

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

กาญจนา หรุเจริญพรพานิช และ พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS INFLUENCING THE OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF THE PRIVATE UNIVERSITIES IN THAILAND

Kanchana Rucharoenpornpanich and Pongsatean Luengalongkot

Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand

E-mail address: ooh1606@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 พฤษภาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 5 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีและรองคณบดี จำนวน 400 คน จาก 42 มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร การจัดการทรัพยากร การปรับตัวขององค์กรและการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) กลยุทธ์ทางการบริหาร 4) งบประมาณ และ 5) คุณลักษณะของบุคลากร โดยมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 41.50

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล ประสิทธิผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of the administration effectiveness of private universities in Thailand 2) to study the factors that influence the

administration effectiveness of the private universities in Thailand. This study was a multi-method research: quantitative research collected from 400 samples who are Rectors, Vice Rectors, Deans and Associate Deans of 42 private universities by questionnaires. Research tools for quantitative research were questionnaires. Data were analyzed using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis for quantitative data analysis. The results of the study were as follows:

1. Overall performance level of private universities in Thailand were at a high level. When considered each aspects found that all aspects were at a high level and sorted from descending to the organizational commitment, resource management, organizational adjustment and achieving goals, respectively.

2. Factors influencing the administration effectiveness of the private universities in Thailand as a whole consist of 1) organizational structure 2) leadership 3) management strategies 4) budget and 5) personnel characteristics with coefficient of determination of 41.50 %

Keywords: Influencing Factors, Operational Effectiveness, Private University

บทนำ

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาในระดับสูงที่มีหลักการสำคัญเพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งหมายเฉพาะในการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาสังคมที่ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 28 จึงทำให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนภายในประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการอุดมศึกษาของไทยด้วยการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ซึ่งเป็นการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนบนฐานของเสรีภาพทางวิชาการและเอกภาพเชิงระบบโดยใช้กลไกธรรมาภิบาลของเครือข่ายอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างในสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาอย่างเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งเป็นระบบที่ดำเนินการโดยภาคเอกชนด้วยแล้ว ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ จากสังคมภายในและต่างประเทศย่อมมีนัยสำคัญมากกว่าระบบการจัดการของสถาบันการศึกษาภาครัฐ เพราะการจัดการศึกษาโดยเอกชนนั้นเป็นทั้ง Private Investment และ Social Investment ทำให้สถาบันการศึกษาของเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมเผชิญกับผลกระทบที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบและถี่ถ้วนเป็นอย่างมาก (อุทัย นก

เผือก, 2554) สถาบันการศึกษาต้องปรับสถาบันของตนเองให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่มากขึ้น ประกอบกับการขยายตัวของจัดการศึกษาที่มุ่งขยายออกสู่ระดับจังหวัด ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะของสถาบันการศึกษาเป็นเหตุให้มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีทั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งที่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดและที่เป็นมูลนิธิ นอกจากนี้ยังมีสถาบันการอุดมศึกษาของต่างประเทศที่เข้ามาตั้งในประเทศไทยอยู่หลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยเวบสเตอร์ มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด เป็นต้น ซึ่งจากการปฏิบัติตามข้อตกลงของประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 อาจจะมีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวพบว่าการแข่งขันทางการศึกษาจะเพิ่มขึ้นอีกมาก เพราะฉะนั้น จึงเป็นประเด็นที่ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องคิดหาแนวทางวางกลยุทธ์ในการดำเนินการของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้น เช่น การยกระดับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพ และจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของผู้นำสถาบันอุดมศึกษาคือการมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ ดังนั้น วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ผู้นำสามารถบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ (รุจิราพรณ คงช่วย, 2555)

ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งประสิทธิผลเป็นผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการดำเนินงานตามแผน โครงการ หรือแผนงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) การจัดการทรัพยากร 3) ความผูกพันต่อองค์การและ 4) การปรับตัวขององค์การ ส่งผลให้ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ประสิทธิผลจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการได้หรือไม่ อีกทั้งการประเมินผลการดำเนินงานกับแผนที่ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม มีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากร และการใช้อำนาจในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและทำการประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ ถ้าผลงานตรงตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล แต่ถ้าผลงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แสดงว่า องค์การไม่มีประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ อาจเกิดจากการบุคลากรภายในองค์การอุทิศจิตใจเพียงเล็กน้อยให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การ (พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะทำให้ทราบปัจจัยทางตรงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ค้นพบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
3. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
5. ปัจจัยด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
6. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

