

แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน  
ในประเทศไทย

GUIDELINES FOR PROMOTING FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL  
EFFECTIVENESS OF PRIVATE UNIVERSITIES IN THAILAND

กาญจนา หรุเจริญพรพานิช<sup>1</sup>

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน จาก 42 มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย มีแนวทางดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การควรส่งเสริมให้องค์การมีเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน
2. ด้านภาวะผู้นำควรส่งเสริม ให้ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
3. ด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร ควรส่งเสริม ให้ผู้นำมีหลักการบริหารที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนแก่นิสิต
5. ด้านงบประมาณ ควรส่งเสริมให้มีการวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ด้านคุณลักษณะของบุคลากรควรส่งเสริมให้ มียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

**คำสำคัญ:** แนวทางการส่งเสริม ปัจจัยที่มีอิทธิพล ประสิทธิผลการดำเนินงาน

**Abstract**

The purposes of this research were to study guidelines for promoting factors affecting the operational effectiveness of private universities in Thailand. This study was qualitative research collected from 15 key informants of 42 private universities. A structured interview was used as the research instrument to collect data from

<sup>1</sup>หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

in-depth interviews.

The data analysis was done by using content analysis. The results of the study were as follows: Guidelines for promoting factors affecting the operational effectiveness of private universities in Thailand with the following guidelines

1. Organizational structure: should promote the organization to have standard work criteria.
2. Leadership: should encourage leaders to have morality and work ethics.
3. Strategic management: should encourage leaders to have management principles that respond to changes.
4. Technology: should promote the application of information technology in teaching to students.
5. Budget: should promote the efficient budget planning.
6. Personnel characteristics: should encourage and accept the opinions of others and can work with others.

**Keywords:** Guidelines for promoting, Influence Factors, Operational Effectiveness

#### บทนำ

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 28 กำหนดให้การศึกษา ระดับ อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา

คุณภาพของคนภายในประเทศและเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งพัฒนาการอุดมศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) เพื่อยกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาให้อยู่ในระดับสากล ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาซึ่งผลจากการปฏิรูปการศึกษาพบว่า มีการขยายตัว ยกระดับและมีการจัดประเภท เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น (สุมาลี รามัญ, 2558) นอกจากนี้บริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 กำหนดกรอบการบริหารให้มีความเป็นอิสระและจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ (บุรินทร์ เทพสาร, 2557, หน้า 1)

ในการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการในประเทศไทยเพิ่มขึ้น การแข่งขันจึงมีเพิ่มขึ้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องคิดหาแนวทางวางกลยุทธ์ในการดำเนินการของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เพื่อการอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญของประสิทธิผลขององค์กร ต้องเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการจำนวนมากที่ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลขององค์กร เช่น แมกและซอกเคิล (Mak & Socketel.2001,p. 256-267) พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร รวมถึงระบบการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สตีเยอร์ (Steers. 1991, pp. 254 – 259) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ฟอยด์ และวูดริดจ์ (Floyd & Wooldridge, 1992, pp. 153 -167) พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีการกระจายอำนาจมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของผู้บริหารระดับกลางทำให้ผู้บริหารระดับกลางมีโอกาสพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจซึ่งส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จึงมีความสำคัญในอันที่จะช่วยให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงและนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความ

สนใจที่จะศึกษาในเรื่องแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะทำให้ทราบแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 42 แห่งเป็นพื้นที่ในการศึกษา
2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน จาก 42 มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 3.1 ประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการจัดการทรัพยากร 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ด้านการปรับตัวขององค์กร
  - 3.2 ปัจจัยที่ต้องส่งเสริมได้แก่ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำกลยุทธ์ การบริหาร เทคโนโลยีงบประมาณ คุณลักษณะบุคลากร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยจากต้นจนจบตั้งแต่ปี พ.ศ.2559- พ.ศ.2562

