. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าคนแต่ละคนแตกต่างกัน	4.55	.60	.366	.752
31. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาจุดเด่นของตน.....	4.45	.60	.366	.438
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (= .2222)				
1. ข้าพเจ้าจะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ตั้งใจทำงานและ ใช้ความพยายาม.....	4.55	.60	.366	.059
11. ข้าพเจ้ามักจะหาหรือให้ตรงประเด็นว่า ใครจะเป็น ผู้รับผิดชอบให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย.....	4.45	.69	.471	.825
16. ข้าพเจ้าทำให้ทุกคนเห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่องาน สำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เขาจะได้รับอะไร เป็นสิ่งที่ตอบแทน.....	3.35	.81	.661	.740
35. ข้าพเจ้าแสดงความพอใจให้เห็นเมื่อผู้อื่น ดำเนินงานได้บรรลุตามความคาดหวัง	4.65	.59	.345	.482
การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (= .4857)				
4. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และสิ่งที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน	3.60	1.10	1.20	.445
22. ข้าพเจ้าทุ่มเทความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับ ข้อผิดพลาดต่างๆ	4.50	.61	.368	.772
24. ข้าพเจ้าติดตามดูความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมด....	3.85	.93	.871	.786
27. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับความล้มเหลวเพื่อยกระดับ การบริหารให้ได้มาตรฐาน.....	4.15	.88	.766	.635

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r
การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (= .7069)				
3. ข้าพเจ้าจะวางเฉยกับการร่วมแก้ปัญหาจนกว่า ปัญหานั้นจะร้ายแรงมากขึ้น.....	1.50	.89	.789	.817
12. ข้าพเจ้าจะรอจนกระทั่งมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงจะเข้าไปแก้ไข.....	1.25	.55	.303	.681
17. ข้าพเจ้าทำให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของข้าพเจ้าที่ว่า “ถ้างาน ยังไม่พังก็อย่าเข้าไปยุ่ง”	1.35	.67	.450	.698
20. ข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยแก้ไขเฉพาะเรื่องที่ เป็นปัญหาเรื้อรังเท่านั้น.....	1.90	.91	.832	.745
ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (= .3926)				
5. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาสำคัญ ที่เกิดขึ้น	1.55	.83	.682	.791
7. ข้าพเจ้ามักจะไม้อยู่ทำงานในยามที่ผู้คนต้องการ ข้าพเจ้า.....	1.40	.82	.674	.324
28. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะตัดสินใจ.....	1.85	.99	.976	.685
33. ข้าพเจ้าชะลอการตอบคำถามที่เร่งด่วน	2.20	1.01	1.011	.577

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (= .9210)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของสถาบัน (= .6855)					
1. กำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาอย่างชัดเจน.....	4.28	.72	.513	.900	.608
2. กำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น.....	4.15	.59	.345	.847	.318
ข. การนำนโยบายของสถาบันไปปฏิบัติ (= .4720)					
3. สื่อสารให้อาจารย์ทราบเป้าหมายของการเรียนการสอน.....	4.25	.55	.303	.785	.384
4. สื่อสารให้อาจารย์ทราบความคาดหวังของสถาบันในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา.....	4.20	.62	.379	.833	.731
ค. การประเมินผลและประเมินผลการเรียน (= .3933)					
5. ชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจแนวปฏิบัติของสถาบันเรื่องการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา...	4.65	.49	.239	.700	.376
6. ให้อาจารย์ประเมินผลการเรียนของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพ.....	4.25	.72	.513	.873	.674
ง. การบริหารการใช้หลักสูตร (= .8917)					
7. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสาขาวิชา.....	3.45	.89	.787	.945	.679
8. นิเทศ และติดตามการสอนของอาจารย์	3.55	1.15	1.313	.967	.804
จ. การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (= .8176)					
9. ให้อาจารย์ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักศึกษา.....	4.30	.57	.326	.909	.603
10. ร่วมกันวิเคราะห์การเรียนการสอนที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าของนักศึกษา.....	4.15	.67	.450	.935	.710

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
จ. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ (= .7933)					
11. ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการอย่างมาก.....	4.35	.81	.661	.793	.617
12. ร่วมประชุมเกือบทุกครั้งที่มีวาระสำคัญเกี่ยวกับงานวิชาการ.....	4.55	.69	.471	.692	.396
ข. วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ (= .7439)					
13. ส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดอย่างนักวิชาการในประเด็นที่กำลังอยู่ในความสนใจ	4.30	.80	.642	.906	.761
14. ให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอน.....	4.25	.72	.513	.880	.756
ค. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ (= .9094)					
15. สนับสนุนให้ปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง.....	4.40	.75	.568	.971	.755
16. ส่งเสริมการให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาการของนักศึกษา.....	4.45	.60	.366	.954	.859
ณ. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ (= .9725)					
17. สนับสนุนให้อาจารย์มีทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน.....	4.40	.68	.463	.986	.750
18. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ.....	4.45	.69	.471	.987	.722
ญ. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา (= .8384)					
19. ส่งเสริมให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการเรียน	4.65	.49	.239	.917	.436
20. จัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสพัฒนาคุณภาพทางวิชาการมากขึ้น.....	4.45	.60	.366	.946	.634

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดกระบวนการบริหารวิชาการ (= .9048)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร (= .8304)					
1. ประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของหลักสูตร...	4.30	.86	.747	.888	.670
2. ประชุมเพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วมวางแผนการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน.....	4.00	.97	.947	.628	.327
3. มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการ.....	4.00	.86	.737	.748	.693
4. ประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลมาปรับปรุง การเรียนการสอน.....	3.70	.86	.747	.845	.691
5. ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.80	.89	.800	.773	.765
ข. การจัดการเรียนการสอน (= .8108)					
6. จัดผู้สอนได้ตรงกับความรู้และความสามารถ	4.75	.44	.197	.545	.208
7. ประเมินการสอนของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ.....	4.00	.73	.526	.838	.653
8. จัดแผนการเรียนให้นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม.....	4.45	.60	.366	.754	.436
9. ให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำนักศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง.....	4.20	.70	.484	.842	.512
10. ให้อาจารย์มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปรับปรุง การเรียนการสอน.....	4.35	.59	.345	.758	.512
ค. การพัฒนาอาจารย์ (= .8821)					
11. สนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ	4.05	1.28	1.629	.689	.677
12. จัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาต่อให้อาจารย์อย่าง เหมาะสม	3.25	1.45	2.092	.865	.740
13. จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้อาจารย์อย่างเพียงพอ	3.20	1.40	1.958	.841	.643
14. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ.....	4.20	1.01	1.011	.850	.783
15. จัดโครงการร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาวิชาการ.....	3.70	1.26	1.589	.756	.556
16. จัดเอกสารตำราเพื่อให้นักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้ อย่างเพียงพอ.....	4.20	.95	.905	.814	.660

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ง. การส่งเสริมวิชาการ (= .8738)					
17. จัดสื่อการเรียนการสอนให้อาจารย์อย่างเพียงพอ....	4.25	.72	.513	.878	.695
18. จัดสภาพแวดล้อมภายในสถาบันเพื่อส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ.....	4.15	.75	.555	.952	.715
19. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง...	4.10	.91	.832	.874	.794
20. ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่.....	4.10	.85	.726	.734	.531

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (= .3589)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r_t
1. ท่านคิดว่าสาขาวิชาดำเนินงานทางวิชาการเพียงใด (เช่น การบรรยายทางวิชาการ ประชุมวางแผน สอน ประชุมกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา สาขา ฯลฯ).....	4.35	.67	.450	.308
2. ท่านคิดว่างานวิชาการที่สาขาวิชาดำเนินการมี คุณภาพอยู่ในระดับใด.....	4.35	.59	.345	.274
3. ท่านคิดว่าสาขาวิชาใช้ทรัพยากรทางการศึกษา (คอมพิวเตอร์, งบประมาณ, วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ) อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด.....	4.10	.79	.621	.670
4. ผู้เกี่ยวข้องในสาขาวิชา (เช่น กรรมการสาขาวิชา อาจารย์ผู้สอน เจ้าหน้าที่ในสาขา ฯลฯ) สามารถ ป้องกันปัญหาหรือแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการ การเรียนการสอนระดับปริญญาโทได้ดีเพียงใด...	4.25	.64	.408	.216
5. อาจารย์และบุคลากรในสาขาวิชามีความสามารถใช้ นวัตกรรมทางการศึกษา (คอมพิวเตอร์, โปรเจคเตอร์ ฯลฯ) อย่างไร	4.25	.64	.408	.431
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อาจารย์และ บุคลากรในสาขาวิชาปรับตัวได้รวดเร็วเพียงใด	4.10	.72	.516	.639
7. จำนวนอาจารย์ และบุคลากรในสาขาวิชาที่ปรับตัวได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากน้อยเพียงใด	4.30	.66	.432	.419
8. เมื่อมีงานเร่งด่วนและยุ่งเหยิง อาจารย์และบุคลากร ในสาขาวิชาทำงานได้ดีเพียงใด.....	4.30	.66	.432	.384

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชา
ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับอาจารย์ที่กำลังสอนหรือเคยสอนระดับปริญญาโท
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 7 ตอน มีจำนวน 7 หน้า
 3. โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยกาเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความในช่องที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถาบันราชภัฏที่สังกัด คือ
2. โปรดระบุสาขาที่ท่าน เคยสอนหรือกำลังสอนในระดับปริญญาโท (เช่น การบริหารการศึกษา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ฯลฯ ตอบได้มากกว่า 1 สาขาตามความเป็นจริง)
 1.
 2.
 3.
- โปรดระบุ รายวิชา ที่ท่านเคยสอนหรือกำลังสอน ในระดับปริญญาโท
 1.
 2.
 3.
 4.
 5.
3. อายุของท่าน ปี
4. วุฒิการศึกษา
 - () 1. ปริญญาตรี
 - () 2. ปริญญาโท
 - () 3. ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการ
 - () 1. อาจารย์
 - () 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - () 3. รองศาสตราจารย์
 - () 4. ศาสตราจารย์
6. ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันราชภัฏ ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศการเรียนการสอน (= .8267)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. พฤติกรรมของอาจารย์ (=.6377)					
1. อาจารย์ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา.....	4.10	.61	.369	.574	.442
2. อาจารย์ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.77	.73	.530	.735	.652
3. อาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดระดับสูง (เช่น คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดแก้ปัญหา)	4.13	.63	.395	.709	.657
4. อาจารย์ทำให้นักศึกษาศรัทธาความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.97	.61	.378	.751	.379
ข. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา (= .5744)					
5. อาจารย์ให้เกียรตินักศึกษาอย่างเหมาะสม	4.30	.53	.286	.502	.402
6. อาจารย์สนใจนักศึกษาทุกคนขณะสอน.....	4.07	.52	.271	.734	.498
7. อาจารย์ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา	4.27	.58	.340	.704	.626
8. อาจารย์ให้กำลังใจนักศึกษา	4.33	.55	.299	.711	.562
ค. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา (= .8583)					
9. นักศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี	4.10	.66	.438	.859	.759
10. นักศึกษาปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม	3.97	.61	.378	.770	.612
11. นักศึกษาร่วมมือกันทำงานเพื่อส่วนรวม	4.00	.83	.690	.911	.828
12. นักศึกษาทำกิจกรรมที่ทำให้เข้าใจกันมากขึ้น ...	3.83	.65	.420	.813	.713

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน (= .7790)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (= .7237)					
1. พยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.47	.51	.275	.757	.509
2. ต้องการงานแต่ละชิ้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น	4.60	.50	.248	.758	.420
3. ทำงานอย่างเต็มที่จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน.....	4.43	.57	.323	.787	.461
4. ชอบการทำงานหนัก	3.83	.83	.695	.740	.534
ข. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (= .5798)					
5. จุดสำคัญของการทำงาน คือ มิตรไมตรีที่เกิดจาก การทำงาน	4.30	.65	.424	.574	.393
6. ต้องการเป็นที่ชอบพอกของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ...	3.93	.87	.754	.792	.563
7. ชอบอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน ...	3.70	.95	.907	.806	.613
8. เชื่อว่าความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน....	4.33	.61	.386	.418	.473
ค. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (= .7389)					
9. ชอบจัดการเพื่อกำกับแนวทางการทำงานของกลุ่ม....	3.20	1.03	1.06	.830	.600
10. ร่วมรับผิดชอบงานของสาขาวิชาให้เกิดผลดี.....	4.20	.85	.717	.554	.502
11. สามารถโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามได้	3.60	.93	.869	.818	.719
12. สามารถชี้แนะการดำเนินงานให้เพื่อนร่วมงานได้	3.93	.74	.547	.799	.680

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสาขาวิชา (= .6870)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. ความศรัทธาต่อองค์การ (= .8673)					
1. ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่สาขาวิชานี้	4.30	.92	.838	.858	.513
2. พุดกับเพื่อนว่า สาขาวิชานี้หน้าทำงานอย่างยิ่ง	3.97	.96	.930	.917	.678
3. มั่นใจว่ามีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชา	4.43	.68	.461	.764	.790
4. ภูมิใจมากที่ได้ทำงานในสาขาวิชานี้	4.40	.67	.455	.863	.818
ข. ความทุ่มเทต่อองค์การ (= .6255)					
5. ทุ่มเทความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อให้สาขาวิชา ประสบผลสำเร็จ	4.63	.49	.240	.617	.608
6. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถมากในการทำงานให้กับ สาขา.....	4.37	.61	.378	.767	.595
7. การอุทิศตนทำงานในสาขาวิชานี้ ไม่ได้ให้ประโยชน์ แก่ข้าพเจ้า.....	2.80	1.65	2.71	.824	.200
8. ยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้ ทำงานกับสาขาวิชานี้ต่อไป	4.37	.76	.585	.767	.581
ค. ความภักดีต่อองค์การ (= .7627)					
9. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในการทำงานของ ข้าพเจ้าอาจทำให้ข้าพเจ้าลาออกจากสาขาวิชานี้....	4.33	.92	.851	.772	.351
10. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในสาขาวิชาอื่น ถ้า ต้องทำงานในตำแหน่งและเงินเดือนใกล้เคียงกัน...	3.93	1.14	1.31	.886	.535
11. ป่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆ เกี่ยวกับบุคลากรของสาขาวิชา.....	3.20	1.06	1.13	.665	.375
12. การตัดสินใจทำงานในสาขาวิชานี้เป็นความผิดพลาด ของข้าพเจ้า	4.70	.72	.493	.801	.537

