



ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษา  
ของสถาบันรัชต์ภาคย์

Opinion on factors affecting the success of integrated educational  
administration of Rajapark Institute

จิรพรรณ จันทรวีเชียร , ปราณี ปานแมน, ปุณณัตต์ หิรัญบุรณะ, จุมพล หิรัญสุขและ ทวีศักดิ์ แสงเงิน

Jeerabhan Chanwichian, Pranee Panman, Punnut Hirunburana, Jumpol Hirunsook

and Thaveesak Sangern

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

Email: [Barbie\\_uk@windowslive.com](mailto:Barbie_uk@windowslive.com)

Received November 8, 2022 & Revise December 7, 2022 & Accepted December 31, 2022

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยม รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพนักงาน/บุคลากร ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้าน ระบบบริหารผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผล ต่อความคิดเห็นในการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาแตกต่างกัน เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณา การทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ ต่างกัน จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณา การทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้าน ระบบบริหาร ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ ด้านประมวลและการกลั่นกรองความรู้ ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านพนักงาน/บุคลากร ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านค่านิยม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความคิดเห็น, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ, การบริหารเชิงบูรณาการ, การศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์



## Abstract

This research aims to study opinions on factors affecting the success of integrated educational administration of Rajapark Institute. The research results show that respondents have opinions on factors affecting the success of integrated educational administration of Rajapark Institute at a high level overall. When considering each aspect, it was found that opinions were at the highest level in 3 aspects: values, followed by structure, and strategy. Four aspects with high opinions were at a high level: employees/personnel, skills/expertise, formats/practices, and the aspect with the lowest average value was management system. The data analysis results compared opinions on factors affecting the success of integrated educational administration of Rajapark Institute, classified by different personal factors, which had different effects on opinions on integrated educational administration. Different genders had different opinions on factors affecting the success of integrated educational administration of Rajapark Institute, classified by gender, with statistically significant differences at the 0.05 level. Females had higher opinions than males. Different ages had different opinions on factors affecting the success of integrated administration. The education of Rajapark Institute classified by age when considering each aspect found that the structure aspect, the management system aspect, the form/practice aspect, the knowledge processing and filtering aspect, the skills/expertise aspect, the staff/personnel aspect, the strategy aspect, the values aspect were not significantly different at the .05 level.

**Keywords:** Opinion, factors affecting the success, integrated educational administration, Rajapark Institute

## บทนำ

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญปรัชญาของกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 กำหนดการศึกษาในระดับ บัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาที่เน้นการพัฒนาบัณฑิตและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัย เพื่อให้ สามารถสร้างสรรค์จรจรลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการ และวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) ดังนั้น สถานศึกษาเป็นองค์กร ที่ สำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม



หรือ ด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า กล่าวคือ สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากเพียงใดย่อมผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับ มหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อตอบโจทย์ต่อสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือว่าการศึกษาระดับที่สำคัญ เนื่องจากการศึกษาที่เตรียม บุคคลเข้าสู่อาชีพ โดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกมาจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะตามที่เจ้าของ สถานที่ประกอบการและสังคมยอมรับ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะให้นิสิต นักศึกษาของตนมีคุณภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพของอุดมศึกษาไทยมีทั้งจุดเด่น และจุดอ่อนใน หลายประการด้วยกัน จุดเด่นที่สถาบันอุดมศึกษาควรรักษาไว้เป็นแบบอย่าง ประกอบด้วย การกระจายอำนาจที่ มากขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา สิ่งนี้สามารถมีส่วนช่วยเหลือในการเสริมประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพ บัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาออกมา รวมถึงในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น สามารถ จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้ถึงร้อยละ 12.5 ในวัยเรียน ซึ่งใกล้เคียงกับร้อยละ 15 ซึ่งถือว่าเป็นระดับร้อยละที่อุดมศึกษาเข้าถึงสู่มวลชน (Mass Education) จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทยถือว่าเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่สำคัญ เนื่องจากการศึกษาที่เตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ โดยนิสิตนักศึกษาที่จบ การศึกษาแล้วมีอาชีพหรือมีงานทำ จึงเป็นเป้าหมายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา และรัฐบาล ต้องมีความตระหนักว่าการที่นิสิตนักศึกษาที่จบการศึกษาแล้ว มีอาชีพทันที และ ต้องมีทักษะและคุณลักษณะตามที่เจ้าของสถานที่ประกอบการยอมรับ จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึง พยายามทุกวิถีทางที่จะให้นิสิตนักศึกษาของตนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นยุคการแข่งขันจึงมีความจำเป็นที่ต้องเน้น คุณภาพของบัณฑิตเพื่อการแข่งขันภายในประเทศ และต่างประเทศด้วยเช่นกัน

พระราชบัญญัติบริหารงานกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2562) กำหนดให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต้องมีแผนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอ มีความสามารถที่เกิดจากความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาต่าง ๆ และด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งมิติ เป้าหมายการอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบอุดมศึกษา (กลุ่มวัยสูงอายุ) และนอกระบบอุดมศึกษา (กลุ่มวัยไม่สูงอายุ) ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบายในทุกระดับให้เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มและแต่ละช่วงอายุ การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และแนวทางการจัดการศึกษาแบบกล่องทราย จะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาโดยพัฒนากำลังคนรูปแบบใหม่ แผนพัฒนาเพื่อขยายโอกาสสร้างงาน สร้างองค์ความรู้ใหม่ และตามอัตลักษณ์ของแต่ละกลุ่มองค์กรที่มีอำนาจในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อยกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้อยู่ในระดับสูงของโลก (World University Rankings) และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการแข่งขัน



ของประเทศ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพ จะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมและลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไป

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพของการอุดมศึกษาไทยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบัน ก็ยังพบว่าคุณภาพอุดมศึกษาฯยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และพบจุดอ่อนในหลายประเด็น ประกอบด้วย ปัญหานโยบายของรัฐบาล และสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งยังไม่มี ความแน่นอนและเกิดความซ้ำซ้อนในการ ดำเนินงาน ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ไม่เกิดบูรณาการ ไม่มีการ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรตามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลก เกิด การขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณภาพ ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและ สถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ การสร้างความสามารถในการแข่งขันจากเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างรายได้ให้กับ สถาบันเอง พัฒนาคูณาการการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สามารถสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงระดับโลก และบูรณาการองค์ความรู้บนหลักสูตรต้นแบบที่มีคุณภาพสูง ได้รับความรู้ใหม่มากกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำใน ต่างประเทศ ในด้านการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาควรลดความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะเข้ามามีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ควรเน้น การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจซึ่งจะทำให้สถาบันอุดมศึกษา มีความยืดหยุ่นและมีโอกาสเติบโตได้เร็วกว่า สถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีอำนาจรวมศูนย์ อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกัน มีส่วน ร่วมในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ อุดมศึกษาไทยที่มี ประสิทธิภาพ

สถาบันรัชต์ภาคย์ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2538 มีวัตถุประสงค์หลักการเปิดการเรียน การสอนที่สนองตอบนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีโรคระบาดโควิด-19 โดยได้การบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนให้ เหมาะสมกับนักศึกษาผู้ที่อยู่ห่างไกลได้ศึกษาหาความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิตและ พัฒนา หน้าที่การงาน ส่งเสริมพัฒนาสังคมและท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้า มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางการ เรียน การสอนให้ใกล้เคียงกับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้ได้มากที่สุด ใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล (On-Line) โดยใช้สื่อ การเรียนการสอนหลายรูปแบบ ได้แก่ ตำรา/เอกสารประกอบการบรรยาย การบรรยายสดทางสัญญาณ ดาวเทียม ทางอินเทอร์เน็ต (Zoom) และมีการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัย ของ อมรรรัตน์ สวนชุมพล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีผล คุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปิดสอนหลักสูตรในวิชาต่างๆ ต่อไปนี้ เพื่อให้บริการวิชาการแก่ สังคมและสืบสานศิลปวัฒนธรรมในชุมชน บริหารธุรกิจ (ปริญญาตรี/โท) หลักสูตรศิลปศาสตร์ (ปริญญาตรี/โท) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ (เปิดสอนในระดับปริญญาตรี) เน้นการเรียนการสอนตามแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและก้าวหน้า บรรลุและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ "ผู้นำดีเด่นด้านอุดมศึกษา" ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บัณฑิตของสถาบันราชภัฏควรมีทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา