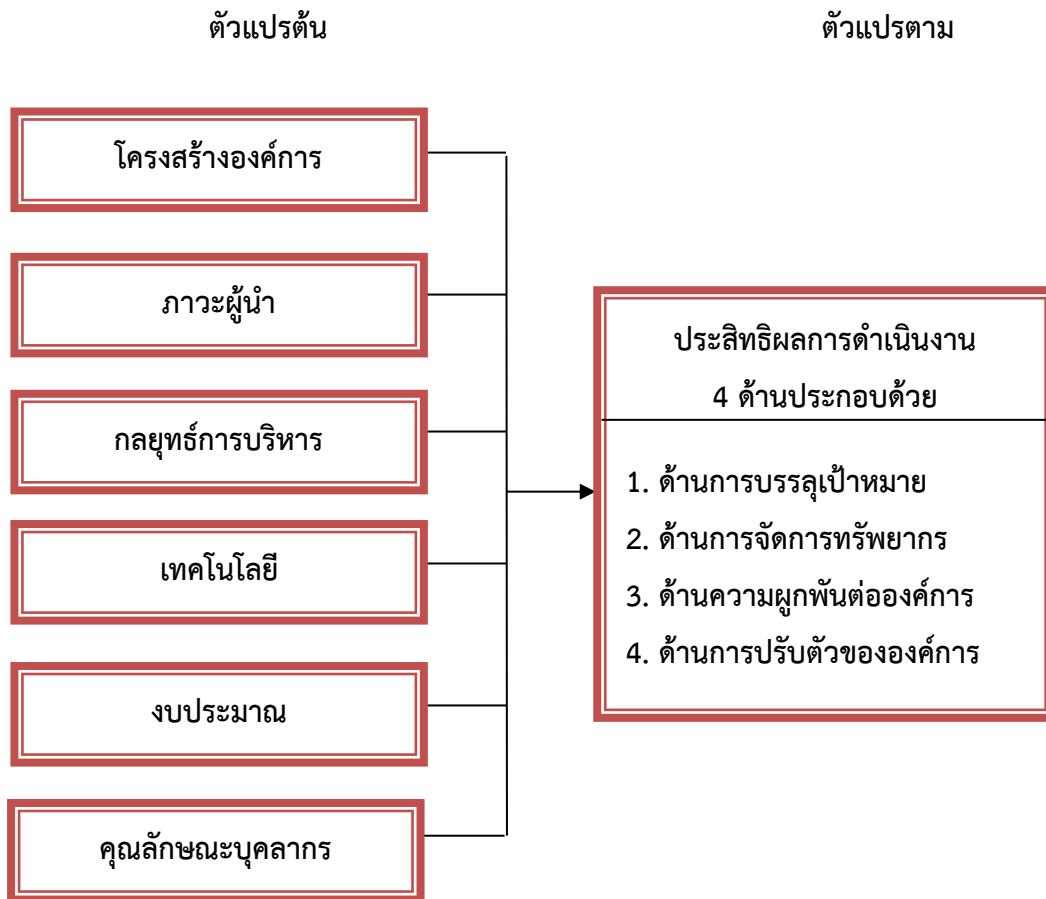
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 42 แห่ง เป็นพื้นที่ในการศึกษา
2. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 42 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี จำนวนทั้งหมด 1,677 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 3.1 ประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการจัดการทรัพยากร 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ด้านการปรับตัวขององค์กร
 - 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านกลยุทธ์การบริหาร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านคุณลักษณะบุคลากร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลา การศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2558– พ.ศ.2562

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนของตัวแปรต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านกลยุทธ์การบริหาร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้าน

คุณลักษณะบุคลากร ส่วนของตัวแปรตามส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการจัดการทรัพยากร 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ด้านการปรับตัวของ



