

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553 (Education Criteria of Performance Excellence: EdPEX) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 360 คน ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 500 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 70 ของแบบสอบถามที่ส่งไปและร้อยละ 97.22 ของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

โมเดลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัว ประกอบด้วย การนำองค์การ (LEAD) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ การนำองค์การโดยคนบดี (SELEAD) ธรรมภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (GOVER) การวางแผนกลยุทธ์ (STRAGE) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ การจัดทำแผนกลยุทธ์ (DEVEL) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (DEPLOY) การมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSTOM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันของผู้เรียน (ENGAE) เสียงของผู้เรียน (VOICE) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน (WORKEN) สภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน (ENVION) การจัดการกระบวนการ (PROCESS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ระบบงาน (WSTEM) กระบวนการทำงาน (WPROCE) และตัวแปรแฝงภายนอก คือการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (MEASURE) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ (ORGAN) การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ (INFORM) และตัวแปรแฝงประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (FACEFF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (LEARN) ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSOUT) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด (BUDGET) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงาน (WOOUT) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลกระบวนการ (PROOUT) ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ (LEADOUT)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีช่วงพิสัยตั้งแต่ 0.79-0.87 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง เท่ากับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้โปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับ ผลการดำเนินการปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยรวมตามความคิดเห็นของคณาจารย์พบว่าการดำเนินการในระดับมากทุกปัจจัยและปัจจัยที่มีการดำเนินการ 3 ลำดับแรก คือ การนำองค์การมุ่งเน้นผู้เรียน และการวางแผนกลยุทธ์

1.1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการนำองค์การคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์พบโดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คณบดีมีการปฏิบัติตามด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ คณบดีมีการมอบหมายให้รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างานปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คณบดีจัดให้มีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา ในการพัฒนาทางวิชาการและทางการศึกษา

1.2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการ 3 ลำดับแรกคือ คณะมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีที่ครอบคลุมพันธกิจของคณะ การกำหนดตัวบ่งชี้ (KPI) เพื่อวัดประสิทธิผลการทำงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีและการกำหนดผู้รับผิดชอบงานแต่ละอย่างไว้อย่างชัดเจน

1.3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการ 3 ลำดับแรกคือ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมกีฬาหรือส่งเสริม



สุขภาพ การบำเพ็ญประโยชน์หรือรักษาสีงแวดล้อม การสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม มีการประเมินความพึงพอใจของนิสิต/นักศึกษา และส่งนิสิต/นักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบที่ช่วยเสริมทักษะวิชาชีพครูและสาขาวิชาเฉพาะของนิสิต และส่งเสริมให้มีกิจกรรมพิเศษที่มุ่งเน้นให้นิสิต/นักศึกษาได้รับประสบการณ์หรือทักษะชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

1.4 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงาน 3 ลำดับแรกคือ คณะมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี คณะมีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานของคณะ และคณะมีระบบติดตามการปฏิบัติงานของคณะ

1.5 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงาน 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในคณะต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน คณะมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความคล่องตัวเนื่องจากคณะมีความยืดหยุ่นกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผล

1.6 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการปัจจัยด้านการจัดกระบวนการคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงาน 3 ลำดับแรก คือ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ได้รับการกระจายอำนาจ การตัดสินใจที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จำนวนรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรมีความรับผิดชอบและเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับตามความคิดเห็นของคณาจารย์ โดยรวม พบว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ นิสิตสำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา นิสิต/นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และนิสิต/นักศึกษามีบุคลิกภาพเหมาะสมในการเป็นครู

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือนิสิต/นักศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่จะเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ นิสิตมีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของคณะและนิสิต/นักศึกษามีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

2.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีการปรับเปลี่ยนแผนงานด้านการเงินให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง มีงบประมาณจากการรณรงค์หาทุนเพื่อสทบเงินงบประมาณและ มีงบประมาณรายได้จากการวิจัย

2.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คณาจารย์มีวุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน คณะมีการจัดสภาพแวดล้อม/ห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน)และคณาจารย์พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม/ห้องทำงาน

2.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านประสิทธิผลกระบวนการคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ สามารถคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้และคณาจารย์นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คณบดีมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คณบดีมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติและการบริหารการเงินการคลังของคณะเป็นไปตามระเบียบ

3. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ในเบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ปรับโมเดล โดยผ่อนคลายนัยของเบื้องต้นที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – square เท่ากับ ผลการวิเคราะห์พบว่า Chi – square =76.74, df = 76, ค่า p = .454, GFI = 0.976, AGFI = 0.946) ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของประสิทธิผลคณะได้ร้อยละ 90.70 โดยตัวแปรแฝงการมุ่งผู้ปฏิบัติงานและตัวแปรแฝงการจัดกระบวนการ (PROCESS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของคณะ โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนำองค์การ (LEADER) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของคณะโดยส่งผ่านตัวแปรแฝง การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) และการจัดกระบวนการ (PROCESS) โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์ อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงการวางแผนกลยุทธ์ (STAGE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะ โดยส่งผลผ่านตัวแปรแฝง การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) และส่งผ่านตัวแปรแฝงการจัดกระบวนการ (PROCESS) โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSTOM) ส่งผ่านตัวแปรแฝง การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) โดยมีอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (MEASURE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะ โดยส่งผลผ่านตัวแปรแฝง การนำองค์การ (LEADER) การวางแผนกลยุทธ์ (STARGE) การมุ่งเน้นผู้เรียน (CUSTOM) กระบวนการ (PROCESS) และการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (WORKFORCE) โดยมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและการอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีการดำเนินการตามลำดับคือ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การจัดกระบวนการ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ที่เป็นเช่นนี้เป็นไปตามระบบการปฏิบัติการของเกณฑ์รางวัลคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 9) ที่ได้ระบุไว้ว่า การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นลูกค้าประกอบกันเป็นกลุ่มการนำองค์การ การจัดเข้าไว้ด้วยกันเพื่อนำให้เห็นความสำคัญว่าการนำองค์การต้องมุ่งที่กลยุทธ์ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำระดับสูงต้องกำหนดทิศทางขององค์การและแสวงหาโอกาสด้านการจัดการศึกษาในอนาคต การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการจัดกระบวนการและผลลัพธ์ประกอบกันเป็นกลุ่มผลลัพธ์ โดยผู้ปฏิบัติงานและกระบวนการที่สำคัญ มีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จและนำไปสู่ผลการดำเนินการโดยรวมขององค์การ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้้องค์การมีการจัดการที่มีประสิทธิผล และมีการปรับปรุงการดำเนินการและ

สามารถแข่งขันโดยระบบที่ใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน ดังนั้นการดำเนินการองค์การเป็นสิ่งสำคัญยิ่งซึ่ง 롭บินส์ (Robbins, 1997) ได้กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติการณ์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดการใช้ภาวะความเป็นผู้นำขององค์การนั้นๆ ถ้าผู้นำสามารถใช้ความเป็นผู้นำและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่จะกระทำตามผู้นำของตนเอง นอกจากนี้จากการศึกษาของศิรินทร สนธิศิริกฤตย์ (2550) ที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงการนำองค์การเป็นหมวดที่สำคัญที่สุด ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงในหมวดนี้ การเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆทำได้ยาก

การวางแผนกลยุทธ์เป็นตัวแปรที่มีการดำเนินการลงมานั้นที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการใด ๆ ในองค์การต้องมีการออกแบบการดำเนินการเป็นโครงร่างสำหรับใช้เป็นแผนสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นผลต่อการจัดการองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ช่วยให้องค์การเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์การ การตัดสินใจที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น การชี้ให้เห็นแนวทางในการดำเนินการที่นำไปสู่การหากลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการขององค์การ (O'Neal, 2000, pp. 112-128) แผนกลยุทธ์ขององค์การจะชี้นำไปสู่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ช่วยในการประเมินและคาดคะเนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 3) ช่วยในการออกแบบและประเมินทางเลือกของวิธีการดำเนินการขององค์การ 4) ช่วยในการเลือกแนวทางการดำเนินการขององค์การที่ดีที่สุด 5) ช่วยในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวทางการดำเนินการขององค์การ (Boyle, 2001, pp. 23-27) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์การใดๆ ก็ตามการบริหารจัดการมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารงานอีกทั้งยังเป็นไปตามเกณฑ์ องค์ประกอบของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้กำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน ที่ได้ให้คำอธิบายตัวบ่งชี้ไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการดำเนินการพันธกิจหลัก สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของสถาบันเพื่อให้สถาบันดำเนินการสอดคล้องกับอัตลักษณ์หรือจุดเน้น มีคุณภาพ มีความเป็นสากล และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น สถาบันต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนมีการพัฒนาแผน กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, หน้า 45)

การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาทั้งนี้ผลผลิตหนึ่งของสถาบันคือคุณภาพของบัณฑิตและเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การผลิตบัณฑิตเป็นพันธกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพและในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้กำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิตที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการวางระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพที่ใช้ในการผลิตบัณฑิต ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ คณาจารย์และระบบการพัฒนาอาจารย์ สื่อการศึกษาและเทคนิคการสอน ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น อุปกรณ์การศึกษา สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริการการศึกษา การวัดผลการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศหมายถึงความผูกพันของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมิน ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านคุณภาพของบัณฑิต มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อการประกันคุณภาพบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาโดยกำหนดให้คุณภาพของบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต้องเป็นไปตามผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, หน้า 8-9) จึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คณะจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องนี้ และจากการศึกษาของเฮียร์ส (Hays, 2000) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญในเรื่องของการประกันคุณภาพการบริการมีผลต่อการเรียนรู้ถึงคุณภาพของการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้เรียนและกลับมาใช้บริการอีกและส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร

การจัดกระบวนการเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบระบบงาน จัดการและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้คณะวิชาประสบความสำเร็จและความยั่งยืน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนจะเป็นกรอบหรือแนวทางสำหรับการออกแบบระบบงานที่มีประสิทธิภาพและ

สามารถนำพาการบริหารจัดการไปยังเป้าหมายที่กำหนดได้ จากการศึกษาของบราวน์ (Brown, 2000, p. 6403) ที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่ให้บริการประชาชนโดยไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อตรวจสอบการบริหารของผู้บริหารงานของคณะผู้บริหาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า นโยบายของคณะผู้บริหารที่นำการออกแบบการบริหาร การวางแผนสนับสนุนการให้บริการและจากการศึกษาของกิลเบิร์ตและทาสการ์ (Gilbert and Parizgan, 2000, pp. 46-52) พบว่าความแตกต่างในคุณภาพของสินค้าและบริการในองค์การที่มีโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์การที่แตกต่างกัน ในการบริหารองค์การการจักระบวนกรเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการอันประกอบด้วยระบบงานคือการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การ การออกแบบระบบงานและกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของนักศึกษาหรือนิสิต กระบวนการทำงานคือการออกแบบจากการนำไปปฏิบัติ จัดการปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก การออกแบบและการสร้างนวัตกรรมของระบบการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการกระบวนการ

การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีระบบการบริหารจัดการแล้ว การจะขับเคลื่อนองค์การตามระบบที่กำหนดไว้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในองค์การนั้นๆ การบริหารองค์การนอกจากผู้บริหารองค์การแล้วยังประกอบด้วยบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น การบริหารจัดการในระดับคณะวิชาประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นในการบริหารจัดการเพื่อการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คณะวิชาจะต้องมีวิธีการสร้างความผูกใจ จัดการและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีโดยเป็นไปในการทำงานองเดียวกับงานวิจัยของ แมคเคนนา, เชลตันและดาร์ลิง (Mckenna, Shelton and Darling, 2002, pp. 314-322) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบของรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรต่างๆของบุคคล ทีมงานและประสิทธิผลขององค์การและจากการวิจัยโอกูรินด์ (Ogunrinde, 2001, p. 671) ที่พบว่า องค์การที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำองค์การ การพัฒนาเรื่องการศึกษาของบุคคลในองค์การ การสร้างและพัฒนาความรู้ให้กับทีมงาน ทักษะการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสามารถของบุคคลากรจะช่วยให้การดำเนินขององค์การมีการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น

สำหรับการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีการดำเนินการเป็นลำดับสุดท้ายที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการวัด การประเมินเป็นวิธีการที่คณะนำมาใช้เพื่อ วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการโดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกระดับและทุกส่วนงานของคณะ

อันทำให้คณะมีข้อมูลที่สามารถนำมาตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเพื่อกำหนดแนวทางของคณะและหน่วยงานต่างๆของคณะในการดำเนินการ ซึ่งครอบคลุมทั้งรางวัลคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 9) ให้ความหมายตัวแปรไว้ว่า เป็นการตรวจสอบว่า สถาบันเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ มีการจัดการสารสนเทศ มีวิธีการทบทวนและใช้ผล การทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ นอกจากนี้การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การมีการจัดการที่มีประสิทธิผล และมีการปรับปรุงการดำเนินการและสามารถแข่งขันโดยระบบที่ใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน เมื่อพิจารณามาตรฐานการอุดมศึกษา ได้กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ได้กำหนดไว้ในตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารให้เป็นระบบ กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบัน ประกอบด้วยกระบวนการความรู้ การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน การกำหนดแนววิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, หน้า 84)