ในสถานการณ์ต่างๆ ตามปรัชญาของสถาบันที่ว่า "ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก" ประเด็นสำคัญ ได้แก่ เน้นให้บัณฑิตสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขจากเนื้อหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันระดับภาคฯ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาของสถาบันระดับภาคฯ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการหลักสูตรให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่ายจัดทำแผนการศึกษา และอาจารย์ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสถาบัน ฯ และชุมชนท้องถิ่นนำมา ซึ่งความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางวิชาการให้ดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง และสามารถปรับตัวได้ เท่าทันสภาพการณ์กับการระบาดโรคโควิด – 19 จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่เปี่ยมล้นด้วยคุณภาพจากการบริหารเชิงบูรณาการของสถาบันระดับภาคฯต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทาง การศึกษาของสถาบันระดับภาคฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

#### แนวคิดการบริหารกับปัจจัยความสำเร็จ

การจัดการศึกษาเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการไปพร้อมกันคือ การบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและ การนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะกระบวนการบริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ ก็เชื่อได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคล สำคัญที่จะทำให้กระบวนการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จคือ สร้างศรัทธา พัฒนาทีมงาน ประสานการใช้ยุทธศาสตร์

1. สร้างศรัทธา เป็นกระประพฤติปฏิบัติตน ประกอบด้วย มุ่งมั่นหมั่นทำดี มีวิสัยทัศน์ชัดเจน โปร่งใส ให้ความเป็นธรรม นำพัฒนา (นำคิด นำทำ) วาจาสุภาพ และ อดทนอดกลั้น

2. พัฒนาทีมงาน เป็นการสร้างทีมงานให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นคณะ มีคุณลักษณะดังนี้มี ความเป็นกันเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ติดต่อกสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ทุกคนรู้บทบาทของตนเองอย่าง ชัดเจน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ประนีประนอมกัน ไม่พยายามเอาเปรียบกัน และทุกคนมีความสำคัญ

เมื่อพัฒนาทีมงานให้มีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว การพัฒนางานต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ บริหารสถานศึกษา เช่น อาจารย์ กรรมการสถานศึกษาชั้น และผู้ปกครอง และสมาคมศิษย์เก่าส่วนแนวทางในการพัฒนาทีมงาน มีดังนี้ 1) จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา 2) ส่งเสริมให้อาจารย์ / บุคลากรศึกษา ต่อ 3) ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ 4) ศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยที่ประสบผลสำเร็จ และ 5) การ สร้างประสบการณ์โดยทำงานที่ทำ



ทนาย

3. ประสานการใช้ยุทธศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำยุทธศาสตร์ การทำงานใหม่มาใช้ใน การพัฒนาการจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนประสานการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการนำนวัตกรรม หรือ ยุทธศาสตร์มาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีสามารถใช้เป็นที่ปรึกษาของ ทีมงาน ได้ยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ และทำให้ประสบผลสำเร็จ อาทิเช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับทีมงานของตน ซึ่งประกอบด้วย ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนางาน เช่น กระบวนการพัฒนาระบบครบวงจรของ Deming Cycle หรือ วงจร PDCA