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีและรองคณบดี จากมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 42 แห่ง โดยจำแนกแต่ละภาค ได้แก่ ภาคเหนือ 7 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 27 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 แห่ง และ ภาคใต้ 3 แห่ง รวมประชากร 1,677 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี จากมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 42 แห่ง ทั้งหมด 400 คน โดยยึดหลักเกณฑ์ตามแนวความคิดของแฮร์,แบล็ค,บาบินและแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010, p.102) ซึ่งกำหนดว่าการวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 เท่าของตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ $7 \times 20 = 140$ คน แต่เพื่อ

ความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างจาก 140 คนเป็น 400 คน เพื่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ ประสบการณ์ ปฏิบัติงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านกลยุทธ์การบริหาร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านคุณลักษณะบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการจัดการทรัพยากร 3) ด้านความผูกพันต่อองค์การ และ 4) ด้านการปรับตัวขององค์การ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตการเก็บแบบสอบถาม จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 42 แห่ง เก็บข้อมูลและใช้ชื่อหน่วยงานเพื่อจัดทำคู่มือ

2. เมื่อส่งหนังสือขออนุญาตเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อประสานวันจัดส่งเอกสารและแบบสอบถามให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 400 ชุด

3. ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยส่งชี้แจงการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิ์ที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้

4. การเก็บข้อมูลโดยการทำแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30-45 นาทีต่อชุด

5. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กร การจัดการทรัพยากร การปรับตัวขององค์กร และการบรรลุเป้าหมาย
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในภาพรวมคือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) กลยุทธ์ทางการบริหาร 4) งบประมาณ และ 5) คุณลักษณะของบุคลากร โดยมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 41.50

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการจัดการทรัพยากร 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) ด้านการปรับตัวขององค์กร ตามลำดับ ที่ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากนั้นสอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ คมแก้ว (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัญชญา พานิช (2550) ได้ทำการศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งที่ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะมหาวิทยาลัยเอกชนจะเน้นการบริหารให้พนักงานและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีการปรับตัวเพื่อตอบรับกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเอกชนได้ใช้ปัจจัยทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการวิจัยนี้พบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนใช้ปัจจัยในการบริหารที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการบริหารอย่างเป็นระบบภายใต้ปัจจัยทางการบริหารที่มีคุณภาพ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านงบประมาณและด้านคุณลักษณะของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญมากต่อการผลักดันเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานให้สถาบันอุดมศึกษานำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน ในทุกมหาวิทยาลัยล้วนต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานของ สกอ. ตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์และพันธกิจในการจัดตั้งของแต่ละสถาบัน ซึ่งเป็นไป

ตามมาตรฐานที่ สกอ. กำหนดเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักถึงเกณฑ์มาตรฐานที่มีการปรับเปลี่ยน กระบวนการหรือวิธีการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จ มหาวิทยาลัยเอกชนก็มีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคในการบริหารที่ต้องมุ่งสู่ความสำเร็จที่เข้มข้นมากกว่า เพื่อการแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยกันและมหาวิทยาลัยของรัฐด้วย มหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารเพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน และมุ่งยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและมีผู้เรียนสนใจเข้าเรียนมากขึ้น เมื่อจบ การศึกษาไปแล้วบัณฑิตทุกคนมีงานทำและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นตัว บังคับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ทั้งนี้ การบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ต้องมีการ ปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและสามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้า อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยผู้วิจัยขออภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนใน ประเทศไทยด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยเอกชนต่างมีประกาศที่ ชัดเจนที่ระบุถึงงานที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุภารกิจที่กำหนด อีกทั้ง มหาวิทยาลัยเอกชนมีบุคลากรที่มี คุณภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผ่านการประเมินมาตรฐาน นอกจากนี้ การบริหารองค์การของมหาวิทยาลัย เอกชนนั้น ยังเน้นการมีกลยุทธ์ทางการบริหาร และรู้จักองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะลูกค้าซึ่งลูกค้าหลัก ของมหาวิทยาลัยเอกชน คือ นักศึกษาเพื่อสามารถนำมาวางกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้ตามพันธกิจให้ สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ ต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์การ การมีเป้าหมายชัดเจน วัดผล ได้ จึงนำไปสู่การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวและแผนงาน ประจำปีเพื่อเป็นแนวทางให้ไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนัก คือ ต้องมีการทำงานเป็นทีม ทุกคนทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานประสานความ ร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานสำเร็จ จนสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจ ให้ได้ผลสำเร็จได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างดี ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกแนวทางใน การกำหนดที่สำคัญ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายในที่สุด สอดคล้องกับ ดารุณี ธรรมประวัติ (2555, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย สามารถดูได้จากยอดขายหรือการให้ บริหารขององค์การว่าครบถ้วนตามปริมาณที่ต้องการ เป้าหมายเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ ประสบความสำเร็จและคม สุวรรณพิมล (2551, หน้า 33 - 42) กล่าวว่า การเขียนเป้าหมายที่เป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจนเข้าใจได้ง่ายและเน้นปฏิบัติการจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชน จะต้องกำหนดนโยบายต่างๆ วางแผนกลยุทธ์ทางการบริหาร มีประกาศชัดเจน ระบุถึงงานที่จะต้องกระทำ รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอนได้มาตรฐาน เพื่อจะรับรองความต้องการของ นักศึกษาที่จะเข้ามาเรียน