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์พบว่า ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดตามลำดับผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลกระบวนการ ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาดและเมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลส่วนใหญ่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด และผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามประเภทของมหาวิทยาลัยที่จำแนกเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีประสิทธิผลเช่นเดียวกับภาพรวมของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แต่มหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าการบริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์นั้น คณบดีได้มาโดยกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนดซึ่งมักได้มาโดยกระบวนการสรรหา ดังนั้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่งคณบดีจะต้องมีการแถลงนโยบายในการบริหารคณะและเมื่อได้เป็นคณบดีแล้วจะต้องบริหารจัดการตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ อีกทั้งในการดำเนินการประกัน



คุณภาพการศึกษาภายในที่คณะต้องประเมินและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารคือ ตัวบ่งชี้ที่ ๗ ภาวะผู้นำของสถานบันและภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันที่ได้มีคำอธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนที่สำคัญต่อ การเจริญก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษาคือสถานบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบันนั้น ๆ สถานบันและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่ดี มีธรรมาภิบาล รับผิดชอบ ต่อสังคม รักความก้าวหน้า ดูแลบุคลากรอย่างดี เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันไปในทิศทางที่ถูกต้อง จะทำให้สถาบันเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา, 2554, หน้า 83) จึงทำให้ผลลัพธ์ด้านนี้มีประสิทธิผลสูงสุด ในการกล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การนั้น บราวน์ (Brown, 2000, p. 9503) ได้พูดถึงประสิทธิผลขององค์การใน 4 มิติ คือ ผลผลิต การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ งบประมาณ และภาวะผู้นำขององค์การและ 롭บินส์ (Robbins, 1997) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอำนาจ อิทธิพลต่อ บุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ จากงานวิจัยของแมค มาฮอน (McMahon, 1998, p. 65-85) ที่ศึกษาผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อพลังจูงใจในการทำงานของทีมงานของ ตน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของผู้นำส่งผลต่อระดับของพลังจูงใจในการทำงานของทีมงาน

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นประสิทธิผล ลำดับรองลงมา และมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากนั้น น่าจะเป็นเพราะพันธกิจที่สำคัญที่สุดของ สถานบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ใน วิชาการและวิชาชีพมีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนดจึงทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนประสิทธิผลขององค์การของ คาร์เมอร์ (Cameron, 1978, p. 613-626) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผล ขององค์การมีมิติที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาคือ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา การพัฒนา ด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็น รายบุคคลและจากงานวิจัยของควอนและวอล์เกอร์ (Kwan and Walker, 2003) ได้ทำการวิจัยพบว่า โมเดลที่เหมาะสมสำหรับการวัดประสิทธิผลตามแนวคิดของคาร์เมอร์ในบริบทสถานบันการศึกษา ในฮ่องกงพบมิติที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาคือ ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษา เป็นรายบุคคล การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา

ผลลัพธ์ประสิทธิผลกระบวนการและผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการดำเนินการในองค์การใดๆ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินการที่ทำให้องค์การนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การดังเช่น ทริโบเดอซ์และฟาวิลลา (Tribodeaux and Favilla, 1996, pp. 1-2) อธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างคุ้มค่า เหมาะสมโดยที่ไม่ได้เป็นการบังคับหรือตีกรอบให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติและได้รวบรวมโมเดลสำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์การไว้ 5 โมเดลซึ่งมีโมเดลหนึ่งที่เป็นโมเดล ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ(Process Model)ประกอบด้วย ระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลากำหนดกิจกรรม ระยะเวลาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะเวลาสำเร็จเป้าหมาย ระยะเวลาพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ระยะเวลาออกแบบประเมินผล และระยะเวลาใช้เครื่องมือประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลและจากการวิจัยของ แวนเดอร์เบิร์ก (Vanderberg, 2000, p. 98) ที่สรุปว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การจากปัจจัยได้จากผลการดำเนินการขององค์การเช่น การออกแบบงาน การส่งเสริมการทำงาน ความยืดหยุ่น โอกาสการพัฒนาของบุคคล ข้อมูลข่าวสาร