1) Plan คือ การวางแผนในการดำเนินการ

2) Do คือ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้

3) Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินการกับแผน

4) Action คือ การยึดถือปฏิบัติ หากการดำเนินการบรรลุตามแผนถ้าการดำเนินการยังไม่บรรลุ ตามแผนให้ หาสาเหตุ และวางแผนแก้ไขใหม่

สรุปได้ว่า วงจรสู่ความสำเร็จ (Deming Cycle ) กลยุทธ์ในการบริหารที่ประสบผลทั้ง 3 อย่าง คือ สร้าง ศรัทธา พัฒนาทีมงาน ประสานการใช้ยุทธศาสตร์ หากผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนเองให้มีพฤติกรรม ดังกล่าว เชื่อว่า จะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความ ชื่นชม ชื่นชอบ และช่วยเหลือ เมื่อเป็น เช่นนั้นก็ทำให้ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### ความหมายของปัจจัยความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำเร็จใน การ ปฏิบัติงาน เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงานเพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และ เป้าหมายในการ ปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบาย และกลยุทธ์ต่าง ๆ มา ประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อ ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องทราบความหมายของ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้ให้คำนิยาม และความหมายของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานไว้

จอร์จ ดีน กิตติมงคลมา (2543) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพอใจ หมายถึง สภาวะจิต ที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการถ้าหากความ ต้องการนั้นได้รับ ตอบสนองทั้งหมดหรือเพียง บางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้า ความต้องการนั้นไม่ได้รับการ ตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น จากแนวคิดดังกล่าว ช่างต้น สามารถสรุปได้ว่า การที่หัวหน้า จะพัฒนาองค์กรหรือทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องคำนึงและพิจารณาความบกพร่องหรือความด้อยใน ตัวบ่งชี้ โดยอาศัยรูปแบบการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจะ เป็นที่มาของการกำหนดปัญหาเพราะปัญหาคือสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อรอการแก้ไขหรือความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังและปัญหา อาจเกิดที่ เป้าหมาย เกิดที่ผลผลิต เกิดที่ กระบวนการ หรือเกิดที่ปัจจัยอื่น ๆ ก็ตาม ล้วนเป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานเมื่อระบุปัญหา ที่เกิดขึ้นได้แล้วนั้นก็ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาองค์กร



และวางแผน ฝึกอบรมให้หัวหน้ามีทักษะการบริหาร ทั้งด้านบุคลากร ด้านองค์กร ด้านทรัพยากร ให้เกิดความพึงพอใจกับ ทุกฝ่ายและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และย้อมนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีผู้กำหนดกรอบแนวคิดการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ต่างกันเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work Success) เป็นสำคัญ ประกอบด้วย การบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) และความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) ซึ่งจะเป็น ข้อมูลที่สะท้อนความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีตาม

ภุริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้กำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบ (Accountability) มั่นใจว่ามีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ สามารถสร้างความ มั่นใจได้ว่า โครงการภายใต้ ความรับผิดชอบจะสำเร็จตามเวลาและงบประมาณที่กำหนด มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลแผนงาน โดย เน้นที่ผลลัพธ์และวัดผลที่ผลสัมฤทธิ์

2) การให้บริการลูกค้า (Customer Service) สนองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันพร้อม ที่จะปรับปรุง การจัดลำดับก่อนหลังเพื่อสนองตอบต่อแรงกดดันและการเปลี่ยนแปลงความต้องการของ ลูกค้า สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและสนองความต้องการลูกค้า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จให้ได้ผลผลิตที่มี คุณภาพ และถือว่าเป็นสิ่งผูกพันที่จะต้องปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

3) การตัดสินใจ (Decisiveness) มีการตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบ และการนำเอาผลการตัดสินใจ ไปใช้ มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา แม้ว่าข้อมูลจะมีจำกัดหรือผลที่ได้รับอาจไม่พึงพอใจขึ้นก็ ตามเป็นการวางแผนดำเนินการ และสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นไว้วางหน้า

4) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) รู้จักใช้โอกาสในการพัฒนาการตลาด จากผลผลิตใหม่ และการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัดสินใจที่จะเสี่ยง และริเริ่มการทำงาน ที่เสี่ยงเพื่อผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณสมบัติหรือเกิดความก้าวหน้า

5) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่าง ข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการ แก้ไขปัญหา แก้บุคคล และองค์กร

6) มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ (Technical Credibility) มีความเข้าใจและรู้จักประยุกต์ใช้วิธีการ ที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายที่สัมพันธ์กับที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด มีความสามารถในการตัดสินใจ ที่สำคัญการให้การฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ มีความเข้าใจ ในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพ ทางการบริหารและภารกิจที่ต้องการ

ประพนธ์ ผาสุกยัต (2550) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่วุ่นหากจะมองในระดับบุคคลแล้ว คงจะไม่มี การเปลี่ยนแปลงใดจะสำคัญและยิ่งใหญ่ไปกว่าการปรับเปลี่ยนมุมมอง (ทิวทัศน์) และทัศนคติ (Attitude) การรู้จักเปิดใจกว้างไม่ยึดติดกับความคิด หรือความรู้เดิม ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่ง



ใหม่ด้วยใจที่ไม่อคติ (Bias) ประเด็นคำถามที่ตามมาคือ ทำอย่างไรจึงจะเห็น และเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่างตามที่เป็น หรือเกิดขึ้นจริง มิใช่เป็นการเห็น หรือเข้าใจตามต้องการจะเห็นหรือให้ มันเป็นทำอย่างไรจึงจะสามารถใช้ทั้ง ความรู้และความรู้สึกควบคู่กันไปอย่างได้สมดุลทำอย่างไรจึงจะไม่ยึดติดกับรูปแบบจนอาจลืมนิสัยและ วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสิ่งนั้น ๆ ไป ทำอย่างไรจึงจะเห็นความจำเป็น ของระบบและมาตรฐานโดยที่ไม่อาจ มองข้ามความงดงามอันเนื่องมาจากความหลากหลายต้องปรับเปลี่ยน องค์กรอย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งโครงสร้าง องค์กรที่แบนราบ (Flat) ไม่สลับซับซ้อนไม่มีลำดับชั้นมากมายเป็น องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) เป็นการ บริหารงานโดยผ่านกระบวนการ (Process) อาศัยการทำงาน แบบร่วมกันเป็นทีม แทนการบริการงานแบบดั้งเดิม ที่เน้นการดำเนินงานตามสายงาน (Function) เป็นหลัก ทำอย่างไรหัวหน้าถึงจะเข้าใจว่าระบบของการทำงานโดย แท้จริงแล้วเป็นระบบที่มีชีวิตเป็นระบบที่เปิด

สรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ มั่นใจว่ามีการควบคุม อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ 2) การ ให้บริการลูกค้า สนองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันพร้อม ที่จะปรับปรุง การจัดลำดับก่อนหลังเพื่อ สนองตอบต่อแรงกดดันและการเปลี่ยนแปลงความต้องการของ ลูกค้า 3) การตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่รับรู้ ผลกระทบ และการนำเอาผลการตัดสินใจ ไปใช้ 4) ความเป็นผู้ประกอบการ รู้จักใช้โอกาสในการพัฒนาการตลาด จากผลผลิตใหม่ และการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) การแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่าง ข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน 6) มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ มีความเข้าใจและรู้จัก ประยุกต์ใช้วิธีการ ที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายที่สัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันราชภัฏภาคย์ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร อาจารย์ หัวหน้ากลุ่มงานจัดทำแผนการศึกษา และเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนการศึกษา จำนวน 90 คน (สถาบันราชภัฏภาคย์, 2564) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัว อย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่าง ง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทาง การศึกษา ของสถาบันราชภัฏภาคย์ โดยใช้ปัจจัยการบริหารองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี McKinsey (7-s Framework) มา กำหนดเป็นปัจจัยของการบริหารงานมี 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (structure) ด้านระบบ การบริหาร (system) ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ (style) ด้านทักษะ/ความชำนาญ (skill) ด้านพนักงาน (staff) ด้านยุทธศาสตร์/กล