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ (= .8818)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. ความสนใจเชิงวิชาการ (= .5332)					
1. ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ..	4.47	.51	.257	.580	.359
2. เข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.90	.66	.438	.737	.475
3. สนทนากับผู้รู้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและ ประสบการณ์.....	4.07	.69	.478	.650	.371
4. สืบค้นข้อมูลวิชาการด้วยคอมพิวเตอร์.....	3.80	1.06	1.131	.685	.448
ข. การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ (= .8308)					
5. แนะนำการทำผลงานวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน.....	3.33	1.12	1.264	.831	.730
6. แนะนำการทำผลงานวิชาการแก่บุคคลจาก หน่วยงานอื่น.....	3.37	1.19	1.413	.907	.819
7. เผยแพร่ผลงานวิชาการของตนเองในวารสาร หรือสื่ออื่น.....	2.73	1.17	1.375	.854	.809
ค. การนำผลงานวิชาการไปใช้ (= .9044)					
8. นำผลงานวิชาการไปใช้ในการสอน.....	3.87	1.01	1.016	.818	.621
9. นำผลงานวิชาการไปแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้อื่น	3.40	1.10	1.214	.887	.877
10. นำผลงานวิชาการไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.77	1.10	1.220	.915	.740
11. นำผลงานวิชาการไปใช้พัฒนาหน่วยงาน.....	3.37	1.03	1.068	.905	.779
ง. คุณธรรมของความเป็นนักวิชาการ (= .7066)					
12. แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเชิงวิชาการ.....	3.83	.75	.557	.752	.607
13. เมื่อนำข้อมูลของผู้อื่นไปใช้ มีการอ้างอิงอย่างชัดเจน	4.47	.63	.395	.577	.198
14. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ไม่ตรงกับตนเอง.....	4.13	.57	.326	.788	.602
15. ยินดีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ กับผู้อื่น.....	4.33	.55	.299	.838	.509

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอน (= .8810)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. การเตรียมการสอน (= .6994)					
1. ชี้แจงแนวการสอนให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน...	4.73	.52	.271	.651	.409
2. แนะนำเอกสารตำราที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.77	.50	.254	.514	.132
3. เตรียมสื่อการสอนเพื่อใช้ในการเรียนการสอน.....	4.47	.63	.395	.722	.709
4. มีเอกสารประกอบการสอนอย่างเพียงพอ.....	4.37	.67	.447	.691	.567
5. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้า.....	4.50	.63	.397	.752	.522
ข. การดำเนินการสอน (= .7630)					
6. อธิบายเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย.....	4.43	.50	.254	.572	.412
7. ใช้วิธีสอนหลายแบบ	4.10	.80	.645	.912	.732
8. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน.....	4.37	.61	.378	.782	.672
9. ส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาความคิดของตนเอง.....	4.37	.61	.378	.830	.751
10. ใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมและตรงตามเนื้อหา.....	4.23	.68	.461	.469	.569
ค. การวัดผลและประเมินผล (= .7791)					
11. ทำการทดสอบย่อยอย่างสม่ำเสมอ	3.60	.77	.593	.773	.570
12. มอบงานที่มีปริมาณเหมาะสม	4.23	.50	.254	.565	.621
13. ซักถามนักศึกษาเพื่อวัดผลระหว่างเรียน.....	4.13	.51	.257	.572	.601
14. แจ้งผลการวัดให้นักศึกษาทราบเป็นระยะๆ.....	3.90	.80	.645	.842	.693
15. ใช้วิธีวัดผลหลายวิธี.....	3.93	.74	.547	.842	.692
ง. คุณลักษณะของอาจารย์ (= .6875)					
16. เมื่อนักศึกษาทำให้ไม่สบายใจข้าพเจ้าเก็บความรู้สึกได้	3.93	.87	.754	.658	.612
17. แสดงกิริยาและวาจาเหมาะสม.....	4.33	.61	.368	.737	.546
18. เข้าสอนตรงเวลา	4.57	.50	.254	.408	.196
19. มีความรู้อย่างดีในเนื้อหาที่สอน	4.47	.57	.326	.815	.482
20. ตัดสินผลการเรียนของนักศึกษาอย่างยุติธรรม	4.67	.55	.299	.768	.419

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน (= .8793)

รายการ	$\bar{X}$	s	s^2	r	r_t
ก. งานที่ทำทลายความคิดหรือสติปัญญา (= .5271)					
1. มีโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่ว่างงาน...	4.33	.66	.437	.610	.561
2. งานที่มีลักษณะต่างจากเดิม	3.43	.97	.944	.760	.205
3. งานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ..	4.03	.72	.516	.792	.603
ข. การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม (= .7797)					
4. ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างยุติธรรม ...	3.70	.75	.562	.899	.540
5. ได้ประโยชน์จากการทำงานในสถาบันนี้	3.93	.64	.409	.843	.469
6. มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการทำงาน.....	4.13	.86	.740	.784	.742
ค. สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (= .9075)					
7. การตัดสินใจของผู้บริหารเอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....	3.20	1.42	2.016	.967	.861
8. สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....	3.93	1.20	1.444	.841	.735
9. วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติต่ออาจารย์	3.20	1.40	1.959	.944	.819
ง. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน (= .7750)					
10. ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน.....	3.90	.71	.507	.846	.782
11. ได้รับการยอมรับในสถาบัน.....	4.00	.59	.345	.814	.655
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้นโยบายของสาขาวิชา ไปสู่การปฏิบัติ.....	3.37	1.19	1.413	.912	.651
จ. บุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน (= .7176)					
13. มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน.....	3.67	.80	.644	.742	.716
14. ได้ทำงานตรงตามความสามารถ	4.03	.76	.585	.866	.576
15. ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อความสามารถ ของข้าพเจ้า.....	4.17	.65	.420	.799	.548
ฉ. ลักษณะการทำงานของบุคคล (= .5866)					
16. เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินงานเพื่อคนอื่น.....	4.27	.52	.271	.658	.198
17. มีส่วนรับผิดชอบในการวางแผนการทำงาน	4.13	.51	.257	.858	.117
18. เป็นงานที่สร้างความมั่นคงให้กับอนาคต.....	3.93	.64	.409	.724	.314

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาจำแนกตามสถาบันราชภัฏ

สถาบันราชภัฏ	สาขาวิชา	S_MGPA		S_PS		T_JOB		AD_EFF	
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
เลย	การบริหาร กศ.	3.60	.18	3.26	1.13	4.10	.47	2.63	.92
	สังคมศาสตร์ฯ	3.44	.22	3.49	1.41	3.67	.47	4.00	.53
	ไทยศึกษาฯ	3.52	.22	3.85	1.40	3.91	.39	3.75	.46
สกลนคร	การบริหาร กศ.	3.54	.20	3.73	1.34	3.86	.61	3.75	.46
นครราชสีมา	การบริหาร กศ.	3.54	.22	4.01	1.23	4.05	.38	3.75	.46
อุบลราชธานี	การบริหาร กศ.	3.51	.22	3.72	1.36	4.26	.38	4.25	.46
	สังคมศาสตร์ฯ	3.41	.19	3.46	1.10	3.83	.23	4.12	.35
	หลักสูตรฯ	3.46	.18	3.89	0.86	3.76	.46	3.50	.75
	การวิจัยฯ	3.51	.22	3.14	1.10	4.17	.48	4.12	.35
เชียงใหม่	การวิจัยฯ	3.53	.18	3.78	0.67	3.99	.36	2.63	.92
อุดรดิตถ์	การบริหาร กศ.	3.56	.19	3.99	1.36	4.13	.47	4.00	.00
	การวิจัยฯ	3.46	.23	3.77	1.35	3.84	.63	4.50	.53
กำแพงเพชร	การบริหาร กศ.	3.56	.20	3.44	0.96	3.94	.47	4.25	.46
นครสวรรค์	การบริหาร กศ.	3.43	.21	3.91	0.94	3.91	.22	3.25	.88
	หลักสูตรฯ	3.60	.23	3.42	1.02	4.26	.57	3.62	.52
เทพสตรี	การบริหาร กศ.	3.60	.23	4.14	0.94	3.98	.31	4.00	.00
วไลยอลงกรณ์การบริหร	การบริหาร กศ.	3.42	.20	4.02	0.85	3.75	.43	4.00	.53
	สังคมศาสตร์ฯ	3.45	.24	3.92	1.11	3.64	.35	3.87	.64
	หลักสูตรฯ	3.45	.23	3.95	0.87	3.55	.30	3.12	.99
	วิทยาศาสตร์ฯ	3.59	.22	4.00	1.06	3.88	.61	3.63	.53
พระนคร	การบริหาร กศ.	3.51	.23	3.62	1.10	3.89	.52	3.75	.46
	หลักสูตรฯ	3.51	.24	4.08	1.01	3.99	.65	4.00	.53
	เทคโนโลยีฯ	3.64	.20	3.61	1.38	3.76	.46	3.75	.46
	สิ่งแวดล้อมฯ	3.56	.20	3.56	1.31	4.04	.52	3.63	.74
	คณิตศาสตร์ฯ	3.55	.21	4.55	1.31	3.66	.34	3.50	.53
บ้านสมเด็จเจ้า	บรรณารักษ์ฯ	3.57	.17	4.45	1.14	3.85	.51	3.50	.53
จอมบึงฯ	การบริหาร กศ.	3.57	.17	4.45	1.14	3.47	1.16	3.87	.64
	สังคมศาสตร์ฯ	3.50	.24	5.01	1.12	3.74	.43	3.75	.46
เพชรบุรี	การบริหาร กศ.	3.50	.25	4.70	1.09	4.02	.48	4.75	.46
สงขลา	หลักสูตรฯ	3.50	.26	4.45	1.49	3.69	.35	4.00	.53
ภูเก็ต	การบริหาร กศ.	3.62	.24	4.70	0.74	3.61	.67	4.00	.53
	ยุทธศาสตร์ฯ	3.55	.23	3.86	1.18	3.85	.48	3.62	.52
	หลักสูตรฯ	3.57	.25	4.29	0.82	3.78	.66	3.87	.35

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาจำแนกตามสถาบันราชภัฏและสาขาวิชา