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาดมีประสิทธิผลต่ำสุดและมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะผลลัพธ์ด้านนี้เป็นการพิจารณาจากงบประมาณรายได้จากการบริหารตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการระดมทุนจากศิษย์เก่า ซึ่งจะเห็นได้ว่าคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ยังมี การดำเนินการในด้านนี้ค่อนข้างน้อย แต่อย่างไรก็ตามคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องนี้เพื่อให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นดังเช่น ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ นั้นย่อมาหมายความว่า คณะต้องมีการจัดสรรเงินจากภายในคณะและที่ได้รับจากภายนอกคณะเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมและจุดเน้นของสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, หน้า 75) และจากการวิจัยของโคลท์ (Clott, 1995) ได้สร้างมาตรวัดประสิทธิผลขององค์การจำนวน 7 ชุด โดยมาตรวัดชุดที่ 2 เป็นการวัดเรื่องของทรัพยากร (Resource: RES) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ วัดระดับความสามารถของสถาบันในการแสวงหาและระดมทรัพยากรภายนอก นักศึกษาที่เรียนดีมีชื่อเสียง คณาจารย์ที่สอนดีทำให้นักศึกษามีความเจริญเติบโต มีกระบวนการพัฒนาทางวิชาการ และงานวิจัยการวัดประสิทธิผลของควอนและวอลเกอร์ (Kwan and Walker, 2003) มีมิติเกี่ยวกับ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพคณาจารย์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล คณะครุศาสตร์/

ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากกรอบเกณฑ์รางวัลคุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปร ที่เป็นสาเหตุ คือ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การจัดกระบวนการ ล้วนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

3. ลักษณะโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุ ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการและตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานส่งผลทางตรงต่อ ประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยโดยตัวแปรด้านการจัดกระบวนการมีขนาดอิทธิพลสูงสุดที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะหากองค์การมี ระบบงานและกระบวนการทำงานที่ดียอมทำให้องค์การนั้นมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสามารถ ดำเนินการไปได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับการศึกษาของแวนเดอร์ เบิร์ก ริชาร์ดสันและอีสต์แมน (Vanderberg, Richardson and Eastman, 2000) ได้ศึกษาผลกระทบ ของกระบวนการ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร ลำดับแรกคือ การออกแบบงาน การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่น และจากการศึกษาของ บราวน์ (Brown, 2000) ที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่ให้บริการประชาชนโดยไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า นโยบายของคณะผู้บริหารชั้นนำ การออกแบบการบริหาร การวางแผนสนับสนุน การให้บริการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การจัดหาและการใช้ ทรัพยากร การบริหารงานบุคคล กระบวนการติดต่อสื่อสารและการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ หน่วยงานภาครัฐ

ตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์รองลงมา ซึ่งตัวแปรตัวนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร การสร้างวัฒนธรรม องค์การ การพัฒนานักวิชาการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กุหลาบ รัตนสังข์ธรรม (2536) ที่พบว่า บรรยากาศของคณะมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล ขององค์การระดับคณะ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่พบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล ขององค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ บรรยากาศองค์การมี อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลขององค์การ ดังเช่นงานวิจัยของ พิสนุ พงศ์ศรี (2542) ที่พบว่า วัฒนธรรมกลุ่มและกระบวนการบริหารกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐ

เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียนและฤดูินันท์ สมุทร์ทัย (2449) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาคือ นโยบายและการบริหารจัดการ ลักษณะของคณะวิชา และสภาพแวดล้อมภายในคณะ และยังมีงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานดังเช่น การศึกษาของแมคเคนนา,เชลตันและดาร์ลิง (Mckenna, Shelton and Darling, 2002) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบของรูปแบบพฤติกรรมต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบต่อตัวแปรของบุคลากร ที่มงานและประสิทธิผลขององค์การ โอกูรินด์ (Ogunrinde, 2001) ได้ศึกษาการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า องค์การที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานละผู้นำองค์การต้องมีการพัฒนาเรื่องการศึกษาของบุคลากรในองค์การ การให้การฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึง การสร้างและพัฒนาความรู้ให้กับทีมงาน ทักษะการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรช่วยให้การดำเนินการขององค์การที่ระดับสูงขึ้น นอกจากนี้แล้วยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การเช่นงานการศึกษาของ ดีน (Dean, 1997) โดเนลสัน (Donaldson, 1999) ได้ประเมินประสิทธิผลขององค์การจากปัจจัยต่างๆ อาทิ ความผูกพัน ต่อองค์การ การขาดงานของบุคลากร การเฉื่อยชาของบุคลากร

ตัวแปรการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมกับประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรการนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการจัดกระบวนการซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วยังส่งผลโดยตรงกับตัวแปรสาเหตุทุกตัวแปร ตัวแปรตัวนี้ประกอบด้วยการวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรนี้ครอบคลุมวิธีการวัดการรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ การจัดสรรทรัพยากร การใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ตลอดจนการจัดการความรู้ในองค์การ นั่นคือจะเห็นได้ว่าไม่ว่าการนำองค์การ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การดำเนินงาน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาปรับปรุงจากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือและวิธีการทั้งประเภท ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหาร การประเมินองค์การอย่างต่อเนื่องจะทำให้องค์การเกิดการกระตือรือร้น การพัฒนา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดและลดจุดอ่อนต่างๆขององค์การ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้มีการ

ประกันคุณภาพการศึกษาภายในทุกปีการศึกษาและนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นข้อมูลปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของคณะและตัวบ่งชี้ 7.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้ที่ได้คำอธิบายไว้ว่า มาตรฐานการอุดมศึกษาข้อที่ 3 กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนา สังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ใน ตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพิ่มให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในเชิง แข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบัน ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน การกำหนดแนว ปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ใน สถาบันให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการจัดการ ความรู้เป็นกลไกหนึ่งที่ใช้ในการสร้างความรู้เพื่อนำมาสู่การใช้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของรุจา รอดเข็ม (2547) ที่พบว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การและมีอิทธิพลทางตรงกับ การบริหารกลยุทธ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนความรู้และทักษะของบุคคลที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต รางวัลคุณภาพแห่งรัฐมิสซูรี่ (Howze, 2000) ได้นำเสนอโมเดลสำหรับสร้างคุณภาพขององค์การ ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ต่อ การวางแผนปฏิบัติและการจัดการงานและ วีระ เผ่าพันธุ์ (Poapun, 2001) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการลงทุนในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศกับผลการดำเนินการขององค์การผลการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่รวมทั้งการวัด ประเมิน การจัดการความรู้ การนำผล มาพัฒนาปรับปรุงซึ่งคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจาก การประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปรการนำองค์การส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานและมีค่าอิทธิพลทางลบโดยส่งผ่านตัวแปร การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการและการจัดกระบวนการที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ยังมีการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐหรือในกำกับของรัฐที่ผู้นำองค์การมักต้องยึด

กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจึงขึ้นกับมาตรฐานของกฎระเบียบดังเช่น ผลการวิจัยของ โรจน์สุทธิ และสเวียเชค (Rodsutti and Swierczek, 2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพขององค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผล การศึกษาพบว่า ความแตกต่างในมิติของประสิทธิผลขององค์กรในมิติมูลค่าทรัพย์สิน ความชื่นชม ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะ ของภาวะผู้นำของผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลาย วัฒนธรรมซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจา เข็มรอด (2547) ที่พบว่าตัวแปร ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรและมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆทุกตัวแปร เช่นเดียวกับงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่าคุณลักษณะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลองค์กร และการวิจัยของ พิสนุ ฟองศรี (2542) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์กรตามลำดับความสำคัญอันดับแรกคือ ภาวะผู้นำกลุ่ม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การนำองค์กรส่งผลทางตรงต่อตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเบิร์น (Burn, 1987) ที่กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้ การปฏิบัติบรรลุ จุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับรอบบินส์ (Robbins, 1997) กล่าวว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นบุคคล มีความสามารถเหนือบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติการณ์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และจากงานวิจัยของแม็ค มาฮอน (McMahon, 1998) ที่พบว่าพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของ ผู้นำส่งผลต่อระดับของพลังจูงใจในการทำงานของทีมงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า การวิจัยครั้งนี้ การนำองค์กรส่งผลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แต่การ นำองค์กรของคนบดีมีความสำคัญ ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติ และปรับคณะให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง

การวางแผนกลยุทธ์ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางลบโดยส่งผลผ่านตัวแปร การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการจัดกระบวนการและส่งผลทางตรงกับตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การจัดกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพลทางลบที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการวางแผน กลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการโดยรวมขององค์กรไม่เพียงแต่ส่งผ่านการจัด กระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์น่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรเพราะการวางแผนกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรเข้าใจการดำเนินการ ขององค์กร การตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการขององค์กร (O'Neal, 2000) และ

ผลกระทบของกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การที่จำเป็นต้องมีแผนกลยุทธ์ด้วย เป้าประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดบทบาทภารกิจขององค์การ 2) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 3) เป็นแนวทางการตัดสินใจ (Van, 2001) อีกทั้งการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า โครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นที่ผู้บริหารระดับสูง จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน การพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นทางเลือก การประเมินและการเลือกกลยุทธ์ การวางแผนระยะปานกลางและระยะสั้น การปฏิบัติการ การควบคุม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับโคลท์ (Clott, 1995) ที่พบว่า ตัวแปรด้านแผนกลยุทธ์เป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ดี งานวิจัยของ ยุราณี สุขวิญญาณ์ (2549) ที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตามลำดับคือ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาลด้านโครงสร้างองค์การและงานวิจัยของฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาตามลำดับคือ นโยบายและการจัดการ ลักษณะของคณะวิชา และสภาพแวดล้อมภายในคณะวิชา

การมุ่งเน้นผู้เรียนส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ตัวแปรนี้ประกอบด้วยความผูกพันของผู้เรียน การรับฟังผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ คาร์เมอรอน (Cameron, 1978) ที่ได้ทำการวิจัยยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ 57 ตัวบ่งชี้ 9 มิติคือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา มิติที่ 2 การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา มิติที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา มิติที่ 4 การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล มิติที่ 5 ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน มิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร มิติที่ 9 สุขภาพองค์การ งานวิจัยของฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) ที่พบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลแบบบูรณาการพหุมิติของคณะวิชาประกอบด้วย 7 มิติ คือ ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์และการเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญที่สุดในการผลิตบัณฑิตหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินคุณภาพ

ภายนอกเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา การประเมินการจัดการศึกษาได้กล่าวถึงคุณภาพบัณฑิตโดยพิจารณาจากบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี คุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรี โท และเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) จากประเด็นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นการมุ่งเน้นผู้เรียนที่มีการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้ร้อยละ 90.70 เห็นได้ว่าหากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศคือกรอบเกณฑ์คุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของสถาบันคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อีกแนวทางหนึ่ง นอกจากนี้ยังได้สะท้อนถึงการดำเนินงานว่า ผู้ปฏิบัติงานและกระบวนการที่สำคัญมีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จอันหมายถึงประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ต้องมีการนำองค์การและการนำองค์การต้องมุ่งที่กลยุทธ์ ผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การมีการจัดการที่มีประสิทธิผลและมีการปรับปรุงผลการดำเนินการและความสามารถในการแข่งขันโดยระบบใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำโมเดลจากการวิจัยนี้ไปใช้

1.1 การวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทางตรงคือการจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการ ดังนั้นหากคณะต้องการปรับปรุงประสิทธิผลของคณะควรเร่งปรับปรุงกระบวนการและผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1.1.1 การจัดการกระบวนการ ควรเน้นในเรื่องการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน

1.1.2 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติการ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร มีการส่งเสริมการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

1.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่าการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของคณะโดยส่งผ่านตัวแปรเหตุทุกตัว ดังนั้นคณะควรมีการวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินการของคณะอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำระบบฐานข้อมูลที่ต้องและทันสมัย นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานและนำการจัดการความรู้มาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานและจัดเก็บความรู้ไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

1.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยของรัฐ/ในกำกับ ดังนั้นหากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีคณะครุศาสตร์จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ควรมีการปรับเครื่องมือวัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน

1.4 การจัดทำเครื่องมือวัดครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำให้เครื่องมือมีความตรงเชิงโครงสร้าง คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีการนำกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศไปใช้ในการดำเนินการ สามารถนำตัวบ่งชี้ในเครื่องมือนี้ไปประกอบการประเมิน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะเพิ่มเติม เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งคณะ

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและนิสิตเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างออกไป

2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอีกทางหนึ่งของการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศประกอบการประเมินตรวจสอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาดำเนินการ