

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวรรณกรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (1) เพื่อศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) เพื่อศึกษาลักษณะของวรรณกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (3) เพื่อศึกษาวรรณกรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น และ (4) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีอุดมการณ์สำคัญ คือ เป็นอุดมศึกษาตลอดชีวิต และเป็นอุดมศึกษาเพื่อชุมชนและปวงชน โดยมีหลักการสำคัญ คือ การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ มีจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม มีความมุ่งมั่นทางปัญญา ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สากล รวมทั้งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไท ซึ่งมีอัตลักษณ์ในการพัฒนาบุคคล ชุมชนท้องถิ่น ให้สามารถแสวงหาความรู้ความจริง เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถใช้ปัญญาพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน จากอุดมการณ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาตลอดชีวิต ของปวงชน ชุมชนท้องถิ่น จึงมีพันธกิจที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการให้การศึกษาวិชาการและวิชาชีพชั้นสูง

หลักสูตรมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้คู่คุณธรรม รู้จักตนเอง มีทักษะการคิดเชิงบูรณาการ ใช้ปัญญาคิดได้อย่างอิสระใฝ่เรียนใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา และทุกโอกาส สร้างความเป็นอิสระเสรีในการค้นคว้าหาความจริง สามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และนำความรู้ไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืน รวมทั้งต้องสามารถพึ่งพาตนเอง มีสำนึกในการอยู่ร่วมกันและสำนึกรักบ้านเกิด รักชุมชน รักท้องถิ่น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และอยู่ในสังคมโลกได้อย่างชาญฉลาด ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีหลักสูตรที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของตนเองในบริบทของชุมชนท้องถิ่น โดยต้องเป็นอัตลักษณ์ที่เปิด สามารถเชื่อมโยง

เสริมพลังการเรียนรู้และพัฒนาข้ามวัฒนธรรมได้ จนเกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก หลักสูตรจึงต้องเป็นหลักสูตรที่มี ลักษณะเป็นสหวิทยาการ โดยใช้ชุมชนและชีวิตของคนเป็นฐานเชื่อมโยงบูรณาการผสมกลมกลืนกันระหว่างความเป็นสากลหรือองค์ความรู้สากลกับความเป็นท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความยืดหยุ่นหลากหลายและผสมผสานกันทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเป็นการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายที่เปิดโอกาสให้บุคคลและชุมชนเกิดการเรียนรู้และพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง

สำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องดำเนินการโดยใช้สถานการณ์จริงและเน้นการปฏิบัติจริง และบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับปัญหาและบริบทของชุมชนท้องถิ่น เน้นการพัฒนาทักษะการคิด และเน้นการสร้างความรู้ในศาสตร์พื้นฐานต่าง ๆ และศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง การเรียนการสอนเน้นความเข้มข้นทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และใช้บริบทของชุมชนท้องถิ่นเป็นโจทย์ในการศึกษา ทดลองและวิจัย เน้นการจัดการเรียนการสอนที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นที่เรียกว่า Situated knowledge โดยเชื่อมโยงหรืออธิบายด้วยองค์ความรู้หรือศาสตร์สากลได้

1.2 ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นอุดมศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยต้องทำการศึกษาวิจัยที่สนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม มีส่วนร่วมในการกำหนดโจทย์/ปัญหาของการวิจัย มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และร่วมดำเนินการวิจัยอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันในเชิงสหสาขา ผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับท้องถิ่นในการนำไปปรับใช้ในการพัฒนา ให้เป็นพลังขับเคลื่อนของชุมชนเพื่อให้ชุมชนสามารถนำองค์ความรู้จากกระบวนการวิจัย และผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ยังต้องเป็นงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับสากล เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งของศาสตร์ในสาขาต่างๆ รวมทั้งการสร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งการวิจัยทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ชุมชน สถาบันและสังคมทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้อันเกิดจากกระบวนการทำวิจัยในมิติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

1.3 ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี

ระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องสร้างสำนึกูทางสังคม (Social Awareness) เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาที่นำไปสู่สังคมที่สมดุลและยั่งยืน โดยเป็นแหล่งสรรพวิทยาการที่บูรณาการศาสตร์ที่เป็นองค์ความรู้สากลกับองค์ความรู้ท้องถิ่นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น จนถึงระดับชาติ

และจัดโครงสร้างให้เป็นระบบเปิดเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีโน้ตทัศน์ว่า มหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่สำคัญในการบริการทางวิชาการแก่สังคม ชุมชน รวมทั้งกำหนดและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นศูนย์กลาง/แหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมที่สนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชนในลักษณะของเครือข่ายการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังต้องมีการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีในการพัฒนาสู่ชุมชนท้องถิ่นในลักษณะของการต่อยอดองค์ความรู้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน แล้วสร้างเป็นนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน

1.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทสำคัญในการรักษา สืบสาน ถ่ายทอด อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย ในระดับชุมชนท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของสังคม และต้องสร้างสรรค์ความกลมกลืนหรือดุลยภาพระหว่างสังคมวัฒนธรรมไทยกับความเป็นสากล หรือวัฒนธรรมภายนอกได้อย่างสมดุล เพื่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกได้ และยังคงรักษาเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์อื่นๆ ของวัฒนธรรมไทยไว้ได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดังกล่าวทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อย่างสมศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย

1.5 การผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องให้ความสำคัญกับการผลิต และพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู ตั้งแต่กระบวนการผลิตในสถาบัน ไปจนถึงการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

2. ผลการศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา ได้แก่ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ โดยวิเคราะห์ด้วยโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model : LISREL) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแบบ (Model) โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและทดสอบว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า จากการตรวจสอบความกลมกลืนในตัวแบบตั้งต้น ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 112.25 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ .97 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ .96 ค่า Standardized RMR มีค่าเท่ากับ .03 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบสุดท้ายมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่างๆต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.58 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.37 และ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.15 สำหรับตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 นอกจากนี้ยังพบตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.47 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.32 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 ทั้งนี้ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ทั้งนี้ ชุดตัวแปรเหตุ ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (CULDEV) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร (MOAD) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (LEACH) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ (MOT) ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ (LEAT) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น (QUAL) ได้ร้อยละ 81

4. ผลการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ผลการวิจัยได้ข้อสรุปที่เป็น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 5 ด้านดังนี้

4.1 ด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ด้านหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน มีหลักการหรือเป้าหมายดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องเป็นหลักสูตรที่สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ เป็นหลักสูตรที่ใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐาน (Community Based Curriculum) โดยที่สาระสำคัญคือ เรื่องราว หรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต รวมทั้งบริบทต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น เน้นชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน บูรณาการกับชีวิต โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การยกระดับหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตและคนในชุมชน ดิอาวูรทางปัญญาให้กับชุมชนท้องถิ่น ให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาในลักษณะดังกล่าวรูปแบบของหลักสูตรจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ หลักสูตรระยะยาวเป็นหลักสูตรปกติหรือหลักสูตรในระบบ มีเนื้อหาสาระที่เป็นทฤษฎีหรือความรู้สากลเป็นสำคัญและบูรณาการเอาความรู้ท้องถิ่น รวมทั้งวิถีชีวิตของคนและบริบทต่าง ๆ ในท้องถิ่นเข้าไปแบบผสมผสาน เพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปให้กับนักศึกษาตามปกติ และหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรพิเศษหรือเป็นหลักสูตรนอกระบบ ซึ่งมุ่งไปที่การแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนท้องถิ่น เรียกว่า หลักสูตรชาวบ้าน ซึ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน มีกลุ่มเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนทั้งนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เป็นนักศึกษาปกติและภาคพิเศษ และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง อย่างไรก็ตามทั้งหลักสูตร 2 ลักษณะต้องมีฐานมาจากชุมชนและมุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เพื่อความอยู่ดีมีสุข รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างสอดคล้องกับความรู้และทักษะปฏิบัติ โดยอาจกำหนดสัดส่วนเป็นความรู้ท้องถิ่นประมาณร้อยละ 50 ความรู้สากลหรือความรู้ในศาสตร์สาขาวิชานั้นๆ ร้อยละ 40 รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมอีกร้อยละ 10 สำหรับกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดรูปแบบของหลักสูตรดังกล่าวนี้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรต้องยึดเอาชุมชนเป็นตัวตั้ง ไม่ใช่วิชาการเป็นตัวตั้ง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ในส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้นอกจากการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรทั้ง 2 รูปแบบจะต้องมีการเชื่อมโยงกัน สามารถถ่ายโอนหรือเทียบโอนผลการเรียนรู้ข้ามระบบทั้งสองระบบ และต้องยึดหยุ่นทั้งการจัดการเรียนการสอนและระยะเวลาในการเรียนรู้

สำหรับด้านการจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอนเน้นการสร้างความเป็นมนุษย์ ฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นห้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ใช้ ปัญหาหรือบริบทของชุมชนท้องถิ่นเป็นเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ มีการใช้ประสบการณ์จริง โดยให้นักศึกษาลงพื้นที่แล้วเข้าไปเรียนรู้ร่วมกับชุมชน (Interactive Learning) โดยครูอาจารย์ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับนักศึกษาและชุมชน การบูรณาการหรือผสมผสาน ความรู้สากลกับวิถีชาวบ้านเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ และต้องจัดการเรียนรู้ให้กว้างขวาง ครอบคลุมและ ยืดหยุ่น ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ตามตารางที่ กำหนดไว้และนอกตารางที่ไม่จำกัดระยะเวลา นอกจากนี้ยังต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของบัณฑิต โดยที่ บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้อง เป็นบุคคลที่สมบูรณ์พร้อมทั้งความรู้และคุณธรรม ในส่วนของ ความรู้ต้องเป็นความรู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของบริบททางสังคม ซึ่งต้องเริ่มต้นจากต้อง รู้จักตัวเองก่อนแล้วจึงรู้จักโลกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก จึงจะเป็นบุคคลที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ต่างๆได้ รวมทั้งยังต้องสร้างคุณลักษณะของความเป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดีต่อท้องถิ่น

มาตรการ/วิธีดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือหลักการดังกล่าวข้างต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีการ ปรับเปลี่ยนทั้งภายในและสร้างการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ด้านภายในขององค์กรมหาวิทยาลัย ต้องกำหนดปรัชญา เป้าหมายหลักการ รวมทั้งนโยบายและมาตรการให้ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็น มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยท้องถิ่น โดยปลูกฝังแนวคิด ดังกล่าวให้อยู่ในสำนึกและวิถีชีวิตของบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัย ทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์และ นักศึกษา จากสำนึกดังกล่าวจะส่งผลต่อกิจกรรมการปฏิบัติต่างๆในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การบริการสังคม เป็นต้น รวมทั้งยังต้องพยายาม สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนกับมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ในด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง ดังกล่าว ตั้งแต่ร่วมดำเนินการในการกำหนด เป้าหมายหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน รวมทั้งร่วมดำเนินการในการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ในส่วนของภายนอกองค์กร การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับ ภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยต้องยึดหลักที่ว่า มหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของชุมชนท้องถิ่น(Change agent) โดยการสร้างความเชี่ยวชาญในเรื่องขององค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ สาทกลที่มีลักษณะสอดคล้องหรือตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และ สามารถนำเอาองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบูรณาการ

กล่าวคือ ผสมผสานกลมกลืนกับความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นเดิม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏยังต้องถือว่าบริบทภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องไปเรียนรู้ร่วมกับชุมชน รวมทั้งยังเป็นแหล่งสารสนเทศสำหรับมหาวิทยาลัยได้ใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนด้วย จากกระบวนการดังกล่าวจะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับในการเป็นมหาวิทยาลัยของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

4.2 ด้านการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการวิจัย มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ มหาวิทยาลัยต้องใช้วิจัยเป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้ (Research is a knowledge production) ซึ่งเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและที่สำคัญคือเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งการวิจัยมีลักษณะ คือ การวิจัยที่ต่อยอดความรู้เดิมหรือพัฒนาเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในกระบวนการวิจัยจึงจะสามารถแก้ไขหรือตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง

มาตรการ/วิธีดำเนินการ

1. จัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดการวิจัยไปสู่ชุมชนโดยมีการดำเนินการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะพหุภาคี 3 ประสาน คือ ราชภัฏ ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. มีการศึกษาวิจัยร่วมกับชุมชนโดยที่โจทย์วิจัยต้องเป็น โจทย์วิจัยที่มาจากชุมชน เป็นปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ฐานและร่วมกับชุมชนดำเนินการวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้การวิจัยเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้เพื่อเป้าหมายในการพึ่งพาตนเองของชุมชน
3. บูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภารกิจของมหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน ทั้งด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง การวิจัย การบริการชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ การผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู
4. สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย รวมทั้งชุมชนท้องถิ่น ได้มีการทำวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและเกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น
5. เสริมสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการวิจัยให้ชุมชนสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4.3 ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน มีการยกระดับคุณภาพของครูอาจารย์และนักศึกษาให้มีศักยภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสำนักต่อชุมชนท้องถิ่น และจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ การให้บริการเพื่อช่วยให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ การให้บริการเพื่อช่วยให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ รวมทั้ง เป็นต้นแบบที่ดีของมหาวิทยาลัยที่มีสำนักต่อการบริการสังคม

มาตรการ/วิธีดำเนินการ

1. จัดตั้งวิทยาเขตหรือศูนย์การเรียนรู้ การบริการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ห่างไกล
2. สร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริการสังคมให้อยู่ในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
3. สร้างนวัตกรรมชุดความรู้โดยผ่านกระบวนการวิจัยแล้วนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
4. สร้างสำนึกรักท้องถิ่นให้กับบุคลากรทั้งครูอาจารย์และนักศึกษาให้ตระหนักว่าคุณภาพของชุมชนท้องถิ่นคือภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย โดยให้กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องใช้ชุมชนเป็นฐานในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

4.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ มหาวิทยาลัยต้องทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการร่วมเรียนรู้กับชุมชน ร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น และสามารถนำวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ที่ยังคงรักษาคุณค่าเดิมไว้ นั่นคือ ความกลมกลืนกับวิถีชีวิตในปัจจุบันได้อย่างสมดุล

มาตรการ/วิธีดำเนินการ

1. มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม
2. เก็บรวบรวมและสืบสานฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีที่มีคุณค่า
3. บูรณาการสาระการเรียนรู้และการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ค้นคว้า ยกย่อง บุคคลที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม

4.5 ด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การผลิตครูโดยที่บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องเป็นครูที่มีชีวิต จิตวิญญาณหรือจิตสำนึกเพื่อชุมชน รับผิดชอบและสำนึกที่ดีต่อชุมชนท้องถิ่น และมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนท้องถิ่น ได้

มาตรการ/วิธีดำเนินการ

1. จัดประสบการณ์ฝึกหัดครูร่วมกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อสร้างสำนึกต่อชุมชนท้องถิ่น และให้ครูได้มีโอกาสสัมผัสกับชุมชน
2. ผลิตครูที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งความรู้และการปฏิบัติให้สามารถอยู่ในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและเกื้อกูลให้ชุมชนท้องถิ่น ได้มีศักยภาพในการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามประเด็นต่างๆ ดังนี้(1)กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (3) วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น และ (4) ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีอุดมการณ์สำคัญ คือ เป็นอุดมศึกษาตลอดชีวิตและเป็นอุดมศึกษาเพื่อชุมชนและปวงชน มีพันธกิจที่สำคัญ 5 ด้านคือ (1) ด้านการให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีสาระสำคัญในด้านหลักสูตรที่มีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืน หลักสูตรจึงต้องเป็นหลักสูตรที่มี ลักษณะเป็นสหวิทยาการ โดยใช้ชุมชนและชีวิตของคนเป็นฐานเชื่อมโยงบูรณาการผสมกลมกลืนกันระหว่างความเป็นสากลหรือองค์ความรู้สากลกับความเป็นท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นอุดมศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการสร้างความรู้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (3) ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องสร้างสำนึกรู้ทางสังคม (Social Awareness) เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาคมนาคมที่นำไปสู่สังคมที่สมดุลและยั่งยืน

โดยเป็นแหล่งสรรพวิทยากรที่บูรณาการศาสตร์ที่เป็นองค์ความรู้สากลกับองค์ความรู้ท้องถิ่นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ (4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีบทบาทสำคัญในการรักษา สืบสาน ถ่ายทอด อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย ในระดับชุมชนท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของสังคม และต้องสร้างสรรค์ความกลมกลืนหรือดุลยภาพระหว่างสังคมวัฒนธรรมไทยกับความเป็นสากล หรือวัฒนธรรมภายนอกได้อย่างสมดุล เพื่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกได้ และ (5) การผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องให้ความสำคัญกับการผลิต และพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการศึกษาวิจัยอยู่ในช่วงทศวรรษนี้ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ความสอดคล้องดังกล่าวเป็นปกติวิสัย ที่นักคิดแนวท้องถิ่นนิยม พยายามจะให้ความหมายของมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นไว้ว่า เป็นสถาบันที่มีการจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตที่แท้จริงของบุคคล ซึ่ง ประเวศ วะสี(2552 : 3 – 8) ได้เสนอแนะว่า ระบบอุดมศึกษาควรเป็นหัวใจจักรทางปัญญาที่จะพาประเทศออกจากวิกฤติ เพราะมหาวิทยาลัยเป็นชุมก้ำกลางทางวิชาการที่ใหญ่ที่สุด เป็นพลังปัญญาของแผ่นดิน ต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่เอาปัญญาเป็นตัวตั้ง(Wisdom oriented university) เห็นเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในทุกๆศาสตร์อย่างเป็นองค์รวม จึงจะเข้าใจความเป็นจริงของสังคมได้อย่างบูรณาการ สอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลารัตน์(2549 : 4 – 6) ที่ได้กล่าวถึงสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศและชุมชน และจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ในมาตรา 7 ที่ระบุว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น "สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน" เป็นหลักการสำคัญที่กำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ คณะทำงานเพื่อพัฒนาสหวิทยาลัย (2530 :3-9) ได้อธิบายถึงความหมายของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ไว้ว่า มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่ง สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ (ม.ป.ป. : 1-2) ได้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นไว้ว่า มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีองค์ประกอบสองอย่างคือ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นและการปรับเปลี่ยนไปสู่มหาวิทยาลัยไทยที่เป็นสัญชาติไทยและเชื้อชาติไทยทั้งนี้เพื่อความเป็นไท นอกจากนี้ประจักษ์ บุญอารีย์ (2545 : 4-5) ได้กล่าวถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเน้นย้ำไปที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอธิบาย คำว่า “การพัฒนาท้องถิ่น” ในมิติที่เป็นบทบาทสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏว่า การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพคนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ ที่ช่วยให้เขาเกิดความออก