ตัวแปร	เลย					
	บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์		ไทยศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา						
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	1.1	1	5.9	3	18.8
1.2 26 – 35 ปี	8	8.9	10	58.8	3	18.8
1.3 36 – 45 ปี	56	62.2	5	29.4	9	56.3
1.4 46 – 55 ปี	23	25.6	1	5.9	1	6.3
1.5 56 ปีขึ้นไป	2	2.2	-	-	-	-
รวม	90	100.0	17	100.0	16	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรีของนักศึกษา						
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	32	35.6	9	52.9	2	12.5
2.2 2.51 – 3.00	56	62.2	8	47.1	14	87.5
2.3 3.01 – 3.50	1	1.1	-	-	-	-
2.4 3.51 ขึ้นไป	1	1.1	-	-	-	-
รวม	90	100.0	17	100.0	16	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโทของนักศึกษา						
3.1 3.00 – 3.25	6	6.7	4	23.5	1	6.3
3.2 3.26 – 3.50	15	16.7	5	29.4	7	43.8
3.3 3.51 – 3.75	58	64.4	7	41.2	6	37.5
3.4 3.76 ขึ้นไป	11	12.2	1	5.9	2	12.5
รวม	90	100.0	17	100.0	16	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	สกลนคร		นครราชสีมา	
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	1.2	1	2.3
1.2 26 – 35 ปี	6	7.1	13	29.5
1.3 36 – 45 ปี	48	57.1	21	47.7
1.4 46 – 55 ปี	28	33.3	9	20.5
1.5 56 ปีขึ้นไป	1	-	-	-
รวม	84	100.0	44	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	27	32.1	15	34.1
2.2 2.51 – 3.00	55	65.5	26	59.1
2.5 3.01 – 3.50	1	1.2	3	6.8
2.6 3.51 ขึ้นไป	-	1.2	-	-
รวม	84	100.0	44	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	10	11.9	6	13.6
3.2 3.26 – 3.50	22	26.2	13	29.5
3.3 3.51 – 3.75	39	46.4	19	43.2
3.4 3.76 ขึ้นไป	13	15.5	6	13.6
รวม	84	100.0	16	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	อุปราชธานี			
	บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	1.1	33	68.8
1.2 26 – 35 ปี	13	14.8	13	27.1
1.3 36 – 45 ปี	52	59.1	2	4.2
1.4 46 – 55 ปี	22	25.0	-	-
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	88	100.0	48	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	27	30.7	16	33.3
2.2 2.51 – 3.00	61	69.3	30	62.5
2.7 3.01 – 3.50	-	-	2	4.2
2.8 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	88	100.0	48	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	17	19.3	10	20.8
3.2 3.26 – 3.50	21	23.9	26	54.2
3.3 3.51 – 3.75	40	45.5	9	18.8
3.4 3.76 ขึ้นไป	10	11.4	3	6.3
รวม	88	100.0	48	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	อุปกรธาชาณี			
	หลักสูตรฯ		วัดผลฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศีกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	2	5.3	2	4.8
1.2 26 – 35 ปี	8	21.1	25	59.5
1.3 36 – 45 ปี	22	57.9	12	28.6
1.4 46 – 55 ปี	6	15.8	3	7.1
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	38	100.0	42	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศีกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	12	31.6	18	42.9
2.2 2.51 – 3.00	26	68.4	22	52.4
2.9 3.01 – 3.50	-	-	2	4.8
2.10 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	38	100.0	42	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศีกษา				
3.1 3.00 – 3.25	5	13.2	6	14.3
3.2 3.26 – 3.50	16	42.1	17	40.5
3.3 3.51 – 3.75	16	42.1	12	28.6
3.4 3.76 ขึ้นไป	1	2.6	7	16.7
รวม	38	100.0	42	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	เชียงใหม่		อุตรดิตถ์	
	วิจัยฯ		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	5.0	7	15.6
1.2 26 – 35 ปี	12	60.0	23	51.1
1.3 36 – 45 ปี	7	35.0	14	31.1
1.4 46 – 55 ปี	-	5.9	1	2.2
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	20	100.0	45	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	5	25.0	12	26.7
2.2 2.51 – 3.00	15	75.0	32	71.1
2.11 3.01 – 3.50	-	-	1	2.2
2.12 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	20	100.0	45	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	2	10.0	5	11.1
3.2 3.26 – 3.50	6	30.0	9	20.0
3.3 3.51 – 3.75	11	55.0	23	51.1
3.4 3.76 ขึ้นไป	1	5.0	8	17.8
รวม	20	100.0	45	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	อัตรดัตถ์		กำแพงเพชร	
	วิจัยฯ		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศีกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	5	17.9	1	2.6
1.2 26 – 35 ปี	15	53.6	16	41.0
1.3 36 – 45 ปี	7	25.0	15	38.5
1.4 46 – 55 ปี	1	3.6	7	17.9
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	28	100.0	39	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศีกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	11	39.3	9	23.1
2.2 2.51 – 3.00	17	60.7	29	74.4
2.13 3.01 – 3.50	-	-	1	2.6
2.14 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	28	100.0	39	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศีกษา				
3.1 3.00 – 3.25	7	25.0	4	10.3
3.2 3.26 – 3.50	9	32.1	8	20.5
3.3 3.51 – 3.75	10	35.7	21	53.8
3.4 3.76 ขึ้นไป	2	7.1	6	15.4
รวม	28	100.0	39	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	นครสวรรค์			
	บริหาร กศ.		หลักสูตรฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	-	-	3	13.6
1.2 26 – 35 ปี	9	33.3	8	36.4
1.3 36 – 45 ปี	10	37.0	7	31.8
1.4 46 – 55 ปี	8	29.6	4	18.2
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	27	100.0	22	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	11	40.7	5	22.7
2.2 2.51 – 3.00	16	59.3	17	77.3
2.15 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.16 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	27	100.0	16	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	6	22.2	3	13.6
3.2 3.26 – 3.50	12	44.4	6	27.3
3.3 3.51 – 3.75	7	25.9	5	22.7
3.4 3.76 ขึ้นไป	2	7.4	8	36.4
รวม	27	100.0	16	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	เทพสตรี		วไลยอลงกรณ์	
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	2	3.1	1	5.0
1.2 26 – 35 ปี	13	20.0	3	15.0
1.3 36 – 45 ปี	35	53.9	11	55.0
1.4 46 – 55 ปี	14	21.5	5	25.0
1.5 56 ปีขึ้นไป	1	1.5	-	-
รวม	65	100.0	20	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	25	38.5	5	25.0
2.2 2.51 – 3.00	40	61.5	15	75.0
2.17 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.18 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	65	100.0	20	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	9	13.8	8	40.0
3.2 3.26 – 3.50	15	23.1	5	25.0
3.3 3.51 – 3.75	20	30.8	6	30.0
3.4 3.76 ขึ้นไป	21	32.3	1	5.0
รวม	65	100.0	20	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	วไลยอลงกรณ์			
	สังคมศาสตร์		หลักสูตรฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	6.3	1	7.1
1.2 26 – 35 ปี	6	37.5	4	28.6
1.3 36 – 45 ปี	7	43.8	6	42.9
1.4 46 – 55 ปี	2	12.5	3	21.4
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	16	100.0	14	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	6	37.5	5	35.7
2.2 2.51 – 3.00	10	62.5	9	64.3
2.19 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.20 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	16	100.0	14	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	4	25.0	2	14.3
3.2 3.26 – 3.50	7	43.8	8	57.1
3.3 3.51 – 3.75	1	6.3	2	14.3
3.4 3.76 ขึ้นไป	4	25.0	2	14.3
รวม	16	100.0	14	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	วไลยอลงกรณ์		พระนคร	
	วิทยาศาสตร์		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	6	40.0	1	2.0
1.2 26 – 35 ปี	2	13.3	8	15.7
1.3 36 – 45 ปี	4	26.7	23	45.1
1.4 46 – 55 ปี	3	20.0	17	33.3
1.5 56 ปีขึ้นไป	1	-	2	3.9
รวม	15	100.0	51	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	8	53.3	16	31.4
2.2 2.51 – 3.00	7	46.7	35	68.6
2.21 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.22 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	15	100.0	51	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	1	6.7	9	17.6
3.2 3.26 – 3.50	4	26.7	19	37.3
3.3 3.51 – 3.75	7	46.7	12	23.5
3.4 3.76 ขึ้นไป	3	20.0	11	21.6
รวม	15	100.0	51	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร			
	หลักสูตรฯ		เทคโนโลยีฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	-	-	7	24.1
1.2 26 – 35 ปี	9	33.3	16	55.2
1.3 36 – 45 ปี	10	37.0	4	13.8
1.4 46 – 55 ปี	8	29.6	2	6.9
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	27	100.0	29	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	11	40.7	12	41.4
2.2 2.51 – 3.00	16	59.3	17	58.6
2.23 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.24 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	27	100.0	29	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	6	22.2	2	6.9
3.2 3.26 – 3.50	12	44.4	6	20.7
3.3 3.51 – 3.75	7	25.9	13	44.8
3.4 3.76 ขึ้นไป	2	7.4	8	27.6
รวม	27	100.0	29	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร			
	สิ่งแวดล้อมฯ		คณิตศาสตร์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	2	11.1	2	12.5
1.2 26 – 35 ปี	8	44.4	6	37.5
1.3 36 – 45 ปี	6	33.3	3	18.8
1.4 46 – 55 ปี	1	5.6	5	31.3
1.5 56 ปีขึ้นไป	1	5.6	-	-
รวม	18	100.0	16	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	4	22.2	8	50.0
2.2 2.51 – 3.00	14	77.8	8	50.0
2.25 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.26 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	18	100.0	16	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	1	5.6	1	6.3
3.2 3.26 – 3.50	6	33.3	4	25.0
3.3 3.51 – 3.75	9	50.0	7	43.8
3.4 3.76 ขึ้นไป	2	11.1	4	25.0
รวม	18	100.0	16	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	บ้านสมเด็จฯ		จอมบึงฯ	
	บรรณารักษ์ฯ		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	11	45.6	3	11.5
1.2 26 – 35 ปี	8	33.3	15	57.7
1.3 36 – 45 ปี	4	16.7	7	26.9
1.4 46 – 55 ปี	1	4.2	1	3.8
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	24	100.0	26	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	8	33.3	11	42.3
2.2 2.51 – 3.00	16	66.7	14	53.8
2.27 3.01 – 3.50	-	-	1	3.8
2.28 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	24	100.0	26	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	4	16.7	1	3.8
3.2 3.26 – 3.50	8	25.0	11	42.3
3.3 3.51 – 3.75	6	33.3	9	34.6
3.4 3.76 ขึ้นไป	6	25.0	5	19.2
รวม	24	100.0	26	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	จอมบึงฯ		เพชรบุรี	
	สังคมศาสตร์ฯ		บริหาร กศ.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	3.7	3	9.1
1.2 26 – 35 ปี	7	25.9	7	21.2
1.3 36 – 45 ปี	13	48.2	17	51.5
1.4 46 – 55 ปี	5	18.5	6	18.2
1.5 56 ปีขึ้นไป	1	3.7	-	-
รวม	27	100.0	33	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	8	29.6	11	33.3
2.2 2.51 – 3.00	19	70.4	22	66.7
2.29 3.01 – 3.50	-	-	-	-
2.30 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	27	100.0	33	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	6	22.2	7	21.2
3.2 3.26 – 3.50	12	44.4	9	27.3
3.3 3.51 – 3.75	4	14.8	10	30.3
3.4 3.76 ขึ้นไป	5	18.5	7	21.2
รวม	27	100.0	33	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	สงขลา		ภูเก็ต	
	หลักสูตรฯ	ร้อยละ	บริหาร กศ.	ร้อยละ
	จำนวน		จำนวน	
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	3	13.0	1	4.5
1.2 26 – 35 ปี	8	34.8	1	4.5
1.3 36 – 45 ปี	5	21.7	13	59.1
1.4 46 – 55 ปี	7	30.4	7	31.8
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	23	100.0	22	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	11	47.8	4	18.2
2.2 2.51 – 3.00	12	52.2	17	77.3
2.3 3.01 – 3.50	-	-	1	4.5
2.32 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	23	100.0	22	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	4	17.4	1	4.5
3.2 3.26 – 3.50	10	43.5	8	36.4
3.3 3.51 – 3.75	4	17.4	6	27.3
3.4 3.76 ขึ้นไป	5	21.7	7	31.8
รวม	23	100.0	22	100.0

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปร	ภูเก็ต			
	ยุทธศาสตร์		หลักสูตร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของนักศึกษา				
1.1 ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1	3.1	9	39.1
1.2 26 – 35 ปี	12	37.5	5	21.7
1.3 36 – 45 ปี	14	43.8	5	21.7
1.4 46 – 55 ปี	2	6.3	4	17.4
1.5 56 ปีขึ้นไป	3	9.4	-	-
รวม	32	100.0	23	100.0
2. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ของนักศึกษา				
2.1 ตั้งแต่ 2.50 ลงมา	14	43.8	10	43.5
2.2 2.51 – 3.00	18	56.3	12	52.2
2.33 3.01 – 3.50	-	-	1	4.3
2.34 3.51 ขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	32	100.0	23	100.0
3. คะแนนเฉลี่ยระดับปริญญาโท ของนักศึกษา				
3.1 3.00 – 3.25	6	18.8	4	17.4
3.2 3.26 – 3.50	8	25.0	7	30.0
3.3 3.51 – 3.75	10	31.3	9	39.1
3.4 3.76 ขึ้นไป	8	25.0	3	13.0
รวม	32	100.0	23	100.0

ตาราง 35 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำแนกตามสถาบันราชภัฏและสาขาวิชา

ตัวแปร	เลย					
	บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์		ไทยศึกษา	
	(n= 15)		(n= 9)		(n= 8)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	6	40.0	3	33.3	4	50.0
4. 46 - 55 ปี	5	33.3	5	55.6	4	50.0
5. 56 ปีขึ้นไป	4	26.7	1	11.1	0	00.0
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	1	6.7	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	10	66.7	7	77.8	7	87.5
2.3 ปริญญาเอก	4	26.7	2	22.2	1	12.5
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	5	33.3	3	33.3	3	37.5
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9	60.0	6	66.7	5	62.5
3.3 รองศาสตราจารย์	1	6.7	0	00.0	0	00.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	1	6.7	0	00.0	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	4	26.7	1	11.1	4	50.0
4.3 16 - 25 ปี	7	46.7	6	66.7	3	37.5
4.4 26 - 35 ปี	3	20.0	1	11.1	1	12.5
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	1	11.1	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	สกลนคร บริหาร กศ. (n= 17) จำนวน ร้อยละ	นครราชสีมา บริหาร กศ. (n= 11) จำนวน ร้อยละ	อุบลราชธานี บริหาร กศ. (n= 17) จำนวน ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์			
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	1 5.9	0 00.0	0 00.0
2. 26 - 35 ปี	1 5.9	2 18.2	0 00.0
3. 36 - 45 ปี	5 29.4	1 9.1	0 00.0
4. 46 - 55 ปี	8 47.1	4 36.4	12 70.6
5. 56 ปีขึ้นไป	2 11.8	4 36.4	5 29.4
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์			
2.1 ปริญญาตรี	0 00.0	0 00.0	0 00.0
2.2 ปริญญาโท	11 64.7	6 54.5	11 64.7
2.3 ปริญญาเอก	6 35.3	5 45.5	6 35.3
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์			
3.1 อาจารย์	6 35.3	3 27.3	3 17.6
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 52.9	7 63.6	11 64.7
3.3 รองศาสตราจารย์	2 11.8	1 9.1	3 17.6
3.4 ศาสตราจารย์	0 00.0	0 00.0	0 00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์			
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	4 23.5	1 9.1	2 11.8
4.2 6 - 15 ปี	2 11.8	1 9.1	0 00.0
4.3 16 - 25 ปี	7 41.2	7 63.6	6 35.3
4.4 26 - 35 ปี	4 23.5	1 9.1	9 52.9
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0 00.0	1 9.1	0 00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	สังคมศาสตร์		อุบลราชธานี		วัดผล	
	(n= 10)		(n= 5)		(n= 8)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	5	50.0	1	20.0	1	12.5
4. 46 - 55 ปี	5	50.0	3	60.0	6	75.0
5. 56 ปีขึ้นไป	0	00.0	1	20.0	1	12.5
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	7	70.0	3	60.0	2	25.0
2.3 ปริญญาเอก	3	30.0	2	40.0	6	75.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	4	40.0	2	40.0	1	12.5
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	60.0	3	60.0	5	62.5
3.3 รองศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	2	25.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	2	20.0	1	20.0	1	12.5
4.2 6 - 15 ปี	3	30.0	0	00.0	1	12.5
4.3 16 - 25 ปี	2	20.0	1	20.0	0	00.0
4.4 26 - 35 ปี	3	30.0	3	60.0	6	75.0
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	เชียงใหม่		อุตรดิตถ์	
	วิจัยฯ		บริหาร กศ.	
	(n= 6)		(n= 10)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์				
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	1	16.7	1	10.0
4. 46 - 55 ปี	3	50.0	6	60.0
5. 56 ปีขึ้นไป	2	33.3	3	30.0
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์				
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	3	50.0	6	60.0
2.3 ปริญญาเอก	3	50.0	4	40.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์				
3.1 อาจารย์	2	33.3	4	40.0
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	50.0	4	40.0
3.3 รองศาสตราจารย์	1	16.7	2	20.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์				
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	1	16.7	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	1	16.7	1	10.0
4.3 16 - 25 ปี	0	00.0	2	20.0
4.4 26 - 35 ปี	4	66.6	7	70.0
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	กำแพงเพชร		นครสวรรค์		
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.		หลักสูตรฯ
	(n= 8)		(n= 9)		(n= 7)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์					
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0 00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0 00.0
3. 36 - 45 ปี	1	12.5	1	11.1	0 00.0
4. 46 - 55 ปี	6	75.0	6	66.7	4 57.1
5. 56 ปีขึ้นไป	1	12.5	2	22.2	3 42.9
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์					
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0 00.0
2.2 ปริญญาโท	1	12.5	6	66.7	5 71.4
2.3 ปริญญาเอก	7	85.5	3	33.3	2 28.6
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
3.1 อาจารย์	2	25.0	1	11.1	1 14.3
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	75.0	7	77.8	5 71.4
3.3 รองศาสตราจารย์	0	00.0	1	11.1	1 14.3
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0 00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์					
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	1	12.5	0	00.0	0 00.0
4.2 6 - 15 ปี	1	12.5	1	11.1	0 00.0
4.3 16 - 25 ปี	3	37.5	1	11.1	1 14.3
4.4 26 - 35 ปี	3	37.5	7	77.8	6 85.7
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0 00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	เทพสตรี		วไลยอลงกรณ์			
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์	
	(n= 6)		(n= 4)		(n= 2)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	2	33.3	3	75.0	1	50.0
4. 46 - 55 ปี	2	33.3	1	25.0	1	50.0
5. 56 ปีขึ้นไป	2	33.3	0	00.0	0	00.0
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	4	66.7	1	25.0	2	100.0
2.3 ปริญญาเอก	2	33.3	3	75.0	0	00.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	2	33.3	2	50.0	0	00.0
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	66.7	2	50.0	0	00.0
3.3 รองศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	2	100.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	1	16.7	2	50.0	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	2	33.3	1	25.0	0	00.0
4.3 16 - 25 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4.4 26 - 35 ปี	3	50.0	1	25.0	2	100.0
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	วิทยาลัยสงครณี				พระนคร	
	หลักสูตรฯ		วิทยาศาสตร์ฯ		บริหาร กศ.	
	(n= 4)		(n= 5)		(n= 9)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	3	75.0	4	80.0	2	22.2
4. 46 - 55 ปี	1	25.0	1	20.0	5	55.6
5. 56 ปีขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	2	22.2
2. วุฒิกการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	2	50.0	3	60.0	6	65.7
2.3 ปริญญาเอก	2	50.0	2	40.0	3	33.3
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	0	00.0	3	60.0	3	33.3
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	50.0	2	40.0	5	55.6
3.3 รองศาสตราจารย์	2	50.0	0	00.0	1	11.1
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	0	00.0	1	20.0	4	44.5
4.2 6 - 15 ปี	0	00.0	1	20.0	1	11.1
4.3 16 - 25 ปี	0	00.0	0	00.0	1	11.1
4.4 26 - 35 ปี	4	100.0	3	60.0	3	33.3
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร					
	หลักสูตรฯ		เทคโนโลยีฯ		สิ่งแวดล้อมฯ	
	(n= 8)		(n= 5)		(n= 7)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	1	14.3
3. 36 - 45 ปี	2	25.0	0	00.0	0	00.0
4. 46 - 55 ปี	6	75.0	3	60.0	5	71.4
5. 56 ปีขึ้นไป	0	00.0	2	40.0	1	14.3
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	5	62.5	4	80.0	4	57.1
2.3 ปริญญาเอก	3	37.5	1	20.0	3	42.9
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	2	25.0	2	40.0	3	42.9
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5	62.5	3	60.0	3	42.9
3.3 รองศาสตราจารย์	1	25.0	0	00.0	1	14.3
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	2	25.0	0	00.0	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	1	12.5	2	40.0	3	42.9
4.3 16 - 25 ปี	1	12.5	0	00.0	2	28.6
4.4 26 - 35 ปี	4	50.0	3	60.0	2	28.6
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร		บ้านสมเด็จฯ		จอมบึงฯ	
	คณิตศาสตร์ฯ		บรรณารักษ์ฯ		บริหาร กศ.ฯ	
	(n= 5)		(n= 15)		(n= 5)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	0	00.0	4	26.7	3	60.0
4. 46 - 55 ปี	5	100.0	4	26.7	1	20.0
5. 56 ปีขึ้นไป	0	00.0	7	46.6	1	20.0
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	1	20.0	8	53.3	1	20.0
2.3 ปริญญาเอก	4	80.0	7	46.7	4	80.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	0	00.0	8	53.3	3	60.0
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5	100.0	4	26.7	1	20.0
3.3 รองศาสตราจารย์	0	00.0	3	20.0	1	20.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	2	40.0	2	13.3	2	40.0
4.2 6 - 15 ปี	0	00.0	2	13.3	1	20.0
4.3 16 - 25 ปี	1	20.0	3	20.0	2	40.0
4.4 26 - 35 ปี	2	40.0	8	53.4	0	00.0
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	จอมบึงฯ		เพชรบุรี		สงขลา	
	สังคมศาสตร์ฯ		บริหาร กศ.		หลักสูตรฯ	
	(n= 5)		(n= 9)		(n= 9)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	1	11.1	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	3	60.0	0	00.0	0	00.0
4. 46 - 55 ปี	2	40.0	6	66.7	6	66.7
5. 56 ปีขึ้นไป	0	00.0	2	22.2	3	33.3
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1 ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	3	60.0	5	55.6	7	77.8
2.3 ปริญญาเอก	2	40.0	4	44.4	2	22.2
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	0	00.0	2	22.2	0	00.0
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	60.0	5	55.6	7	77.8
3.3 รองศาสตราจารย์	3	40.0	2	22.2	2	22.2
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	2	40.0	1	11.1	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	1	20.0	0	00.0	0	00.0
4.3 16 - 25 ปี	0	00.0	3	33.3	1	11.1
4.4 26 - 35 ปี	2	40.0	4	44.4	7	77.7
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	1	11.1	1	11.1