ยุทธ์ (strategy) และด้านค่านิยม (value) (Tohmas J, Peter Robert H. Waterman,1980)

ขอบเขตพื้นที่ เป็นการศึกษานในพื้นที่สำนักงานสถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2564 - พฤษภาคม 2565 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหาร การศึกษา ผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร อาจารย์ หัวหน้ากลุ่มงานจัดทำแผนการศึกษา และเจ้าหน้าที่ ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพบุคคลในหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้ บรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการของ สถาบันรัชต์ภาคย์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้อธิบายความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงาน การศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (Byars, L.L. and Leslie, W. Rue. (1997).

## ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทาง การศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันรัชต์ภาคย์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ข้อ คือ ด้านค่านิยม มีค่าเฉลี่ย 4.77 ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 4.56 ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ คือ ด้านพนักงาน/บุคลากร มี ค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านทักษะ/ความชำนาญ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านรูปแบบ/ลักษณะ ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.65 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านระบบบริหาร มี ค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ



ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P-value
	F	p-value						
1. ด้านโครงสร้าง : structure	.182	.671	ชาย	4.45	.4311	-2.119	71	0.38
			หญิง	4.64	.3507			
2. ด้านระบบบริหาร: system	1.430	.236	ชาย	3.43	.3510	-.292	71	.771
			หญิง	3.45	.4605			
3. ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ: style	2.118	.150	ชาย	3.73	.4704	1.265	71	.210
			หญิง	3.60	.4062			
4. ด้านทักษะ/ความชำนาญ: skill	1.028	.314	ชาย	4.03	.2596	-1.777	71	.080
			หญิง	4.14	.2655			
5. ด้านพนักงาน/บุคลากร: staff	4.511	.037*	ชาย	4.11	.5328	-1.280	71	.224
			หญิง	4.24	.3860			
6. ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์: strategy	.125	.725	ชาย	4.14	.4353	-1.846	71	.069
			หญิง	4.32	.4144			
7. ด้านค่านิยม: values	2.314	.133	ชาย	4.81	.2355	1.127	71	.263
			หญิง	4.74	.2809			
รวม	.000	.986	ชาย	4.10	.1240	-2.098	71	.059
			หญิง	4.16	.1369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามเพศ มีค่า ( $F = .000$ ,  $P = .986$ ) โดยรวมบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านพนักงาน/บุคลากร : staff จำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางวิชาการของสถาบัน รัชต์ภาคย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ

ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ style	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำสูง และกล้าตัดสินใจต่อการจัดทำแผนนโยบายการเรียนการสอนตามคณะต่าง ๆ ในสถาบันฯ	3.75	.4704	3.73	.6717	.109	.914
2. ผู้บริหารการศึกษา เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริการจัดการทางการศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ของสถาบันฯ	3.72	.6832	3.78	.5706	-.421	.675
3. ผู้บริหารการศึกษา มีการทบทวนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง	3.78	.6591	3.51	.5967	1.826	.072
4. มีการกระจายอำนาจ และแบ่งการบริหารการศึกษาในแต่ละระดับอย่างชัดเจน	3.84	.6278	3.51	.5967	2.302	.024
5. มีการประชุมหน่วยงานทางการศึกษา ส่งผลให้การบูรณาการการจัดการศึกษาในสถาบันฯ มีความเป็นเอกภาพ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.53	.6214	3.44	.5937	.645	.521

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางวิชาการของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ : style โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน รัชต์ภาคย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกรายการ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางวิชาการของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทาง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
วิชาการของสถาบันรัชต์ภาคย์						
1. ด้านโครงสร้าง : structure	ระหว่างกลุ่ม	3	.288	.096	.598	.618
	ภายในกลุ่ม	69	11.069	.160		
	รวม	72	11.357			
2. ด้านระบบบริหาร : system	ระหว่างกลุ่ม	3	137	.046	.258	.855
	ภายในกลุ่ม	69	12.180	.177		
	รวม	72	12.317			
3. ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ : style	ระหว่างกลุ่ม	3	1.415	.472	2.636	.057
	ภายในกลุ่ม	69	12.347	.179		
	รวม	72	13.762			



ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ(ต่อ)

4. ด้านทักษะ/ความชำนาญ : skill	ระหว่างกลุ่ม	3	.801	.267	4.257	.008*
	ภายในกลุ่ม	69	4.326	.063		
	รวม	72	5.127			
5. ด้านพนักงาน/บุคลากร : staff	ระหว่างกลุ่ม	3	.268	.089	.415	.743
	ภายในกลุ่ม	69	14.833	.215		
	รวม	72	15.100			
6. ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ : strategy	ระหว่างกลุ่ม	3	.367	.122	.650	.585
	ภายในกลุ่ม	69	12.989	.188		
	รวม	72	13.357			
7. ด้านค่านิยม : values	ระหว่างกลุ่ม	3	.003	.001	.013	.998
	ภายในกลุ่ม	69	4.958	.072		
	รวม	72	4.961			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.056	.019	1.033	.383
	ภายในกลุ่ม	69	1.247	.018		
	รวม	72	1.303			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความสำเร็จ การบริหารเชิงบูรณาการทางวิชาการของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามอายุ มีค่า ( $F=1.033$  ,  $P=.383$ ) โดยรวมบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา เป็นราย ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้าน ทักษะ/ความ ชำนาญ : skill

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณา การทางการ ศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ต่างกัน จำแนกตามเพศ เพศ มีค่า ( $F= .000$  ,  $P = .986$ ) เมื่อพิจารณา เป็นราย ด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านระบบบริหาร ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้าน ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และ ด้านค่านิยม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธ สมมุติฐาน ส่วนด้านพนักงาน/บุคลากร : staff มีค่า ( $F= 4.511$  ,  $P = .037^*$ ) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

### อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทาง การศึกษาของสถาบัน รัชต์ภาคย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า



ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพนักงาน/บุคลากร ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้าน ระบบบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผล ต่อความคิดเห็นในการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณา การทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ต่างกัน จำแนกตามเพศ เพศ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านระบบบริหาร ด้านรูปแบบ/ลักษณะการปฏิบัติ ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และ ด้านค่านิยม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธ สมมติฐาน ส่วนด้านพนักงาน/บุคลากร : staff มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

3.2 อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณา การทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านระบบบริหาร ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ ด้านประมวลและการกลั่นกรองความรู้ ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านพนักงาน/บุคลากร ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านค่านิยม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบัน รัชต์ภาคย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันรัชต์ภาคย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านพนักงาน/บุคลากร ด้านทักษะ/ความชำนาญ ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านระบบบริหาร ผู้วิจัยได้นำ กรอบแนวคิดของ McKinsey (7S Framework) นำมาอภิปรายผลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการ ทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ สถาบันรัชต์ภาคย์มีโครงสร้าง การบริหารเป็นไปตามสายชั้นบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ กำหนด ผู้รับผิดชอบ เป็นการจัดโครงสร้างในแนวราบไม่มีความซับซ้อน แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ สอดคล้อง กับแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1947) เกี่ยวกับหลักการ/แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy) จะทำ



หน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองบังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber ประกอบด้วย 7 ประการคือ หลัก ลำดับชั้น (Hierarchy) หลักความรับผิดชอบ (responsibility) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) การมุ่ง สู่ผลสำเร็จ (achievement orientation) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญ (Differentiation, specialization) หลักระเบียบวินัย (discipline) และความเป็นวิชาชีพ (professionalization) กระบวนการทำงาน (work process) ว่ามีความสำคัญต่อการที่จะทำให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการทำงานแสดงให้เห็นว่าจะทำงาน โดยวิธีการใดจึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านระบบบริหาร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้ สถาบันรัชต์ภาคย์มีระบบบริหาร มีกระบวนการและระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปกิจกรรมการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำรวมถึงวิธีการตัดสินใจของผู้บริหารระดับ ต่าง ๆ ของสถาบันฯ เวลาที่ผู้บริหารจะทำการเปลี่ยนแปลงใด ๆ มักจะให้ความสำคัญไปที่การ ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและผลกระทบที่มีต่อระบบการทำงานที่เป็นอยู่เป็นลำดับแรกผู้บริหารมี การวางแผน กำหนดเป้าหมาย ล่วงหน้า มีภาวะผู้นำ และให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานทาง การศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารการศึกษาไทยไว้ว่า การบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ในการวาง ระบบโครงสร้าง การบริหารที่สัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริม การปฏิรูปอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งส่วนที่รัฐจัด การศึกษาเอง และส่วนที่ให้เอกชน องค์กร ประชาชน และทุกส่วน ของสังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ตลอดจนการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัด โครงสร้างองค์กรที่ต้องเอื้อต่อ การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดความทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ ความหมายของการ บริหารจัดการสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การบริหาร (Administration) เป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้ดำเนินไป อย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล การบริหารและจัดการนั้นบางครั้ง ใช้แทนกัน ได้ เพราะทั้งสองคำนี้ เป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดทำอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน

1.3 ด้านรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สถาบัน รัชต์ภาคย์ มีรูปแบบ/ลักษณะปฏิบัติโดยการจัดการที่มีรูปแบบการบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนและวิธีที่ เหมาะสมกับผู้เรียน ที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร และมีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบการดำเนินงาน ที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ กำกับติดตามการดำเนินงาน และมีการประสานงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารเชิงบูรณาการทางการศึกษาของสถาบันรัชต์ภาคย์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังต่อไปนี้



1. ด้านระบบบริหาร ควรปรับระบบการบริหารงานให้เป็นไปตามกระบวนการของ สถาบันรัชต์ภาคย์ที่ได้วางแผนไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ อีกทั้งบุคลากรในสถาบันรัชต์ภาคย์ยังไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งที่ไม่สามารถนำไปใช้ในระบบงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ด้านทักษะ/ความชำนาญ ควรปรับปรุงเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานทางการศึกษา ของหน่วยงานแต่ละคณะ สาขาวิชา ด้านการติดต่อสื่อสารขาดคุณภาพไม่เข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ ของตนเอง และไม่มีเจตคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ ไม่มีทักษะการประสานงานและการสื่อสารในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงานได้ไม่ดี และมีการปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน

3. ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การวางแผนการบริหารทางการศึกษา ควรปรับกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล และควรทบทวนสภาพแวดล้อมการพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถาบันฯ เพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์ในการแข่งขันการจัดทำแผนการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับการอุดมศึกษาในอนาคตได้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวัดน์ กิตติมงคลมา. (2543). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนองหิน (อำเภอภูกระดึง)*. รายงานการศึกษาค้นคว้ามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์ และความ เกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประพนธ์ ฝาสุชัยดี. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- สถาบันรัชต์ภาคย์. (2564). *กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์*. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : สถาบันรัชต์ภาคย์.
- แสงอรุณ ชมเชียงคำ. (2546). *การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนแบบบูรณาการของโรงเรียนคาทอลิกสังกัตมณฑลนครสวรรค์* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:



พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. สำนัก  
มาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2549).

อมรรักษ์ สวนชูผล. (2554). นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยเกษตรกรรม ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์*. 12(3).107-118

Byars, L.L. and Leslie, W. Rue. (1997). *Human Resource Management 5 th ed.* Illinois: Richard  
D. Irwin Inc.,

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.  
*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.

Max Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. Translated by A.M.  
Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.

McKinsey (2018). McKinsey & Company. [https://www.mckinsey.com/business-functions/  
organization/ourinsi](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/ourinsi)