1.2 ด้านการจัดการทรัพยากร พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยด้านการจัดการทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นที่จะต้องใช้ในอนาคต อีกทั้งมีการตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษาทรัพยากรที่ใช้อยู่อย่างเสมอ โดยผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรด้วยการนำเอาระบบสารสนเทศมาช่วยเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานและตัดสินใจใช้ทรัพยากรได้อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับธัญวรัตน์ อรคำแหง (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร มีการนำเอาสารสนเทศเข้ามาใช้ การวางระบบในการบริหารจัดการที่เหมาะสม จะทำให้ลดต้นทุนการผลิตได้ และศราวุธ ชนะบำรุง (2557) ได้กล่าวว่า ระบบการวางแผนทรัพยากรขององค์กรเป็นการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน ช่วยให้การวางแผนและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ลดขั้นตอนการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะมีส่วนสำคัญในการจัดการทรัพยากร มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัยในการจัดการทรัพยากรในองค์กร โดยจัดให้มีการทำแผนเพื่อจะได้ทราบว่าต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ โดยรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน ที่มีการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจนตามแผนงาน การจัดการทรัพยากรยังรวมถึงการแสวงหาทรัพยากรจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจากชุมชน เพื่อนำสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ

1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา วงศ์นิติกร (2559, หน้า 97-112) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 45-67) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่ามะกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์มัน ดอเลาะ (2556, หน้า 110-120) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและพร้อมที่จะทุ่มเทและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังกล่าว สอดคล้องกับศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) กล่าวว่า บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพใน

การทำงานขององค์การ การที่มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จนั้น เกิดจากบุคลากรมีความทุ่มเทร่างกาย แรงใจและความเสียสละในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้มหาวิทยาลัยสามารถ ดำเนินงานและแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ด้านการปรับตัวขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมีการ วางแผนเตรียมความพร้อมในการปรับตัวขององค์กร อีกทั้งมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับอนาคต โดยผู้บริหารมีความตื่นตัวในการบริหารจัดการการ เปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างได้ผล อีกทั้งการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย โดยมีการทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรทุกอย่าง จึงทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับการปรับตัวใน ระดับมาก เช่นเดียวกับไวท์เทน (Weiten et al., 1991, p. 12) ได้กล่าวว่า การปรับตัวเป็นขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแชปพิน และ ลี (Chappin and Lei, 2014) ได้กล่าวว่า เป็นวิธีการที่องค์กรเลือกที่จะดำเนินการบริหารไปสู่อนาคต และยังสอดคล้อง กับชัชฎา เกษมทรัพย์ (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการขององค์การที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันให้ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ใน สถานการณ์ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน มหาวิทยาลัยเองก็เช่นกันจะต้องปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ดังกล่าว เพื่อความบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่มีมหาวิทยาลัยได้วางไว้ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