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปร	บริหาร กศ.		ภูเก็ต		หลักสูตรฯ	
	(n= 4)		(n= 4)		(n= 4)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุของอาจารย์						
1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2. 26 - 35 ปี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
3. 36 - 45 ปี	0	00.0	1	25.0	3	75.0
4. 46 - 55 ปี	3	75.0	3	75.0	1	25.0
5. 56 ปีขึ้นไป	1	25.0	0	00.0	0	00.0
2. วุฒิการศึกษาของอาจารย์						
2.1ปริญญาตรี	0	00.0	0	00.0	0	00.0
2.2 ปริญญาโท	4	100.0	2	50.0	3	75.0
2.3 ปริญญาเอก	0	00.0	2	50.0	1	25.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์						
3.1 อาจารย์	1	25.0	0	00.0	0	00.0
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	50.0	3	75.0	4	100.0
3.3 รองศาสตราจารย์	1	25.0	1	25.0	0	00.0
3.4 ศาสตราจารย์	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4. ประสบการณ์การสอนของอาจารย์						
4.1 ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	0	00.0	0	00.0	0	00.0
4.2 6 - 15 ปี	0	00.0	1	25.0	0	00.0
4.3 16 - 25 ปี	2	50.0	2	50.0	2	50.0
4.4 26 - 35 ปี	2	50.0	1	25.0	2	50.0
4.5 36 ปี ขึ้นไป	0	00.0	0	00.0	0	00.0

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับ
ห้องเรียนและระดับสาขาวิชาของสถาบันราชภัฏ จำแนกตามสาขาวิชา

ตัวแปร	เฉลี่ย					
	บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์ฯ		ไทยศึกษาฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.96	.42	4.32	.38	4.28	.41
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.24	.45	4.10	.64	4.37	.48
3. พฤติกรรมการเรียน	3.91	.47	3.85	.48	4.49	.41
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.62	.47	3.76	.35	3.83	.56
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.16	.32	3.89	.37	4.07	.49
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	4.13	.60	3.82	.31	4.04	.40
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.14	.47	3.20	.41	3.36	.21
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.78	.62	3.81	.37	3.78	.43
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.45	.38	4.14	.46	4.31	.41
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กรการ						
10.1 แบบครอบครัว	4.00		4.50		4.50	
10.2 แบบราชการ	4.00		4.00		4.00	
10.3 แบบชั่วคราว	4.00		3.75		4.00	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.50		4.00		4.25	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.45		4.75		3.80	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.67		1.92		2.67	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	4.10		4.05		3.55	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.20		4.30		4.10	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	สกลนคร		นครราชสีมา		อุบลราชธานี	
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.		บริหาร ก.ศ.	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.15	.49	3.95	.47	4.06	.47
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.19	.58	4.19	.57	4.20	.53
3. พฤติกรรมการเรียน	4.14	.47	3.76	.43	3.93	.50
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.80	.47	3.68	.49	3.57	.55
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	3.92	.51	4.13	.23	4.03	.33
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.82	.41	4.11	.28	4.10	.42
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.29	.41	3.38	.30	3.18	.40
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.47	.65	3.75	.33	3.78	.57
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.21	.32	4.48	.28	4.12	.40
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์การ						
10.1 แบบครอบครัว	3.75		3.00		4.00	
10.2 แบบราชการ	3.75		3.50		2.00	
10.3 แบบชั่วคราว	3.75		3.50		4.00	
10.4 แบบกลไกตลาด	3.75		4.50		4.25	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	3.95		4.25		4.20	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.17		2.33		2.25	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.95		3.85		3.95	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	3.90		4.15		4.15	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	สังคมศาสตร์		อุปถัมภ์ชาตินี้		วัดผล	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.90	.51	3.99	.45	4.02	.36
2. แรงจูงใจในการเรียน	3.88	.54	4.13	.65	4.16	.72
3. พฤติกรรมการเรียน	3.65	.73	3.95	.55	3.87	.47
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.37	.69	3.47	.60	3.37	.48
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	3.92	.37	3.85	.30	4.05	.27
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.84	.45	3.87	.23	3.98	.55
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.13	.48	3.28	.07	3.25	.52
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.52	.61	3.93	.47	3.67	.59
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.19	.38	4.39	.48	4.24	.29
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	4.25		2.50		4.00	
10.2 แบบราชการ	2.25		2.75		3.75	
10.3 แบบชั่วคราว	4.25		2.25		3.75	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.00		2.75		4.00	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.05		3.75		3.90	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.25		3.08		3.00	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.95		3.10		3.60	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.00		3.40		3.90	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	เชียงใหม่ วิจัยฯ		อุตรดิตถ์ บริหาร กศ.		อุตรดิตถ์ วัดผลฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.92	.46	4.09	.53	3.99	.62
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.08	.54	4.26	.50	3.88	.73
3. พฤติกรรมการเรียน	3.96	.54	4.13	.47	3.58	.68
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.42	.70	3.64	.79	3.41	.61
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.19	.35	4.25	.52	3.96	.45
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.96	.43	4.06	.43	3.80	.71
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	2.93	.39	3.15	.42	3.03	.54
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.78	.44	3.73	.44	3.65	.55
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.42	.17	4.44	.21	4.33	.55
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	2.25		4.50		4.75	
10.2 แบบราชการ	3.25		3.75		3.50	
10.3 แบบชั่วคราว	2.25		4.75		4.75	
10.4 แบบกลไกตลาด	2.75		3.25		4.50	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	3.15		4.15		4.70	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.67		2.92		2.08	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.00		4.00		4.30	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	3.60		3.85		4.35	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	กำแพงเพชร		นครสวรรค์		นครสวรรค์	
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.		หลักสูตรฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.02	.34	4.07	.39	3.87	.39
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.13	.54	4.26	.53	4.01	.59
3. พฤติกรรมการเรียน	3.93	.50	3.82	.56	3.61	.55
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.48	.64	3.56	.65	3.58	.71
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.09	.61	3.88	.44	3.95	.38
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.98	.35	3.95	.51	4.11	.47
7. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์	3.28	.23	3.39	.38	3.35	.32
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.62	.48	3.73	.38	3.84	.62
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.10	.52	4.16	.23	4.25	.37
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์การ						
10.1 แบบครอบครัว	3.75		3.50		4.00	
10.2 แบบราชการ	4.25		2.75		3.00	
10.3 แบบชั่วคราว	3.75		3.50		3.50	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.25		4.50		3.50	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.05		4.50		3.85	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.67		2.50		2.00	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.15		3.30		3.60	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	3.40		4.75		3.70	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	เทพสตรี		วไลยอลงกรณ์		วไลยอลงกรณ์	
	บริหาร กศ.		บริหาร กศ.		สังคมศาสตร์ฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.05	.60	4.36	.31	3.99	.51
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.13	.61	4.43	.43	3.93	.41
3. พฤติกรรมการเรียน	4.03	.67	4.36	.41	3.99	.47
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.33	.59	3.35	.71	3.39	.60
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.02	.47	4.08	.50	4.38	.05
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	4.08	.48	3.77	.39	4.08	.12
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.11	.33	3.06	.52	2.63	.18
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	4.03	.44	3.43	.66	3.93	.09
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.38	.39	4.11	.50	4.28	.11
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	4.25		3.25		4.25	
10.2 แบบราชการ	4.00		3.75		4.75	
10.3 แบบชั่วคราว	4.25		3.50		4.25	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.75		4.00		4.25	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.50		3.95		4.30	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.58		2.17		2.75	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	4.20		3.40		3.80	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.15		4.00		4.70	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	วไลยอลงกรณ์				พระนคร	
	หลักสูตรฯ		วิทยาศาสตร์ฯ		บริหาร กศ.	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.63	.96	4.12	.44	4.00	.51
2. แรงจูงใจในการเรียน	3.85	.78	4.06	.56	4.22	.48
3. พฤติกรรมการเรียน	4.12	.42	4.05	.46	4.01	.49
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.59	.63	3.70	.68	3.49	.55
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.27	.45	4.18	.37	3.92	.44
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	4.06	.07	3.97	.29	4.10	.43
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	2.83	.26	3.08	.53	3.14	.67
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.97	.13	3.28	.80	3.44	.44
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.30	.07	4.34	.37	4.37	.33
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	2.75		4.00		4.00	
10.2 แบบราชการ	3.50		2.50		3.75	
10.3 แบบชั่วคราว	2.50		3.75		3.75	
10.4 แบบกลไกตลาด	3.50		3.75		3.75	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	3.60		4.00		3.90	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.33		2.50		2.25	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.25		3.95		4.00	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.05		4.35		4.00	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร					
	หลักสูตรฯ		เทคโนโลยีฯ		สิ่งแวดล้อมฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.83	.51	4.12	.58	4.11	.45
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.05	.53	4.12	.71	4.04	.57
3. พฤติกรรมการเรียน	3.87	.54	4.06	.53	4.11	.42
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.53	.60	3.53	.68	3.67	.69
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	3.97	.56	3.85	.31	3.98	.32
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.92	.33	4.00	.47	4.04	.31
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.14	.31	3.32	.37	3.71	.38
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.90	.58	3.51	.48	3.98	.69
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.22	.51	4.22	.37	4.56	.36
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	3.50		3.50		4.75	
10.2 แบบราชการ	4.00		4.00		4.00	
10.3 แบบชั่วคราว	3.25		4.00		4.00	
10.4 แบบกลไกตลาด	3.25		4.00		4.00	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	3.80		3.85		3.95	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.33		2.42		3.00	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.80		3.65		3.80	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	3.75		4.00		4.45	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	พระนคร คณิตศาสตร์		บ้านสมเด็จฯ บรรณารักษ์		จอมบึง บริหาร กศ.	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.97	.33	4.06	.62	4.06	.45
2. แรงจูงใจในการเรียน	4.17	.50	4.17	.53	4.11	.56
3. พฤติกรรมการเรียน	4.17	.53	4.10	.57	3.88	.49
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.96	.53	3.94	.58	3.83	.53
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	3.95	.25	4.26	.35	3.72	.66
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.98	.16	4.18	.47	3.78	.51
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.40	.23	3.31	.26	3.07	.41
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.42	.42	3.67	.60	3.69	.78
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.20	.20	4.45	.33	4.39	.38
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	3.75		3.00		4.25	
10.2 แบบราชการ	3.50		3.25		4.00	
10.3 แบบชั่วคราว	3.50		3.75		3.75	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.00		3.75		3.50	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.30		4.30		4.10	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.42		2.58		2.67	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	4.05		3.55		3.65	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.25		3.80		2.95	

ตาราง 36 (ต่อ)