งามทางปัญญาถึงขั้นที่สามารถพึ่งตนเองได้ กล่าวคือต้องสามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสสามารถพลิกปัญหาให้เป็นการเรียนรู้อย่างไม่รู้จบ เมื่อประสบกับปัญหา ในการดำเนินชีวิตในการประกอบอาชีพ ก็สามารถคิดค้นหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี กล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนาท้องถิ่นสำหรับราชภัฏ ก็คือการทำให้ท้องถิ่นเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” นั่นเอง และจากบทสรุปสังเคราะห์และข้อเสนอ“จุฬาฯกับสังคม” (สุริชัย หวันแก้ว. 2545 : 28 – 42) มีข้อเสนอเป็นหลักการในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม สรุปได้ 4 หลักการ ได้แก่ 1) การสร้างสำนักองค์รวม การเดินเข้าหาและการร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคม 2) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์อนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3) หน้าที่มาก่อน โครงสร้าง และการจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และ 4) หลักธรรมาภิบาล หมายความว่า ส่งเสริมการมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกระดับร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสทางสังคม อย่างไรก็ตามการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นนั้น จรัสสุวรรณเวลา (2551 : 207-211) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การแก้ปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้และปัญญา ตลอดจนมีคนที่มีความรู้และใช้ความรู้ได้ อันเป็นผลที่ได้มาจากอุดมศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องยนต์ที่ขับเคลื่อนพัฒนาท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งถือกำเนิดขึ้นโดยมีปรัชญาหรือเป้าหมายเพื่อท้องถิ่น สถาบันเหล่านี้จึงมีพันธกิจในการสนองความจำเป็นของท้องถิ่น

2. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะผสมผสาน โดยที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว รองลงมา ได้แก่ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ จรรย์านุกูล (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย มีลักษณะเด่นของรูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการและรูปแบบวัฒนธรรมครอบครัว และผลงานวิจัยของศุภลักษณ์ วิริยะสุนน(2547 : 235 – 236) พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีในภาพรวมมีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ(ครอบครัว)มากที่สุด และมีแบบวัฒนธรรมราชการผสมผสานมากรองลงมา รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบปรับตัว ส่วนวัฒนธรรมที่ไม่ปรากฏภาพชัดเจนคือวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคามรอน และเอตติงตัน(Cameron and Ettington : 1988 อ้างอิงจากศุภลักษณ์ วิริยะสุนน. 2547 : 247) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย ในสหรัฐอเมริกาเป็นแบบครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือแบบราชการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระศักดิ์ วรรณิตร(2550 : บทคัดย่อ)ที่พบว่า ภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานคือ มีลักษณะสำคัญในการบริหารโดยยึดระบบราชการเป็นหลัก องค์กรมีการปรับตัวเพื่อการบริหารงานในฐานะนิติบุคคลได้ค่อนข้างล่าช้า

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ศึกษาในองค์กรอื่นๆ นอกจากสถาบันการศึกษาที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกันอีกคือ งานวิจัยของพร ภิศก (2546 : 120 – 121) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด แต่วัฒนธรรมแบบราชการเป็นวัฒนธรรมเด่นที่ได้รับการยอมรับและปฏิบัติอย่างแพร่หลายที่สุดและวัฒนธรรมอื่นๆที่มีการปฏิบัติในระดับรองลงมาคือวัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบครอบครัว และวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของดาฟท์ (Daft) ซึ่งศุภลักษณ์ วิริยะสุนัน (2547:31-34) ได้สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ คือ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และ วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ซึ่งความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติได้แก่ (1) ระดับของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) เพียงไร (2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือเน้นภายนอก (External) เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ภาพลักษณ์ของการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมัตถลักษณะผสมผสาน โดยมีวัฒนธรรมแบบครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์กรที่มีพัฒนาการมาจากสถาบันการผลิตครู ตั้งแต่การเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครูและสถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างของการบริหารจัดการแบบเก่า และมักเน้นความเป็นระบบระเบียบตามระบบราชการ รวมทั้งจำนวนหรือขนาดของโครงสร้างขององค์กรและบุคลากรมีขนาดเล็ก จึงทำให้มีลักษณะการทำงานใกล้ชิดกัน และมักเป็นแบบพี่น้องเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของผลการวิจัยในส่วนของคุณลักษณะของวัฒนธรรมแบบครอบครัวพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยมีระบบการแบ่งพรรค แบ่งพวก ตามลำดับความสัมพันธ์ส่วนตัวอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา มีความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยมีค่านิยมที่ว่าบุคลากรที่มีความใกล้ชิดหรือสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามักเป็นผู้ที่ได้รับ โอกาสที่ดีหรือสิทธิพิเศษก่อนคนอื่นเสมอ) และ มี

ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีค่านิยมในการมอบหมายงานสำคัญหรือให้ความไว้วางใจกับผู้ที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวใกล้ชิดก่อนเสมอ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างค์กรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ในมหาวิทยาลัยมีกฎกติกา หลักการระเบียบค่อนข้างมาก และ บุคลากรในมหาวิทยาลัยทำตามกฎระเบียบและคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การอีกสองแบบคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา และวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะผสมผสานกันซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนผ่านสถาบันไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดังที่กล่าวแล้ว ทำให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ โครงสร้าง รวมทั้งมีการรับบุคลากรในสาขาวิชาต่างๆเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ความคิดเห็นต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะผสมผสาน โดยมีกระบวนการทัศน์หรือแนวคิดใหม่ๆเพิ่มมากขึ้นในมหาวิทยาลัย ซึ่งในอนาคตวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจมีการปรับเปลี่ยนไป

3. วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบความกลมกลืนในตัวแบบตั้งต้น ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 112.25 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ .97 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ .96 ค่า Standardized RMR มีค่าเท่ากับ .03 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบสุดท้ายมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่างๆต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.58 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.37 และวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.15 สำหรับตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 นอกจากนี้ยังพบตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.47 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.32 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 ทั้งนี้ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ทั้งนี้ ชุดตัวแปรเหตุ ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) วัฒนธรรม

องค์การแบบตลาด (CULMAK) วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (CULDEV) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร (MOAD) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (LEACH) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ (MOT) ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ (LEAT) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น (QUAL) ได้ร้อยละ 81

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายผล ตามประเด็นสำคัญในแต่ละประเด็น โดยจะทำการอภิปรายผลในภาพรวมก่อน ดังนี้ คือ ผลการตรวจสอบความกลมกลืนในตัวแบบตั้งต้น ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 112.25 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ .97 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ .96 ค่า Standardized RMR มีค่าเท่ากับ .03 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบสุดท้ายมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ชุดตัวแปรเหตุ ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ และ คุณลักษณะของผู้บริหาร และอาจารย์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น (QUAL) ได้ร้อยละ 81 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากนี้ คุณภาพของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นมีสาเหตุมาจากอิทธิพลของตัวแปรหลายตัวทั้ง วัฒนธรรมองค์การ คุณลักษณะของผู้บริหาร และอาจารย์ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คลอทท์ (Clott, 1995 : 263-A) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์ ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก และการพึ่งพิงทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนบริหารธุรกิจ พบว่า วัฒนธรรมภายในองค์การ 4 แบบ คือวัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ส่วนกลยุทธ์ ทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญรองลงมา และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ คลอทท์ และฟอร์ททอฟท์ (Clott & Fjortoft, 1995 :8) ได้ศึกษาลักษณะทางวัฒนธรรมและกลยุทธ์ ทางการบริหารต่อประสิทธิผลคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยของสหรัฐฯ และแคนาดา พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ตามกรอบของคาเมรอน และเฮตติงตัน ในมิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นันทียา น้อยจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา มีความสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย วงษ์นายนะ(2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ย่อยทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ได้แก่ ภาวะความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การในด้านความรับผิดชอบในงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และความเป็นผู้ใฝ่รู้ของอาจารย์ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.50 และจากผลการวิจัยของ เอกกฤษ กันทุรัตน์ (2549 : บทคัดย่อ)พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานอย่างทำทนาย ด้านความมั่นคง ด้านมุ่งเน้นและด้านนวัตกรรมและการเสี่ยง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งงานวิจัยของนิพนธ์ วรรณเวช(2548 : 98 – 99) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหารมี 5 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร สภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารมี 4 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การบริหารหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน สภาพทางกายภาพ และระดับการศึกษาของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 81.70 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของอาจารย์มี 6 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคีของอาจารย์ พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา ความสามัคคีของอาจารย์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 58.40 การที่

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้นอกจากจะสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเรื่องแล้ว ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของเฮลริเจล (Hellrigel .1995: 479) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะทำให้สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอีกทั้งยัง เป็นการกำหนดมาตรฐานในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา ซึ่งสิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมองค์การ จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 521-522) และหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550 :13) ที่ได้สรุปถึงหน้าที่ ของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะ ความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างสรรค์บูรณาการในองค์การ ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจ (Mission) จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้

สำหรับประเด็นต่อมาเป็นประเด็นเกี่ยวกับตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.58 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.37 และวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.15 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นมีสาเหตุมาจากอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลอทท์ (Clott.1995:263-A) และงานวิจัยของ คลอทท์ และฟอรัทท์ (Clott & Fjortoft.1998 :8) ดังกล่าวแล้วข้างต้น และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เอกกฤษ กันทุรัตน์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานอย่างทำทาย ด้านความมั่นคง ด้านมุ่งมั่นและด้านนวัตกรรมและการเสี่ยง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเด็นต่อมาเป็นประเด็นที่แสดงถึงตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อ

ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นมีสาเหตุมาจากอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของอาจารย์ซึ่งเป็นการพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกฤษ กันทุรัตน์ (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานอย่างท้าทาย ด้านความมั่นคง ด้านมุ่งเน้นและด้านนวัตกรรมและการเสี่ยง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546:บทคัดย่อ) ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิพนธ์ วรรณเวช(2548 : 98 – 99) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์ มีปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนอกจากจะสอดคล้องกับผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสตราฟส์ และ เซเลส (Stravss and Sayles, 1960:199) ที่สรุปว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะงานที่ทำนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งวัตถุ จิตใจ และยังสนองตอบความต้องการของบุคคลนั้นได้ เช่นเดียวกับที่ พงศ์ ทรดาล (2540:40-41) กล่าวว่า ทศนคติและความพึงพอใจในการทำงานเน้นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเน้นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพรวมถึงส่งผลไปถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอีกด้วย

สำหรับ ประเด็นสุดท้าย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.47 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.32 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพของการ

เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นมีสาเหตุมาจากอิทธิพลของตัวแปรที่เป็น วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีย์ เวชพราหมณ์ (2546:บทคัดย่อ) สมชัย วงษ์นายะ(2548 : บทคัดย่อ) เอกกฤษ กันทุรัตน์ (2549 : บทคัดย่อ)และ นันทิยา น้อยจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ)ดังกล่าวแล้วข้างต้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพร เรื่องจิระชูพร (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยส่งผลบวกต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน และคณะที่มีวัฒนธรรม องค์การแบบสร้างสรรค์ จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานมากกว่าคณะที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบปกป้อง (ปกป้องเชิงรับและปกป้องเชิงรุก) ผลการวิจัยที่พบยังแสดงให้เห็นว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานด้วย และในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็ คือ วัฒนธรรมองค์การ หากองค์การมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ก็มีผลผลักดันให้การพัฒนาไปสู่ องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์(2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการ บริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความ พึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนัน ทา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การบริหาร การวิจัย การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายขององค์การ การ จัดหาและการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำขององค์การ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษา วัฒนธรรมองค์การในสถาบันอื่นๆ ซึ่งได้ข้อสรุปจากงานวิจัยของ พร ภิสึก (2546 : 120 – 121) ที่ พบว่า ผลของวัฒนธรรมองค์การ แนวปฏิบัติของกองทัพและความพึงพอใจในงานต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติ ของกองทัพ ส่งผลตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยประเภทของวัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งผล ตรงต่อความพึงพอใจในงานคือวัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบราชการ และ วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความพึงพอใจ ในงานได้มากกว่าแนว ปฏิบัติของกองทัพ และ วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติของกองทัพ และความพึงพอใจใน งาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา และวัฒนธรรมแบบ การตลาด โดยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลขององค์การมาก

ที่สุด รองลงมาคือ แนวปฏิบัติของกองทัพบกและความพึงพอใจในงานตามลำดับ และ วัฒนธรรมองค์กรและแนวปฏิบัติของกองทัพบก ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่านความพึงพอใจในงาน โดยประเภทของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่งผลทางอ้อมสูงคือ วัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบราชการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับคณะหรือสาขาวิชาด้วย ได้แก่ งานวิจัยของนิพนธ์ วรรณเวช(2548 : 98 – 99) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบัน ราชภัฏ ได้ร้อยละ 81.70 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของอาจารย์มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 58.40

4. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 5 ด้านสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง แบ่งออกเป็นด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องเป็นหลักสูตรที่สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ เป็นหลักสูตรที่ใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐาน (Community Based Curriculum) สำหรับด้านการจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอนเน้นการสร้างความเป็นมนุษย์ ฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นห้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ใช้ปัญหาหรือบริบทของชุมชนท้องถิ่นเป็นเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ มีการใช้ประสบการณ์จริง โดยให้นักศึกษาลงพื้นที่แล้วเข้าไปเรียนรู้ร่วมกับชุมชน (Interactive Learning) โดยมีมาตรการ/วิธีดำเนินการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปรับเปลี่ยนภายในและสร้างการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ด้านภายในองค์กรมหาวิทยาลัยต้องกำหนดปรัชญา เป้าหมายหลักการ รวมทั้งนโยบายและมาตรการให้ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยท้องถิ่น การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยต้องยึดหลักที่ว่า มหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่น(Change agent) (2) ด้านการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิง

นโยบายด้านการวิจัย มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยต้องใช้วิจัยเป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและที่สำคัญคือเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน โดยมีมาตรการ/วิธีดำเนินการ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดการวิจัยไปสู่ชุมชน มีการศึกษาวิจัยร่วมกับชุมชน บูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย รวมทั้งชุมชนท้องถิ่น ได้มีการทำวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และ เสริมสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการวิจัย (3) ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน มีการยกระดับคุณภาพของครูอาจารย์และนักศึกษาให้มีศักยภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยมีมาตรการ/วิธีดำเนินการ ให้มหาวิทยาลัย จัดตั้งวิทยาเขตหรือศูนย์การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริการสังคมให้อยู่ในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย สร้างนวัตกรรมชุดความรู้โดยผ่านกระบวนการวิจัยแล้วนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และ สร้างสำนึกรักท้องถิ่นให้กับบุคลากรทั้งครูอาจารย์และนักศึกษา (4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยต้องทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการร่วมเรียนรู้กับชุมชน ร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น และสามารถนำวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ที่ยังคงรักษาคุณค่าเดิมไว้ โดยมีมาตรการ/วิธีดำเนินการ ให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม เก็บรวบรวมและสืบสานฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีที่มีคุณค่า บูรณาการสาระการเรียนรู้และการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และ ค้นคว้า ขยายองค์ความรู้ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม และ (5) ด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและ ส่งเสริมวิทยฐานะครู มีหลักการและเป้าหมายสำคัญ สรุปได้ว่า การผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องเป็นครูที่มีชีวิต จิตวิญญาณหรือจิตสำนึกเพื่อชุมชน รับผิดชอบและสำนึกที่ดีต่อชุมชนท้องถิ่น และมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้ โดยมีมาตรการ/วิธีดำเนินการ ให้มหาวิทยาลัย จัดประสบการณ์ฝึกหัดครูร่วมกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อสร้างสำนึกต่อชุมชนท้องถิ่น ผลิตครูที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งความรู้และการปฏิบัติให้สามารถอยู่ในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและเกื้อกูลให้ชุมชนท้องถิ่น ได้มีศักยภาพในการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของนักวิชาการหลายท่านดังที่ได้กล่าวแล้วในผลงานวิจัยส่วนแรกเกี่ยวกับ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งประเวศ วะสี(2552 : 3 – 8) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์(2549 : 4 – 6) คณะทำงานเพื่อพัฒนาสหวิทยาลัย (2530 :3-9) และประจักษ์ บุญอารีย์ (2545 : 4-5) ที่สรุปว่า มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นหมายถึง มหาวิทยาลัยที่เอาปัญญาเป็นตัวตั้ง เอาสังคมเป็นตัวตั้งเป็นพลังปัญญาของแผ่นดิน มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเป็นสำคัญ เป็นสถาบันที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมการฝึกหัดครู (2536 : 76-77) ได้กล่าวถึง สถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์สำหรับปวงชนว่า มหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยจักต้องยึดเอาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นพื้นฐานในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่ช่วยให้คนส่วนใหญ่ของประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ “หัวใจ” ของมหาวิทยาลัยแบบนี้จึงอยู่ที่ “การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน” ทั้งนี้ก็เพราะ 1) การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นเงื่อนไขอันจำเป็นต่อการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน 2) คณาจารย์และนักศึกษาจะได้สัมพันธ์กับความคิดและวิถีชีวิตของประชาชน อันจะช่วยให้การเรียนการสอนสัมพันธ์กับความเป็นจริงของชีวิตและสังคม ด้วยแนวคิดและหลักการข้างต้น มหาวิทยาลัยต้องเปิดให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ (ม.ป.ป : 1-2) ที่ได้เสนอแนวคิดเรื่อง มหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นไท และลักษณะของมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยอธิบายว่ามีความหมายถึงการจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกรอบด้วยระบบการศึกษาจากภูมิปัญญาอื่น โดยเฉพาะภูมิปัญญาตะวันตกและไม่เป็นมหาวิทยาลัยที่บริโภคมุมิปัญญาวัฒนธรรมอื่น โดยไม่เลือกสรรกลั่นกรอง แต่มหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นไทอันจะเน้นฟื้นฟูผลิตและสร้างสรรค์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อคนในหมู่บ้านคนในสังคมเดียวกัน และ มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น จึงควรมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินงานสัมพันธ์กับบริบทที่แวดล้อมอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 2) จุดมุ่งหมายปลายทางของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของชุมชน โดยมีลักษณะส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 3) ชุมชนร่วมบริหารจัดการและร่วมสร้างสรรค์
- 4) ตั้งและดำรงอยู่บนความไว้วางใจและหนุนช่วยของชุมชน
- 5) ใช้ปัญหาสังคมเป็นตัวตั้ง (ไม่ใช่วิชาเป็นตัวตั้ง) โดยการออกแบบให้เป็นหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 6) สืบค้นและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยเพื่อการแก้ปัญหา โดยยึด