จากผลการทดสอบสมมุติฐานว่า มีปัจจัยด้านโครงสร้าง ภาวะผู้นำ กลยุทธ์การบริหาร งบประมาณ และคุณลักษณะของบุคลากร มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนเทคโนโลยีไม่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยขออภิปรายทีละสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับเคลเลอร์ (Keller, 1980, p. 246) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และ อัญชนา พานิช (2550) ที่กล่าวถึง การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผล พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อการ ดำเนินงาน และสอดคล้องกับพิทชาร์ด และ คาราซิค (Pitchard & Karasick, อ้างถึงใน Milton, 1981, p. 465) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อการดำเนินงานเช่นกัน การที่ โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน เป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมีการจัด โครงสร้างองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การที่สะท้อนให้เป็นผังขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การได้รู้และส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนเข้าใจหน้าที่และพันธ กิจของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแคสและโร เซนวิว (Kast and Rosenweig, 1985) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นรูปแบบของความสัมพันธระหว่างส่วน ต่าง ๆ ขององค์การ

2.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี บำรุงสวัสดิ์ และ คณะ (2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน พบว่า ด้านภาวะผู้นำการบริหารมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน การที่ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องมีความสามารถในการบริหารโดยมีเทคนิคในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการนำกลุ่มด้วยการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแบส (Bass, 1985) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ เช่นเดียวกับ คาทซ์ และ คาทัน (Katz & Kahn, 1978) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อให้เกิดผลในทางยินยอม ด้วยการกำกับ หรือการสั่งการในส่วนขององค์การ และโรบบินส์ (Robbins, 1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงสรุปว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรที่จะมีกลยุทธ์จูงใจหรือการใช้อิทธิพลกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยด้านกลยุทธ์การบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับกับพิทชาร์ด และ คาราซิค (Pitchard & Karasick, อ้างถึงใน Milton, 1981, p. 465) กล่าวถึง การแบ่งมิติการศึกษาปัจจัย โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานระดับผู้บริหาร พบว่า มีการนำกลยุทธ์แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน และอัญชญา พานิช (2550, หน้า 157) กล่าวว่า การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารเพื่อช่วยสนับสนุนองค์การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบกับ วารุณี บำรุงสวัสดิ์ และ คณะ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน พบว่า การกำหนดกลยุทธ์นโยบายของบริหารมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน การที่ กลยุทธ์การบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน เป็นเพราะปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันโดยการระดมความคิดของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่กำหนดกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เดินไปทิศทางเดียวกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามที่ไว้กลยุทธ์วางไว้

2.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยเอกชนมีการนำระบบเทคโนโลยีในการเรียนการสอนมาก แต่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมีน้อย เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสายสนับสนุน ซึ่งการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีของบุคลากรยังไม่ชัดเจน และยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี จึงส่งผลให้การวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่าเทคโนโลยีไม่ถูกเลือกเข้าสมการ ซึ่งขัดแย้งกับเคลเลอร์ (Keller, 1980, p.

246) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ ซึ่งขัดแย้งกับสมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 34) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่เทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน เป็นเพราะมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีที่คล้ายคลึงกันเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ขาดการจัดทำคู่มือหรือระเบียบในการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยี บุคลากรขาดความชำนาญ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ยาก ขัดแย้งกับสารานุกรมเอ็นคาร์ตา (Encarta, 1999) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นศาสตร์ของช่างฝีมือ เช่นเดียวกัน เดล (Dale, 1969) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้ ทดลองและได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาแล้ว และขัดแย้งกับกัลเบรท (Galbraith, 1967) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นการรวบรวมข้อมูลมาไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ

2.5 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ปัจจัยด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับมัลเลอร์ (Muller, 1976, p. 239) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การของคนในองค์การ พบว่าการจัดสรรงบประมาณมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับเคลเลอร์ (Keller, 1980, p. 246) ได้กล่าวว่าโครงสร้างในเรื่องการให้รางวัลตอบแทนและงบประมาณในองค์การ (Reward Structure) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่าการจัดทำแผนงบประมาณที่เหมาะสมและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชน

2.6 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับคัมมิง และ สชูเลอร์ (Cumming และ Schwab, 1973) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะบุคลากรเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับวารุณี บำรุงสวัสดิ์ และ คณะ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ด้านทักษะของบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน การที่คุณลักษณะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน เป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ชอบเรียนรู้และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับประยงค์ มีใจชื้อ (2550, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ความก้าวร้าว ความสามารถเชิงการแข่งขัน และความเป็นตัวของตัวเองเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สามารถพัฒนาได้ จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลเกิดจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาและนำมาปรับใช้ในบริหารงานภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบรรจุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มหาวิทยาลัยมุ่งที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถเพื่อสนองต่อตลาดแรงงาน
2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารในองค์การ การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมอย่างมืออาชีพ
3. จากผลการวิจัยพบว่า งบประมาณ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญกับการนำแผนงบประมาณมาใช้ควบคุมการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีเหมาะสม ปรับลดบุคลากร และค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ด้านบรรจุเป้าหมาย ในประเด็นเรื่องผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการมาตรการในการตรวจสอบผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เช่น นำเอา KPI เข้ามาเป็นตัววัดประสิทธิผลการดำเนินงานของแต่ละแผนกว่าสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยหรือไม่
2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากร ในประเด็นเรื่องมหาวิทยาลัยมีความสมบูรณ์พร้อมด้านทรัพยากรซึ่งสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีทรัพยากรทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการของบุคลากร
3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นเรื่องบุคลากรของมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ความร่วมมือกิจกรรมนอกเหนือจากงานของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อจูงใจให้บุคลากรยอมรับและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธ์ภาพที่ดีในมหาวิทยาลัย มีรางวัลตอบแทนหรือโล่ประกาศเกียรติคุณในความตั้งใจทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรให้มีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านคุณลักษณะบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้กระบวนการในการใช้ปัจจัยทั้ง 5 ด้านผลักดันให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ควรจะศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐบาลในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- คม สุวรรณพิมล. (2551). **การบรรลุเป้าหมาย**. กรุงเทพฯ: พิชฌเนศ พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- च्छฎา เกษมทรัพย์. (2551). **กลยุทธ์การปรับตัวทางการจัดการของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดารุณี ธรรมประวัติ. (2555). **ผลกระทบของประสิทธิภาพของงบประมาณที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรของธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชรรัตน์ อรคำแหง. (2556). **บริบทของการจัดการคุณภาพ**. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/456832>
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**, 3(3), 110-120.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2550). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว. (2560). **การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 31(99), 28-40.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 12(3), 97-112.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วารุณี บำรุงสวัสดิ์, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และ ศิริดา บุรชาติ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม**. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 1(2), 39-46. สืบค้นจาก https://www.npu.ac.th/npujournal/files_research/5/54journal6.pdf
- ศราวุธ ชนะบำรุง. (2557). **ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ERP**. สืบค้นจาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=72>
- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 - 2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางละมุง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัญชญา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ดุษฎีนิพนธ์บริหาร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย นกเผือก.(2554). **แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียน กาญจนภิเษกวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา).**กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

Bass, B.M.(1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Basic Books.

Chappin, E., & Van der Lei, T. (2014). Adaptation of infrastructures to climate change: a socio-technical systems perspective. **Utilities Policy**, 31, 10-17.

Cummings, L. L., & Schwab, D. P. (1973). **Performance in organizations: determinants and appraisal**. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Dale, E. (1969). **Audio - Visual Methods in teaching (3rd ed)**. New York: Holt, Rinehart and Winston.

EnCarta. (1999). **Encarta encyclopedia dictionary- encarta -definition & facts**. Retrived from <https://encarta.net/>

Galbraith, J. K. (1967). **The new industrial state**. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis: A global perspective (7thed.)**. New Jersey: Pearson Education.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). **Organization and management (4th ed.)**. New York:McGraw-Hill.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organization (2nd ed.)**. New York: John Wiley & Sons.

Keller, R. (1980) . Transformational leadership and the performance of research and development project Groups. **Journal of Management**, 18(3), 489-502.

Milton, C. R. (1981). **Human behavior in organization: Three level of behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.

Muller, R. (1976). **Kulturgeschichte der Anike I: Griechenland**. Von einem Autorenkollektiv unter Leitung v. R.M. Berlin: Akademie-Verlag.

Robbins, S. P. (1993). **Organization theory: The structure and design of organization**. New Jersey: Prentice -Hall.

Weiten, W. (1991). **Psychology applied to modern life: Adjustment in the 90s**. California: Brooks Cole.