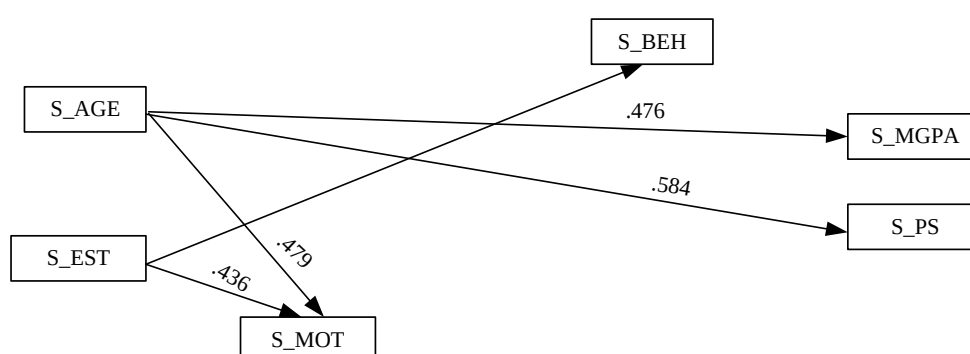
ตัวแปร	จอมบึง		เพชรบุรี		สงขลา	
	สังคมศาสตร์		บริหาร กศ.		บริหาร กศ.	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	406	.46	3.86	.59	3.88	.41
2. แรงจูงใจในการเรียน	389	.56	4.00	.62	3.82	.61
3. พฤติกรรมการเรียน	3.80	.68	3.85	.51	3.94	.41
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.68	.65	3.85	.55	3.83	.56
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	3.88	.53	4.22	.48	3.81	.49
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	3.75	.53	4.16	.40	3.85	.51
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.32	.41	3.34	.45	3.18	.32
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.45	.35	3.95	.43	3.61	.64
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.10	.69	4.31	.39	4.48	.39
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์การ						
10.1 แบบครอบครัว	4.00		4.75		5.00	
10.2 แบบราชการ	2.25		5.00		5.00	
10.3 แบบชั่วคราว	4.00		5.00		5.00	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.00		5.00		5.00	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.10		4.80		4.70	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.75		2.75		2.33	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.75		4.55		4.55	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	4.00		4.80		4.80	

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	บริหาร กศ.		ภูเก็ต ยุทธศาสตร์		หลักสูตรฯ	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
ปัจจัยระดับนักศึกษา						
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.88	.41	4.06	.44	3.94	.59
2. แรงจูงใจในการเรียน	3.82	.61	4.07	.74	4.01	.74
3. พฤติกรรมการเรียน	3.94	.42	4.07	.52	3.99	.58
4. การใช้เวลาในการเรียน	3.83	.55	4.05	.59	3.88	.54
ปัจจัยระดับห้องเรียน						
5. บรรยากาศการเรียนการสอน	4.10	.36	4.17	.25	3.75	.23
6. แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์	4.00	.36	4.00	.12	3.81	.30
7. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์	3.13	.63	3.33	.36	3.02	.22
8. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	3.55	.48	4.00	.22	3.77	.55
9. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	4.51	.19	4.44	.28	3.99	.53
ปัจจัยระดับสาขาวิชา						
10. วัฒนธรรมองค์กร						
10.1 แบบครอบครัว	3.00		3.75		5.00	
10.2 แบบราชการ	3.75		3.50		5.00	
10.3 แบบชั่วคราว	3.50		4.25		5.00	
10.4 แบบกลไกตลาด	4.75		3.50		5.00	
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
11.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	4.10		4.10		4.95	
11.2 แบบแลกเปลี่ยน	2.75		2.42		2.50	
12. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.80		3.95		4.60	
13. กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร	3.85		4.10		4.85	

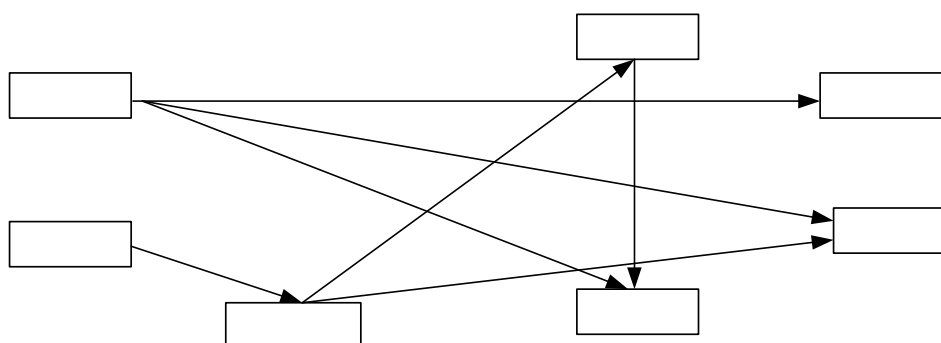
ภาพประกอบ 51 โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ จำนวน 39 โมเดล เรียงตามสาขาวิชาและสถาบันราชภัฏ

1) โมเดลที่ 1 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเลย

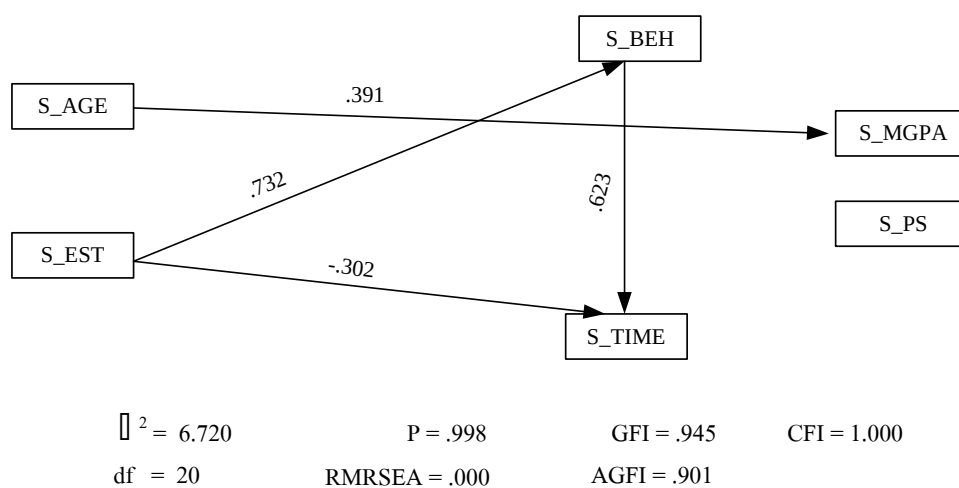


$\chi^2 = 6.305$ $P = .998$ $GFI = .948$ $CFI = 1.000$
 $df = 20$ $RMRSEA = .000$ $AGFI = .907$

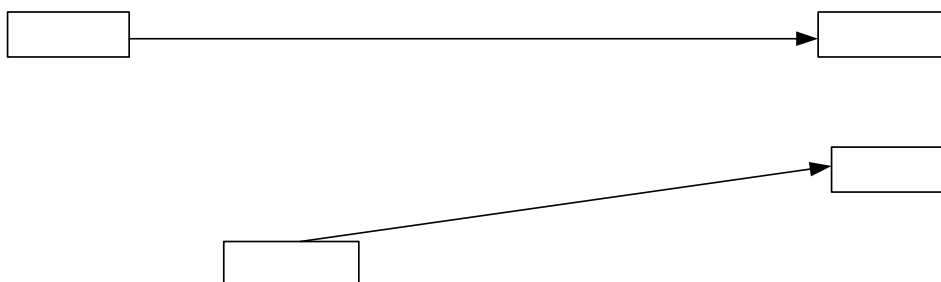
2) โมเดลที่ 2 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 2) สถาบันราชภัฏเลย



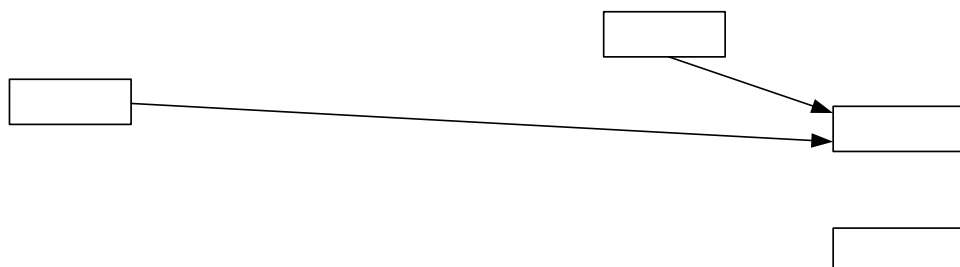
3) โมเดลที่ 3 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 3) สถาบันราชภัฏเลย



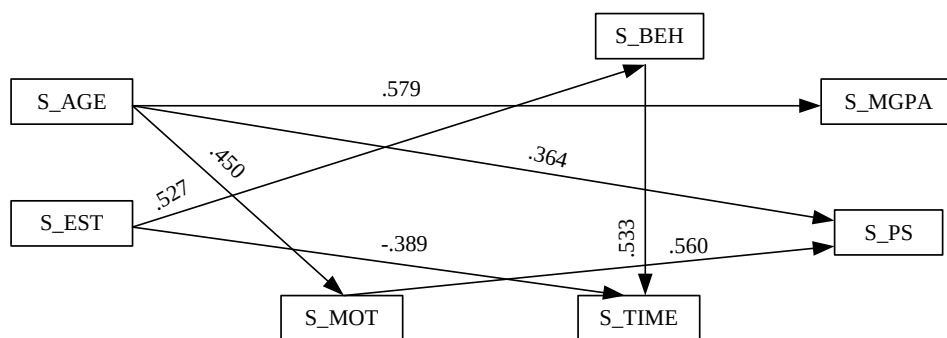
4) โมเดลที่ 4 สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเลย



5) โมเดลที่ 5 สาขาไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเลย



6) โมเดลที่ 6 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏสกลนคร



S_AGE

$$\chi^2 = 10.534$$

$$P = .971$$

$$GFI = .940$$

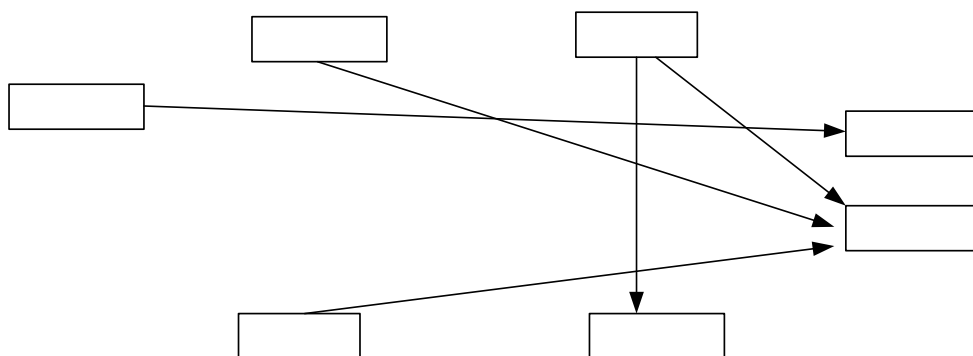
$$CFI = 1.000$$

$$df = 21$$

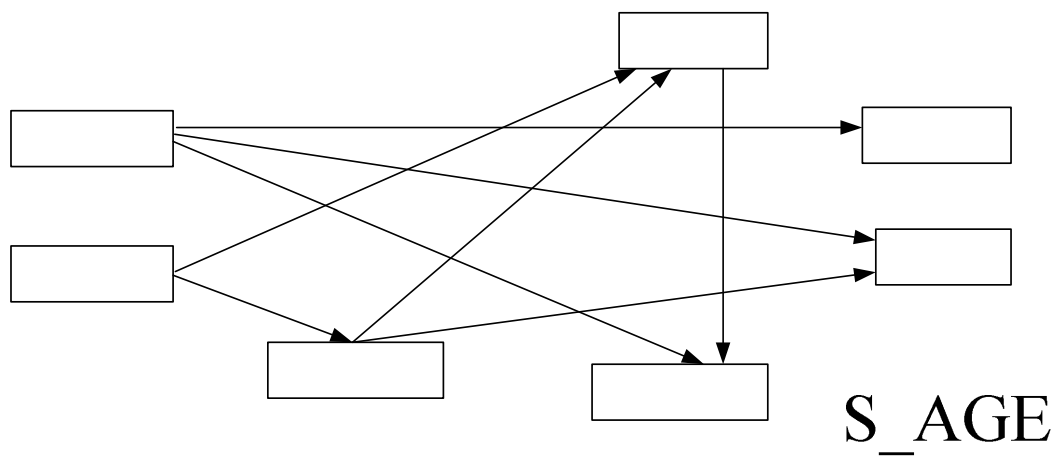
$$RMRSEA = .000$$

$$AGFI = .897$$

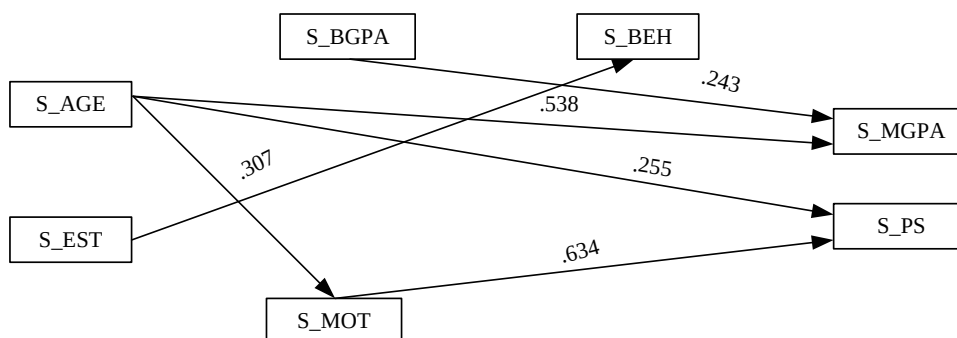
7) โมเดลที่ 7 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 2) สถาบันราชภัฏสกลนคร