โยงจาก ฐานชุมชน (โดยเฉพาะแรงเกาะเกี่ยวกันในกลุ่ม) ฐานทรัพยากร (ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ) ฐานเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะวิธีการผลิตพึ่งตนเอง) และ ฐานวัฒนธรรม (ระบบคิด ความเชื่อ จารีตประเพณีของกลุ่ม) เป็นหลัก

7) สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

8) เลือกลงรกรถันกรองภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสรุปของจรัส สุวรรณเวลา (2551 : 207-211) เกี่ยวกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อท้องถิ่นว่า 1) สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นแหล่งข้อมูล หรือแหล่งปัญญาของท้องถิ่นและ 2) สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการวิจัยและจัดให้มีการวิจัยที่มุ่งที่ ปัญหาของท้องถิ่น หรือการแก้ปัญหาหรือพัฒนาท้องถิ่น 3) สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นควรจะ สนองความจำเป็นด้านคนที่ทำงานในท้องถิ่นด้วย ซึ่งอาจเป็นการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรง กับความต้องการของท้องถิ่น 4) สถาบันก็ต้องมีความรู้ที่จำเป็นหรือไปหาความรู้มาสนองหรือ บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น 5) การชี้นำและเตือนสติสังคมในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับจาก หัสชัย สิทธิรักษ์ (2550 : ออนไลน์) ที่ได้เสนอว่า มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นต้องใช้ความรู้ที่มีเพื่อประโยชน์ ของชุมชนท้องถิ่น ประยุกต์ความรู้ดั้งเดิมของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ เป็นจิตวิญญาณเพื่อมวลชน ปรับแนวคิดท้องถิ่นเป็นวิญญาณของมหาวิทยาลัย ปรับแนวคิดของอาจารย์ ปรับโครงสร้าง ทั้งหมดให้สอดคล้องกับแนวคิดและนโยบายเพื่อท้องถิ่น ให้เป็นกระบวนการทัศน์อันหมายถึงวิถีคิดวิถี ปฏิบัติ วิธีการให้คุณค่า ต้องเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ เป้าหมายใหม่ที่จะอ้างว่าเพื่อท้องถิ่น รวมทั้งยัง สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 8 ของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ได้เสนอ แนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2552 : 27 – 29) ที่ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไว้สรุปได้ดังนี้ 1) ก่อให้เกิด กระแสความสนใจและการเห็นคุณค่าของชุมชนท้องถิ่น 2) จัดให้มีการรวบรวมแนวคิดและความรู้ เกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น 3) ทำการสำรวจทั่วทั้งจังหวัดและทำฐานข้อมูลว่ามีชุมชน และท้องถิ่นใดเข้มแข็ง 4) ส่งอาจารย์ นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาไปร่วมในกระบวนการทำแผน ชุมชน เพื่อ เรียนรู้และเพื่อสนับสนุนให้มีการทำแผนมีคุณภาพมากขึ้น 5) วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ที่เหมาะสมแก่การใช้งานของชุมชนท้องถิ่น 6) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ดีใน สถานศึกษาทั้งหมดในจังหวัด เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ 7) ผลิตบุคลากรตามความต้องการของ ชุมชนท้องถิ่น 8) ช่วยชุมชนท้องถิ่นสังเคราะห์ประเด็นนโยบาย และสื่อสารประเด็นนโยบายไปสู่

สาธารณะและองค์กรที่เกี่ยวข้อง 9) สร้างความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการร่วมคิดร่วมทำหรือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย 10) ประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาในจังหวัดเป็นระยะๆ และรายงานให้ทุกฝ่ายรู้เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

และยังสอดคล้องกับเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2546 : 1-3) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในเชิงทฤษฎีการจัดการภาครัฐ (Public management) สรุปได้ดังนี้ 1) การจัดการเพื่อการปลดปล่อย (Liberation management) เป็นการปล่อยราชภัฏให้มีอิสระ หลุดออกจากอะไรบางอย่างที่เป็นเสมือนกับดัก (Trap) เป็นการปล่อยให้แต่ละแห่งเป็นตัวของตัวเองและมีอำนาจในการกำหนดนโยบายอย่างเต็มที่ เป็นเสมือนผู้ว่า CEO ที่มีอำนาจเต็มพื้นที่ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงานอย่างเต็มตัว 2) การจัดการตลาด (Market management) เป็นการยอมรับการแข่งขันและวิธีการของธุรกิจ โดยเฉพาะการเปิดการศึกษาเสรีตามกรอบของ GATT หรือ WTO ในปัจจุบัน ซึ่งต้องยอมรับว่า ราชภัฏมีความสามารถในการแข่งขันอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอจะต้องการบทบาทเชิงรุกมากกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนั้นยังสะท้อนให้เห็นว่า ราชภัฏยังต้องปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง 3) พาราไดม์ชิฟท์ (Paradigm shift) ในการจัดการ สำหรับด้านสุดท้าย คือ พาราไดม์ชิฟท์ในการจัดการนั้น เห็นได้ชัด 2 เรื่อง เรื่องแรก คือ กระแสการปฏิรูป ซึ่งต้องการเปลี่ยนพาราไดม์จากระบบราชการ (Bureaucracy) ไปเป็นการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic administration) มากขึ้น ที่จริงราชภัฏไม่ใช่ Machine bureaucracy แต่เป็น Professional bureaucracy แต่ความเป็น Professional ของราชภัฏยังมีดีกรีที่อ่อนกว่ามหาวิทยาลัย จึงทำให้ไปเน้น Authority ตามตำแหน่งกันมากกว่า Expertise ของ Experts จุดนี้จึงเป็นจุดที่ราชภัฏต้องปรับเปลี่ยนกันไป

การเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น แม้ว่าจะมีทิศทางเป็นเอกลักษณ์ของตนเองแต่ผลงานวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับ บทสรุปสังเคราะห์และข้อเสนอเรื่อง “จุฬากับสังคม” ที่มีข้อเสนอเป็นหลักการ ยุทธศาสตร์และมาตรการ ในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม สรุปได้ว่ามีหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างสำนักองค์รวม การเดินเข้าหาและการร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคม หมายความว่า มหาวิทยาลัยต้องเข้าไปปรับฟังร่วมเรียนรู้ปัญหาของสังคม เข้าไปมีพันธกิจกับสังคม 2) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์อนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายความว่า ต้องมีการกำหนดอนาคตร่วมกันของมหาวิทยาลัยกับสังคม ทุกข์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับทุกข์ของสังคม 3) หน้าทีมาก่อนโครงสร้าง และการจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่น หมายความว่า ต้องมีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยเชื่อมโยงเกื้อกูลกันในทุกภาคส่วน และ 4) หลักธรรมาภิบาล หมายความว่า ส่งเสริมการมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกระดับร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสทางสังคม (สุริชัย หวันแก้ว. 2545

: 28 – 42) นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกลักษณ์ วิริยะสุนน(2547 : 68-74) ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ 8 ด้าน สรุปไว้ดังนี้) การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพันธกิจในการจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและให้โอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษากับประชาชน เพื่อบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสำนึกไทย และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีทักษะกระบวนการเรียนรู้และความสามารถด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน 2) การวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพันธกิจในการวิจัย และเชื่อมโยงการวิจัยสู่การพัฒนาสถาบัน และท้องถิ่น โดยเน้นการศึกษา วิจัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ที่ประสานเข้ากับศาสตร์สากลเพื่อสร้างความรู้ที่เหมาะสม นำไปสู่การแก้ปัญหา พัฒนาสถาบัน การนำวิชาการออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ประการที่สองคือ การสร้างประสบการณ์ให้นักเรียนและประการสุดท้ายคือ การเป็นแหล่งรายได้ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวม ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินพันธกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยศึกษาวิจัย อนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ และบูรณาการศิลปะ วัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการเรียนการสอนและภารกิจต่างๆ ของสถาบัน เพื่อใช้วัฒนธรรมเป็นต้นทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ให้นักศึกษาประชาชน สามารถเลือกสรรและบูรณาการวัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมชาติไทย กับวัฒนธรรมสากล เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่น ปลุกฝังสำนึกไทย ความรัก ผูกพัน ความภาคภูมิใจกับท้องถิ่น ให้กับนักศึกษา ประชาชนและส่งเสริมให้นำวิถีไทยและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต และพัฒนาท้องถิ่น 5) การปรับปรุง พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับพันธกิจในการปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยศึกษา นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยผสมผสานกับองค์ความรู้สากล พัฒนาเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสม ถ่ายทอดสู่ท้องถิ่น ชุมชน ผ่านกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม6) การผลิตและพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับพันธกิจการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งเป็นรากฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยมีต้นทุนความเชี่ยวชาญ โดยร่วมกับโรงเรียน ท้องถิ่น ในการผลิต พัฒนาคูและวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่น 7) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น เป็นพันธกิจที่กำหนดขึ้นใหม่ 8) การบริหารจัดการ สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งปรับสถานะ โครงสร้าง การบริหารจัดการ สถาบันสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นนิติบุคคลและพัฒนาความร่วมมือสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใน

ระยะต่อไป ด้วยการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นระบบการบริหารจัดการที่ดี มีอิสระ กล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลงาน ที่คำนึงถึงความพึงพอใจของสังคม และผู้ใช้บริการ รวมทั้งเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่มีพลวัตในการปรับตัว ได้ทันการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารและอาจารย์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ฝ่ายบริหารของ ทางสถาบันควรมีการวางแผนเพื่อกำหนดการเสริมสร้างหรือพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านั้นให้ เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว เป็นอันดับแรก ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งของรูปแบบวัฒนธรรม แบบนี้เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและนโยบายเพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์กรต่างๆ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่จะช่วย ในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาและนโยบายให้กับองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรที่ต้องการ พัฒนาไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเป็นพื้นฐาน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการเพื่อเป็นการสร้างเสริม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เอื้อต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์สาเหตุ-ผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ เส้นทางการ ซึ่งตัวแปรหลายตัวแปรในระดับเดียว ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยโดย ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างลุ่มลึกและ กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวรรณกรรมองค์การของสถาบันการศึกษาในระดับอื่นๆด้วย เช่น ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา หรืออื่นๆด้วย ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรบางตัวแปรมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น ควรมีการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