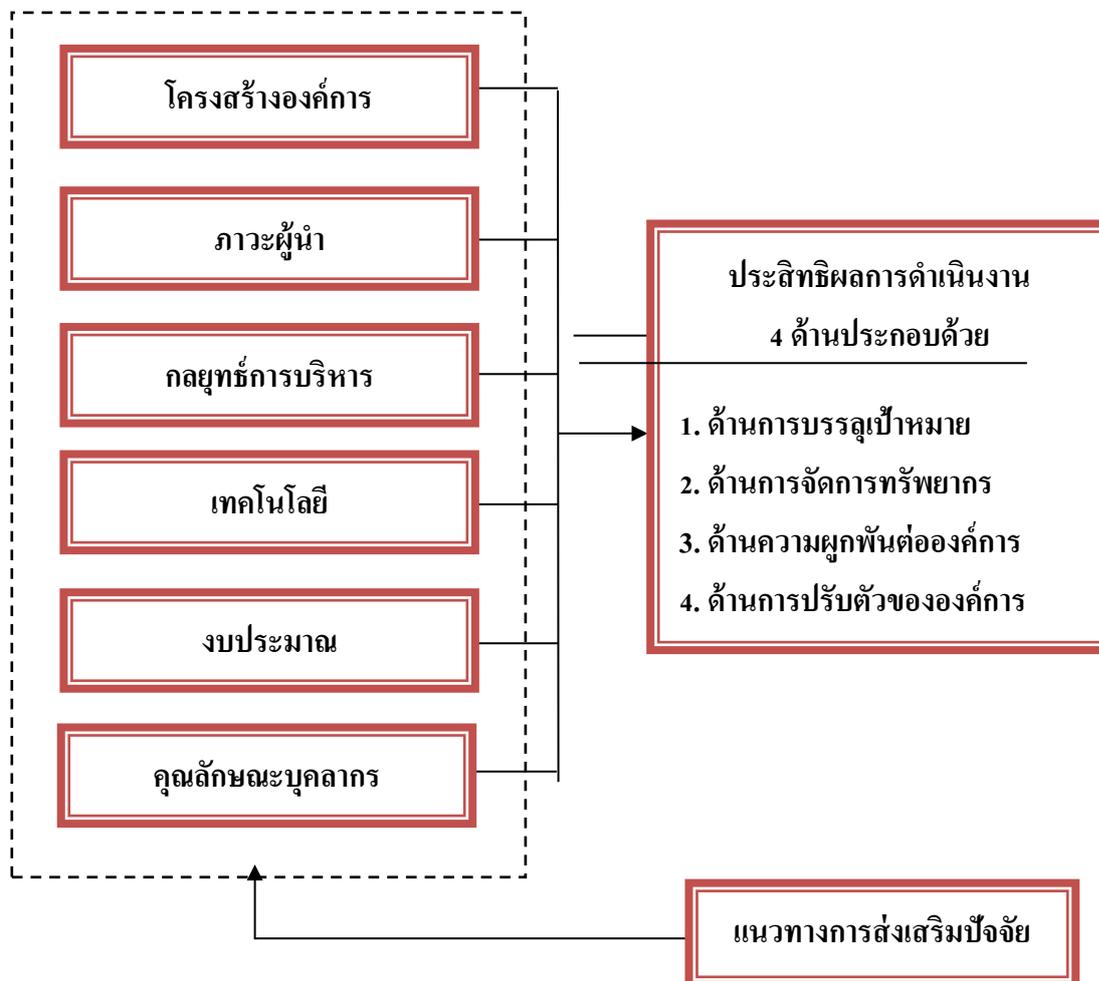
### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จากนักวิชาการ Mak & Sockel. 2001, Steers. 1991, Floyd & Wooldridge, 1992 และในประเทศไทย ซึ่งพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยดังกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากจำนวนผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยจำนวน 15 แห่ง ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ได้แก่ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 15 คน โดยสัมภาษณ์เชิงลึก แนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย แนวทางการส่งเสริมปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านงบประมาณ และด้านคุณลักษณะบุคลากร รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ทั้ง 15 แห่งในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดการสัมภาษณ์ภายใน 60 วัน

2. บอกจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ว่าจะทำการสัมภาษณ์เรื่องใดและการนำไปใช้ทางใด และทำการชี้แจงเหตุผลที่เลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3. ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนว่าจะบันทึกผลการสัมภาษณ์

4. บันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างละเอียดทันที โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเทคนิคการวิจัยที่พยายามจะบรรยายเนื้อหาของข้อความและเอกสารอย่างเป็นระบบและเน้นสภาพวัตถุวิสัย (Objective) (Berelson, 1952 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2542, หน้า 144) การบรรยายนี้ เน้นที่เนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความ พิจารณาเนื้อหาโดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน ไม่เน้นการตีความหรือความหมายที่ซ่อนอยู่

2. สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สดแบบใกล้ชิด นำมาสกัดเป็นข้อความ หรือประโยคที่สื่อถึงแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยจำแนกตามตัวแปรที่กำหนดไว้ตามที่ระบุในแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านกลยุทธ์การบริหาร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) งบประมาณ และ 6) คุณลักษณะของบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายบุคคลไว้อย่างชัดเจนในรูปของตาราง

3. จัดทำตารางความถี่เพื่อบรรจุข้อมูล โดยกำหนดตัวแปรข้อมูลที่ได้กำหนดไว้ในรูปของข้อความหรือประโยค ที่สื่อถึงแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จากผู้ให้ข้อมูล

สำคัญเป็นรายบุคคล โดยแต่แนวปฏิบัติแต่ละข้อ กำหนดให้ความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 คน มีค่า 1 คะแนน ดังนั้นแนวปฏิบัติใดที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นมากก็จะมีค่าสูง คือ มีจำนวนคะแนนมากตามจำนวนความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน

4. ทำการนับค่าความถี่จากตารางความถี่ เพื่อจัดลำดับความถี่จากแนวปฏิบัติที่มีความถี่สูง คือ ค่าคะแนนสูงสุด ไประดับต่ำลงมาเรื่อย ๆ จากสูงสุดมาต่ำสุด

5. คัดเลือกแนวปฏิบัติที่มีข้อมูลความถี่สูงสุด และลดต่ำลงมา 4-8 แนวทาง มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ข้อมูลหรือแนวปฏิบัติใดที่มีค่าความถี่เท่ากัน จะนำมาทั้งหมด ดังนั้น ปัจจัยแต่ละด้านของการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเอกชน จากการวิจัย พบว่าอยู่ระหว่าง 4-8 แนวปฏิบัติของแต่ละด้าน เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

**ด้านโครงสร้างองค์การ** จากบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย และผ่านการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีแนวทางการส่งเสริมดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้โครงสร้างองค์การมีมาตรฐานตามเกณฑ์
2. ควรส่งเสริมให้มีระบบติดตาม วัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกส่วนงาน
3. ควรส่งเสริมให้การทำงานรวดเร็ว มีมาตรฐานและมีความยืดหยุ่น

4. ควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ดี
5. ควรส่งเสริมให้มีการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย
6. ควรส่งเสริมให้มีการจัดตำแหน่งงานแบบมืออาชีพ

สำหรับแนวทางด้านโครงสร้างองค์การควรส่งเสริมให้องค์การมีเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน รวมถึงมีระบบการติดตามประเมินผลการทำงานทุกส่วนงาน จะทำให้ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การดีขึ้นทำให้เหมาะสมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 1

**แผนภูมิที่ 1** ด้านโครงสร้างองค์การพบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีแนวทางการส่งเสริมดังนี้



**ด้านภาวะผู้นำ** พบว่ามีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1. กำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติในสถานะที่เปลี่ยนแปลงได้
2. มีคุณธรรมในการบริหารและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย
3. มีคุณวุฒิ คุณสมบัติ เหมาะสมกับกับตำแหน่ง

4. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
  5. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับทุกคน
  6. ใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหาร
  7. มีความสามารถและข้อมูลที่ดีในการตัดสินใจ
  8. มีวินัย ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน
- สำหรับแนวทางด้านภาวะผู้นำควรส่งเสริม ให้ผู้  
ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและมุ่งมั่นใน  
การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ จะทำให้ปัจจัยด้าน  
ภาวะผู้นำมีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป  
ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 2

**แผนภูมิที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ**



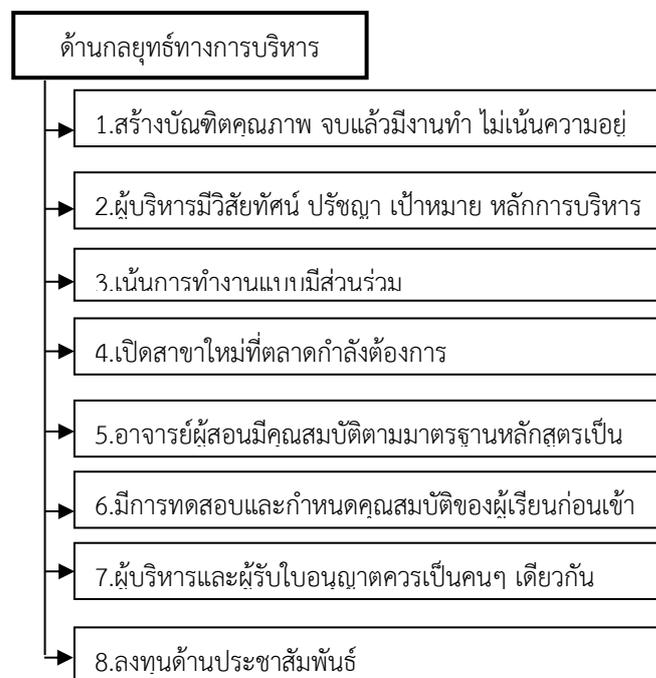
**ด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร** พบว่ามีแนวทาง  
การส่งเสริม ดังนี้

1. สร้างบัณฑิตคุณภาพ จบแล้วมีงานทำ ไม่เน้นความอยู่รอดเพียงอย่างเดียว

2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ปรัชญา เป้าหมาย หลักการบริหาร รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม
4. เปิดสาขาใหม่ที่ตลาดกำลังต้องการ
5. คณาจารย์ผู้สอนมีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและเป็นมืออาชีพ
6. มีการทดสอบและกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนก่อนเข้าเรียน
7. ผู้บริหารและผู้รับใบอนุญาตควรเป็นคนๆ เดียวกัน
8. ลงทุนด้านประชาสัมพันธ์

สำหรับแนวทางด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร ควร  
ส่งเสริม ให้ผู้ผู้นำมีหลักการบริหารที่ตอบสนองต่อการ  
เปลี่ยนแปลง จะทำให้ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร  
มีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป  
ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 3

**แผนภูมิที่ 3 ด้านกลยุทธ์การบริหาร**



**ด้านเทคโนโลยี** พบว่ามีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1. นำเทคโนโลยี สารสนเทศ มาประยุกต์ใช้การเรียนการสอน
  2. พัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  3. ลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับหลักสูตรและปรับหลักสูตรให้ทันสมัย
  4. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทางการตลาด
  5. หน่วยงานต้องสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศสู่การเป็น Digital University
  6. เปิดหลักสูตรออนไลน์
  7. อาจารย์ผู้สอนและบุคลากรต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี
  8. สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารด้วยระบบ DSS
- หรับแนวทางด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย สารสนเทศ มาประยุกต์ใช้การเรียนการสอนแก่นิสิต จะทำให้ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีมีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 4

**แผนภูมิที่ 4 ด้านเทคโนโลยี**



**ด้านงบประมาณ** พบว่ามีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1. มีการวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
4. มหาวิทยาลัยเอกชนต้องช่วยตัวเองด้านงบประมาณ
5. พยายามหารายได้จากภายนอกผู้ถือหุ้น เช่น ทุนวิจัย จัดโครงการ
6. เปิดหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
7. ลดบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกสำหรับแนวทางด้านงบประมาณควรส่งเสริมให้มีการวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ปัจจัยด้านงบประมาณมีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 5

**แผนภูมิที่ 5 ด้านงบประมาณ**

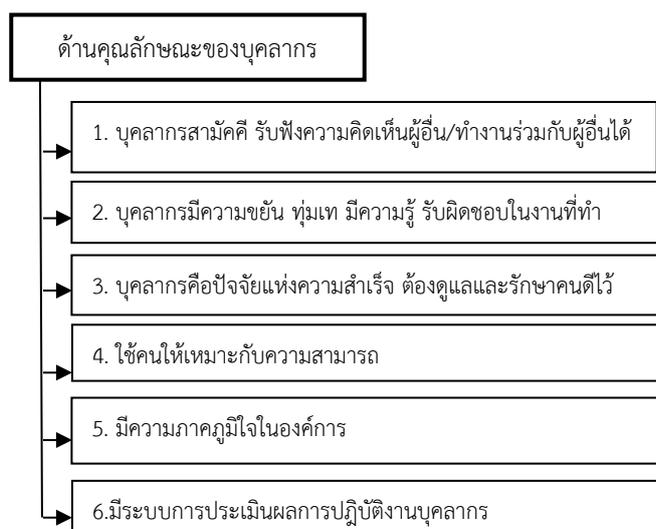


**ด้านคุณลักษณะของบุคลากร** พบว่ามีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคลากร มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
2. ส่งเสริมบุคลากรมีความขยัน ทุ่มเท มีความรู้รับผิดชอบในงานที่ทำ
3. ส่งเสริมบุคลากรคือปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จ ต้องดูแลและรักษาคนดีไว้
4. ส่งเสริมใช้คนให้เหมาะกับความสามารถ
5. ส่งเสริมมีความภาคภูมิใจในองค์กร
6. มีส่งเสริมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

สำหรับแนวทางด้านคุณลักษณะของบุคลากรควรส่งเสริมให้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้จะทำให้ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรมีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป ดังแผนภูมิสรุปตามภาพที่ 6

**แผนภูมิที่ 6** ด้านคุณลักษณะของบุคลากร



**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรนั้นเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรกำหนดนโยบายให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานภายในมหาวิทยาลัย

**ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรนั้นควรส่งเสริมให้มีระบบการติดตามประเมินผลการทำงานทุกส่วนงาน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการติดตามประเมินผลการทำงานทุกส่วนงานอย่างเป็นระบบ

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรให้มีการศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านคุณลักษณะบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรจะศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐบาลในประเทศไทย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/law%20edu%20%202542.pdf>
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 - 2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี รามัญญ์. (2558). *อิทธิพลคุณค่าตราสถาบันในฐานะปัจจัยตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความมีชื่อเสียงต่อผลกระทบด้านพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Floyd, S. W., & Wooldridge, B. (1992). Middle management involvement in strategic and its association with strategic type. *Strategic Management Journal*, 13, 153-167.
- Mak, L. B. & Sockel, H. (2001). A confirmatory factors analysis of employee motivation and retention. *Information & Management Journal*, 38(5), 265-276.
- Steer, M. R. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin Publishers.