8) โมเดลที่ 8 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏนครราชสีมา



9) โมเดลที่ 9 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี



$$\chi^2 = 16.343$$

$$P = .695$$

$$GFI = .913$$

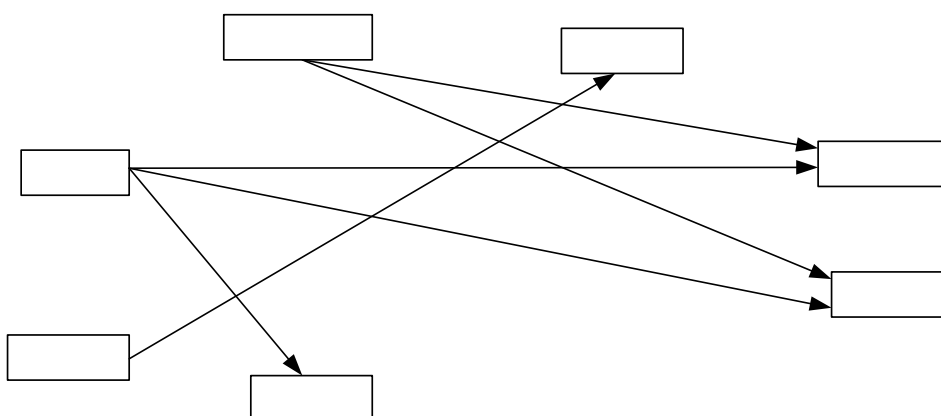
$$CFI = 1.000$$

$$df = 20$$

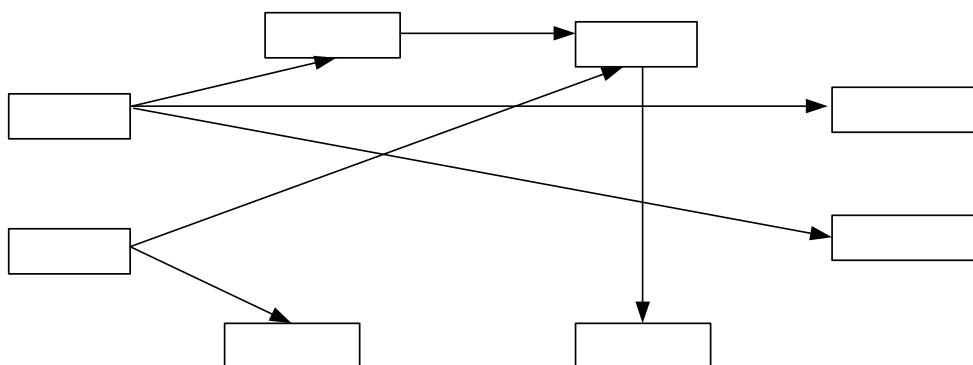
$$RMRSEA = .000$$

$$AGFI = .844$$

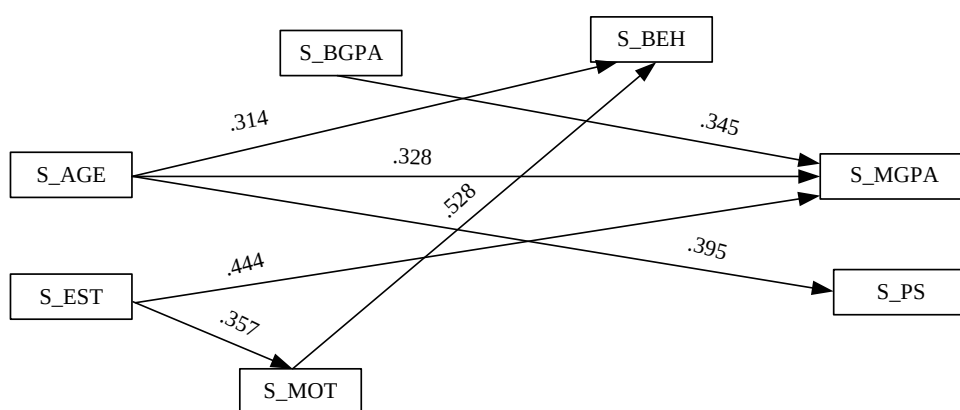
10) โมเดลที่ 10 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 2) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี



11) โมเดลที่ 11 สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี



12) โมเดลที่ 12 สาขาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี



$$\chi^2 = 17.46$$

$$df = 20$$

$$P = .62$$

$$RMRSEA = .000$$

$$GFI = .902$$

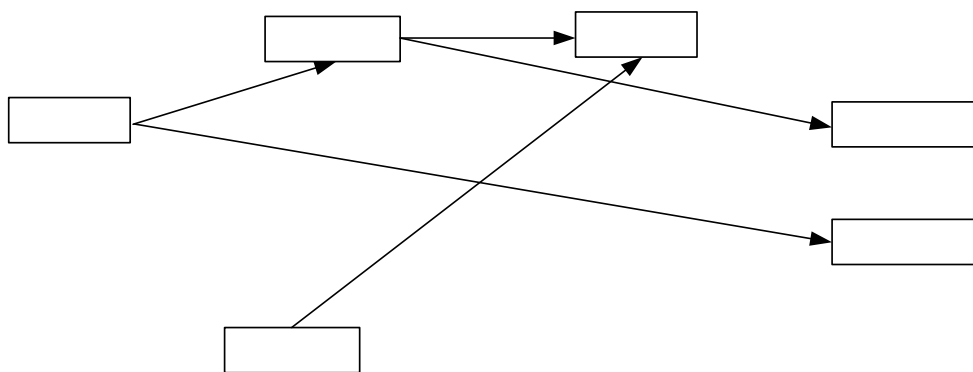
$$AGFI = .823$$

$$CFI = 1.000$$

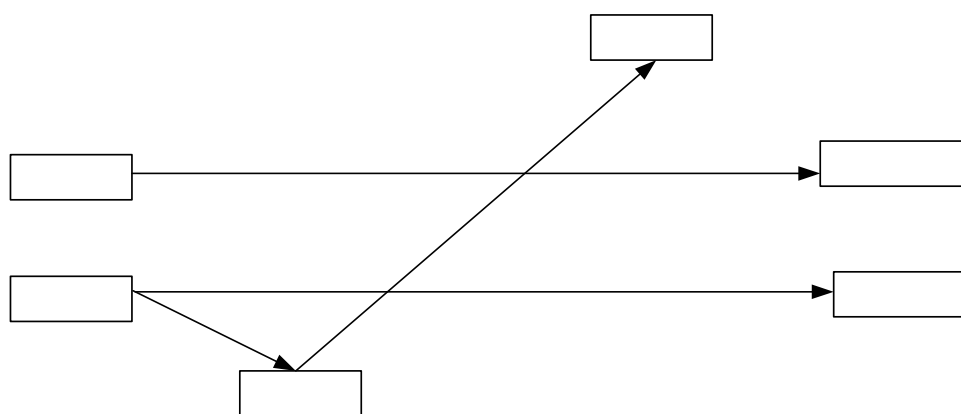
S_AGE

S_EST

13) โมเดลที่ 13 สาขาการประเมินผลและวิจัยการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี

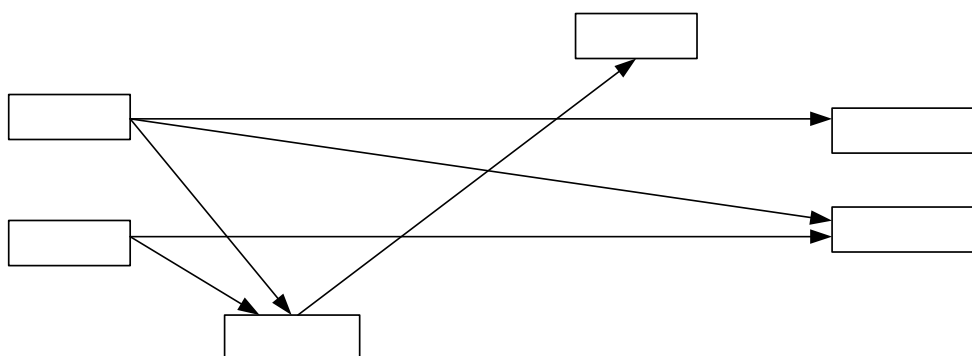


14) โมเดลที่ 14 สาขาการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเชียงใหม่

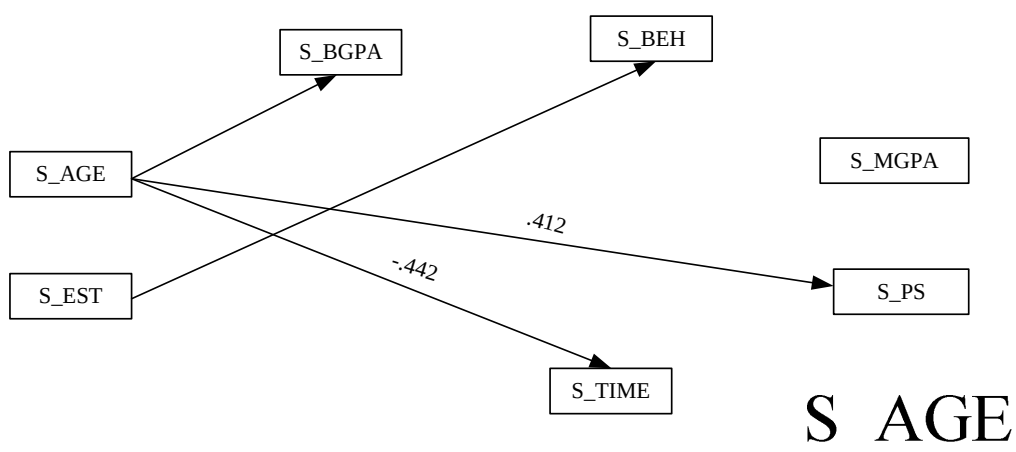


S_AGE

15) โมเดลที่ 15 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์



16) โมเดลที่ 16 สาขาการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์



$\chi^2 = 10.710$
df = 20

P = .953
RMRSEA = .000

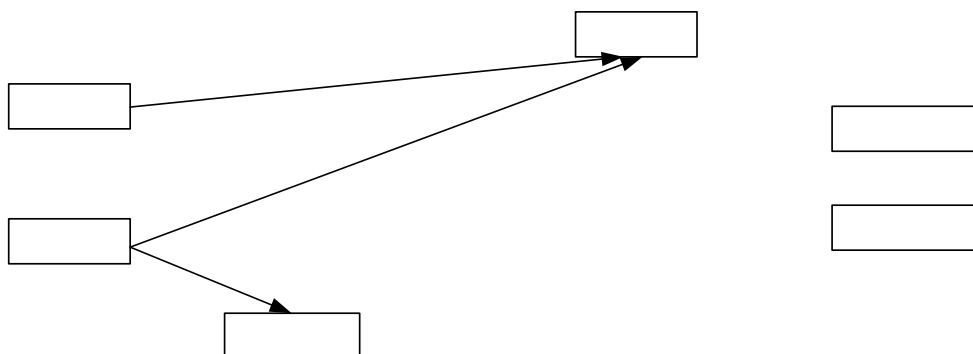
GFI = .910
AGFI = .838

CFI = 1.000

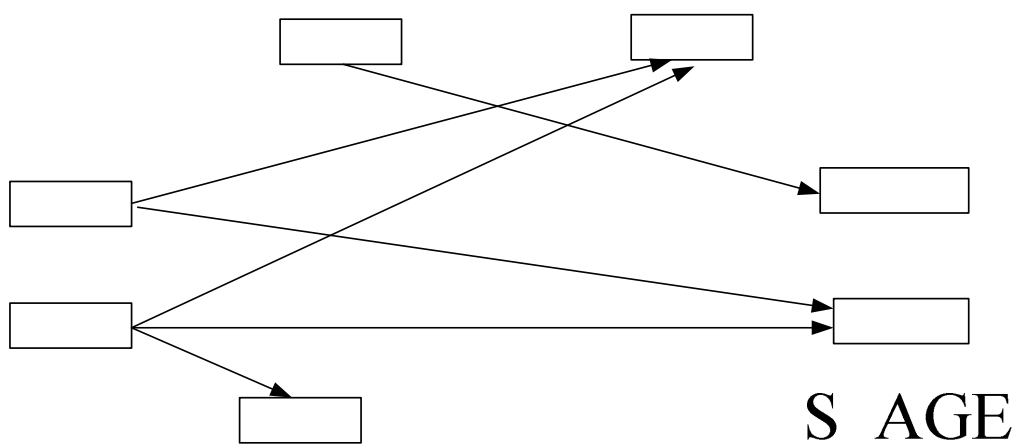
S_AGE

S_EST

17) โมเดลที่ 17 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร

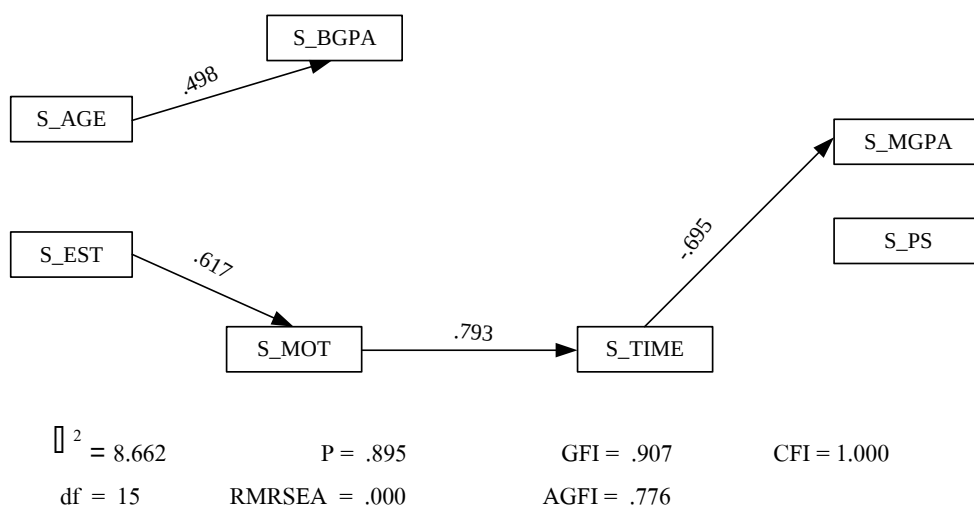


18) โมเดลที่ 18 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏนครสวรรค์

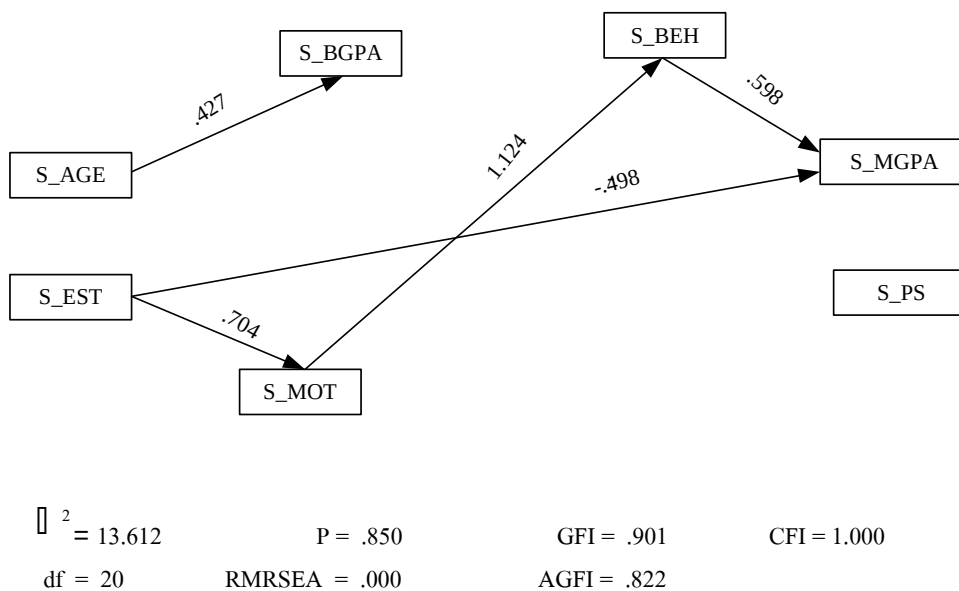


S_EST

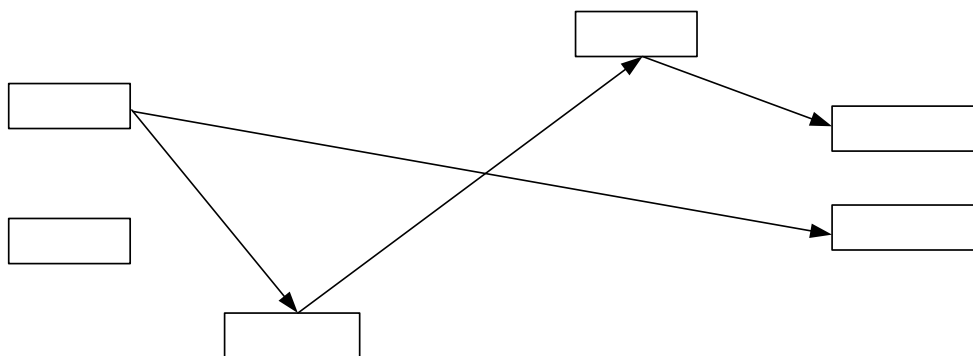
19) โมเดลที่ 19 สาขาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏนครสวรรค์



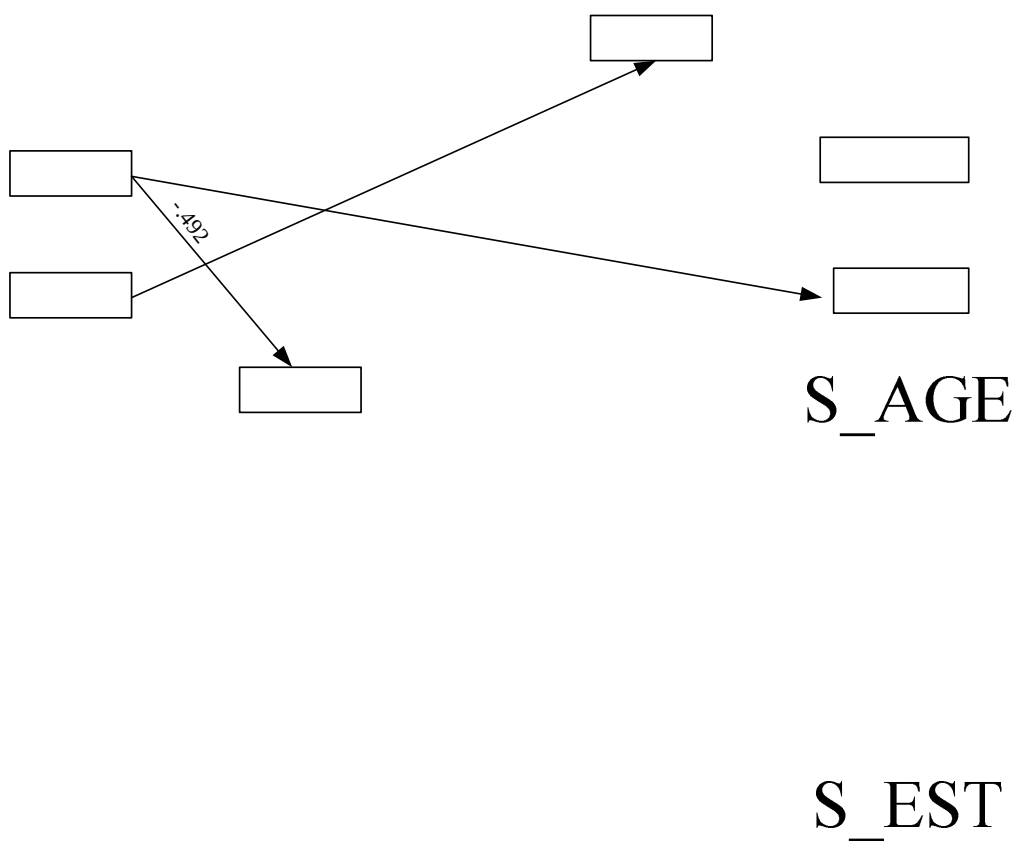
20) โมเดลที่ 20 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเทพสตรี



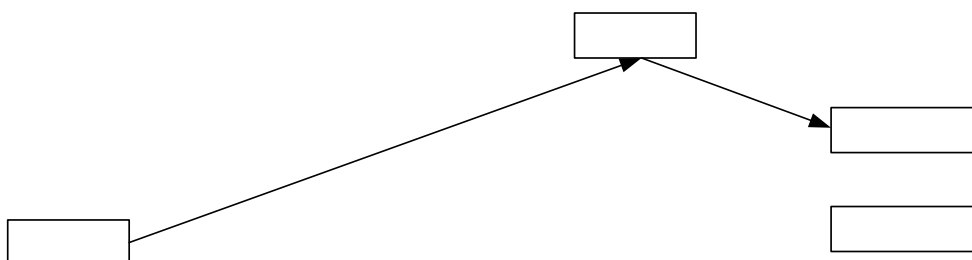
21) โมเดลที่ 21 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 2) สถาบันราชภัฏเทพสตรี



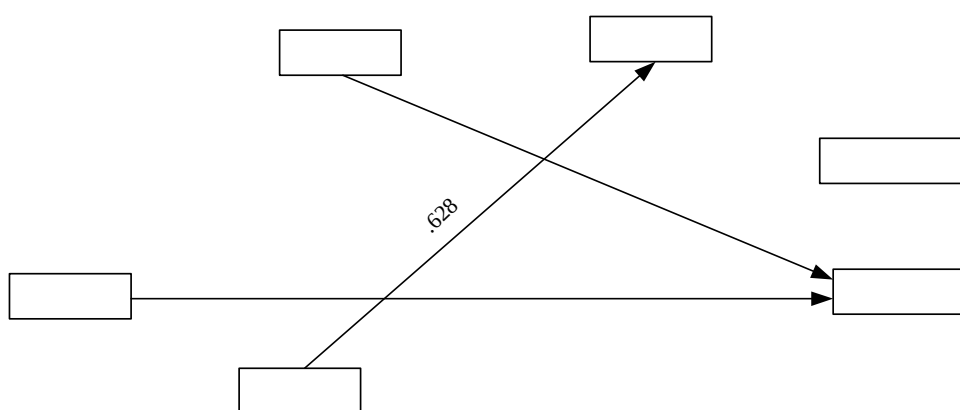
22) โมเดลที่ 22 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์



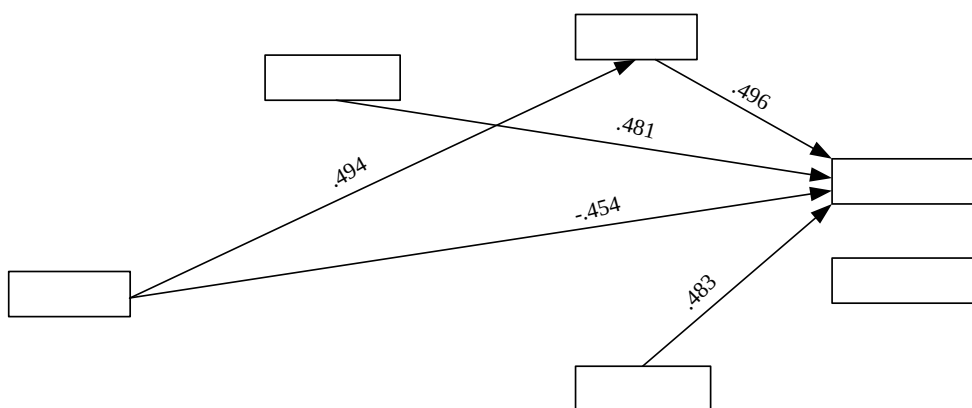
23) โมเดลห้องเรียนที่ 23 สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์



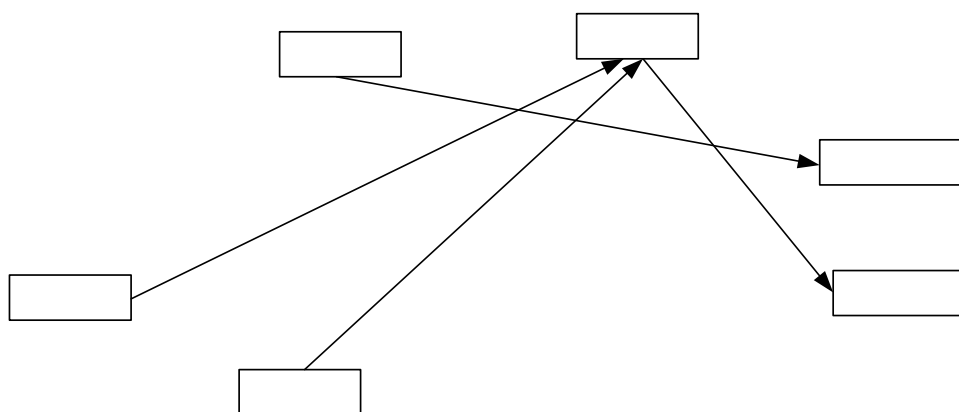
24) โมเดลห้องเรียนที่ 24 สาขาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์



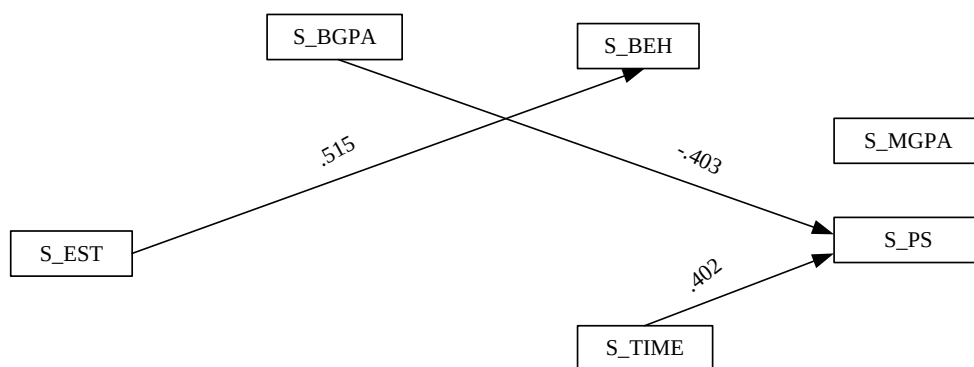
25) โมเดลที่ 25 สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์



26) โมเดลที่ 26 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏพระนคร



27) โมเดลที่ 27 สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏ
พระนคร



$$\chi^2 = 13.549$$

$$df = 23$$

$$P = .939$$

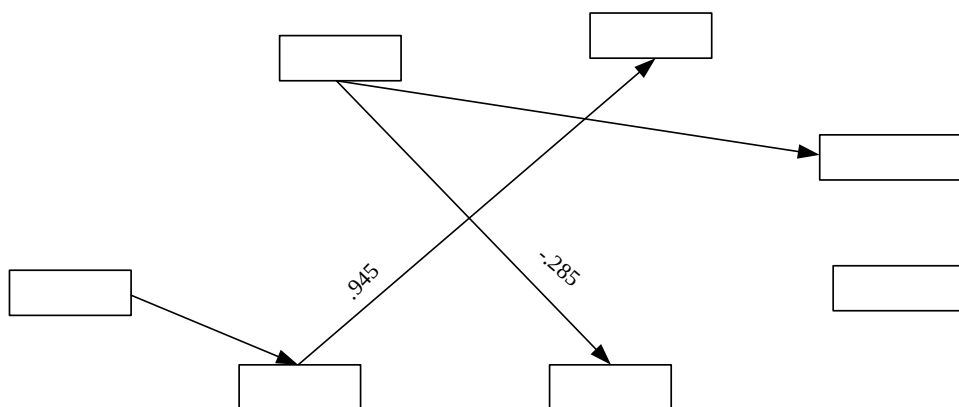
$$RMRSEA = .000$$

$$GFI = .909$$

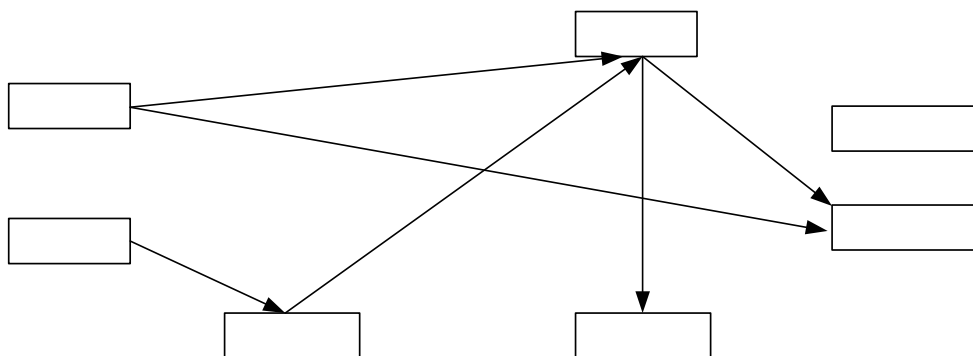
$$AGFI = .858$$

$$CFI = 1.000$$

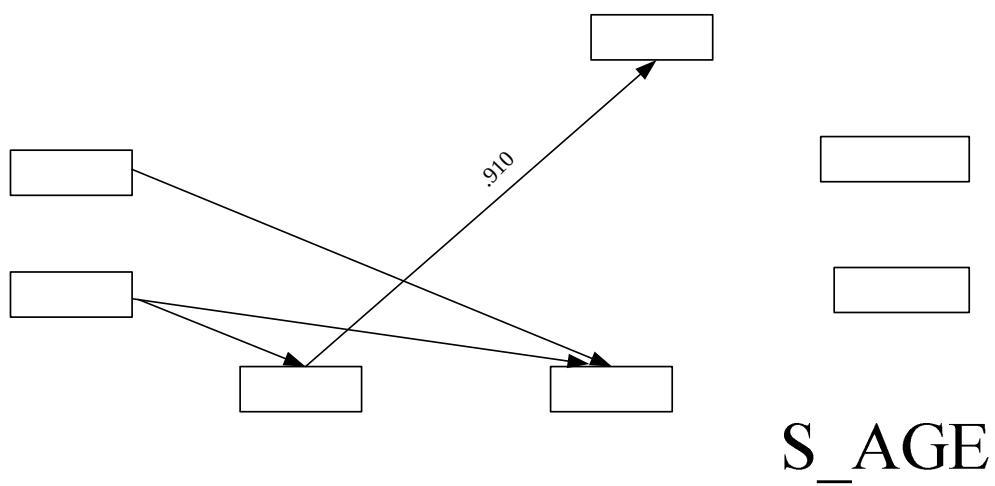
28) โมเดลที่ 28 สาขาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏพระนคร



29) โมเดลที่ 29 สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏพระนคร

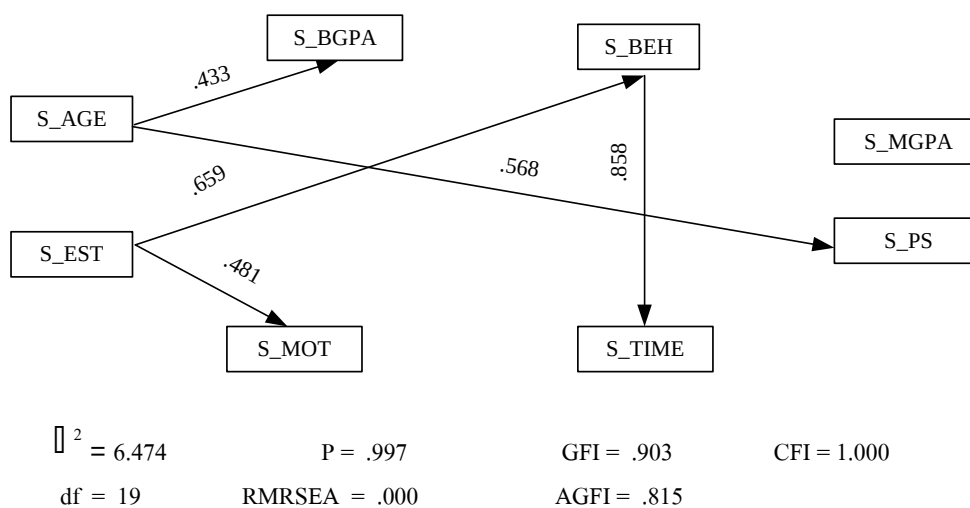


30) โมเดลที่ 30 สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏพระนคร

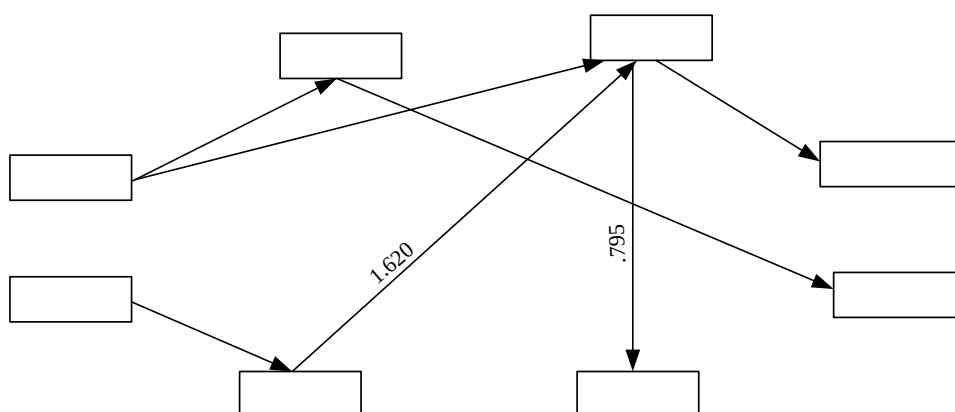


S_EST

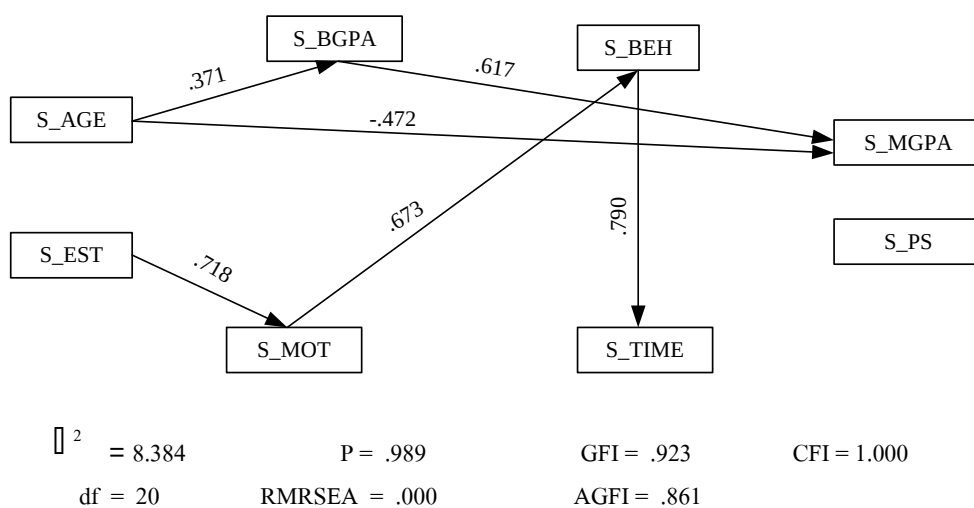
31) โมเดลที่ 31 สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏพระนคร



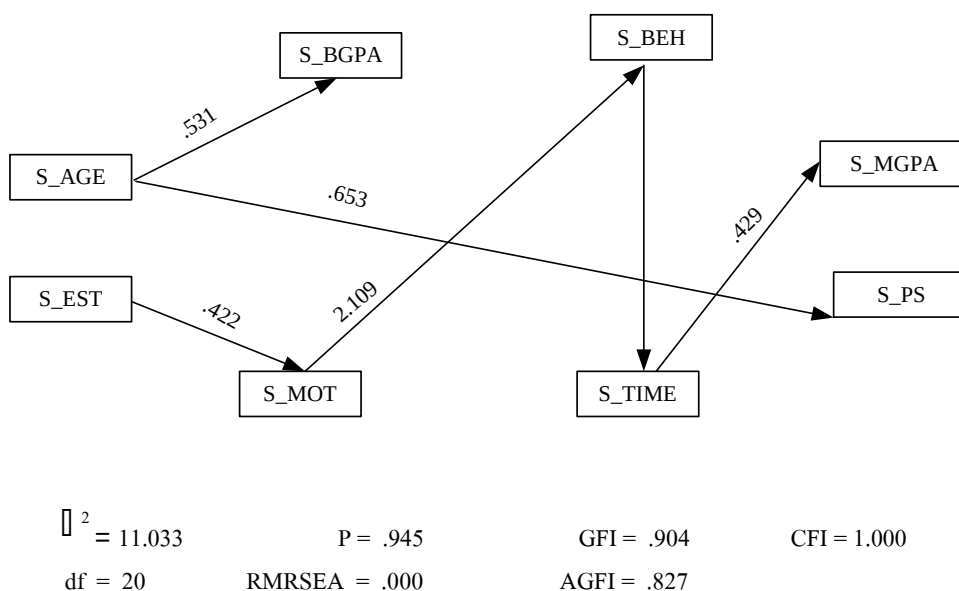
32) โมเดลที่ 32 สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



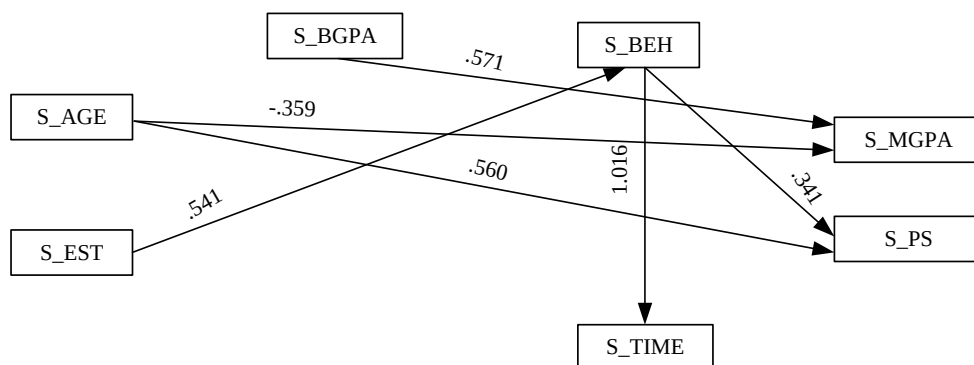
33) โมเดลที่ 33 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



34) โมเดลที่ 34 สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



35) โมเดลที่ 35 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏเพชรบุรี



$$\chi^2 = 13.134$$

$$df = 18$$

$$P = .784$$

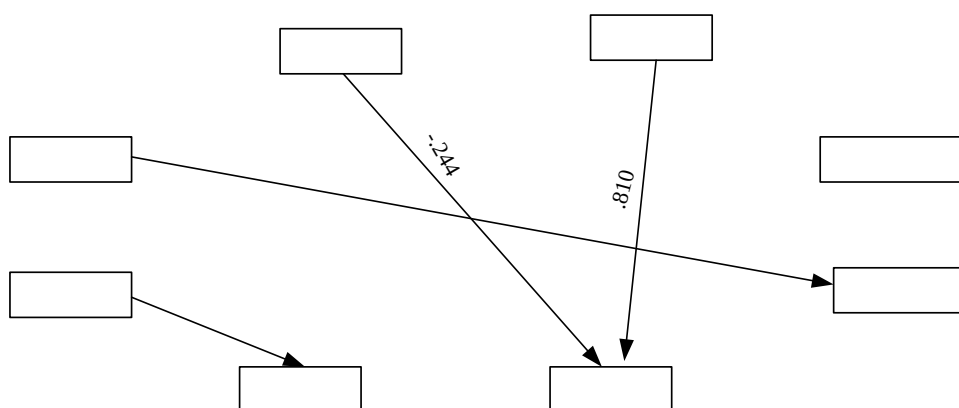
$$RMRSEA = .000$$

$$GFI = .907$$

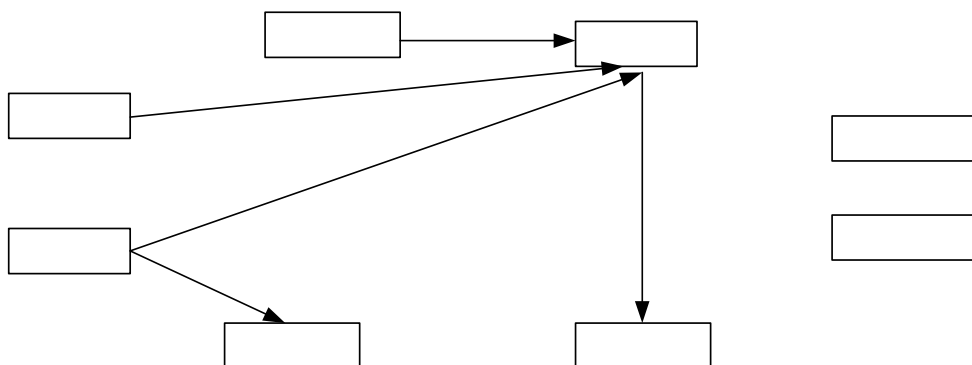
$$AGFI = .814$$

$$CFI = 1.000$$

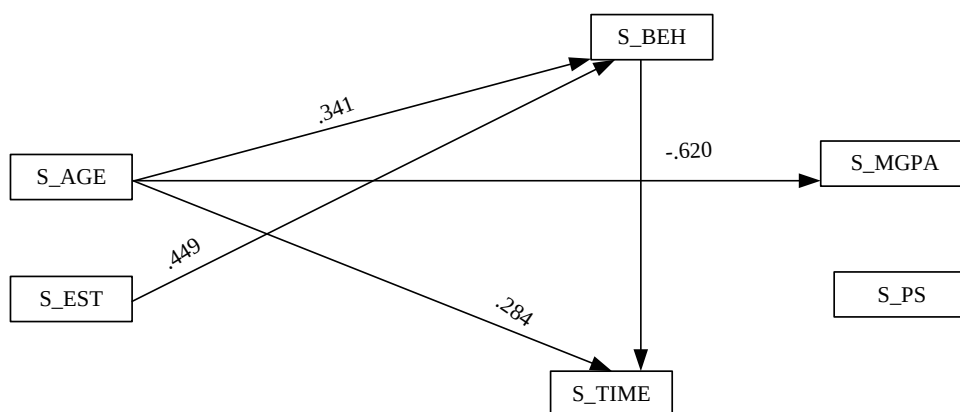
36) โมเดลที่ 36 สาขายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏสงขลา



37) โมเดลที่ 37 สาขาการบริหารการศึกษา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏภูเก็ต



38) โมเดลที่ 38 สาขายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏภูเก็ต



$$\chi^2 = 12.693$$

$$df = 19$$

$$P = .854$$

$$RMRSEA = .000$$

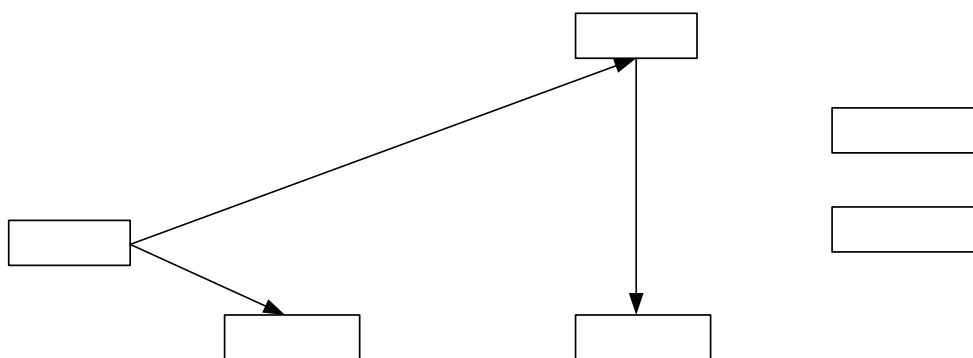
$$GFI = .907$$

$$AGFI = .824$$

S_AGE

S_EST

39) โมเดลที่ 39 สาขาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มที่ 1) สถาบันราชภัฏภูเก็ต



S_EST

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา และเลขานุการคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
สาขาการบริหารการศึกษาระดับคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ อาจารย์ประจำสาขาการวัดผลและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ มีแจ้ง
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประธานคณะกรรมการสาขาการวิจัยและประเมินผล ระดับปริญญาเอก
มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
ประธานโครงการบัณฑิตศึกษาและอาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏสกลนคร
5. ดร. ราชันย์ บุญธิมา
อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพิมพ์อร สดเอี่ยม
วัน เดือน ปีเกิด	มกราคม 2495
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 303 หมู่ที่ 8 ถนนเลย – เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42001
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รองอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันราชภัฏเลย ถนนเลย – เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42001
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอุดรดิตถ์ตรุณี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2514	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครู อุดรดิตถ์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2516	การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2521	M.Ed. (Educational in Evaluation and Measurement) M.S. University of Baroda, Gujarat State, India.
พ.ศ. 2547	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