

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ .(2536). “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กรมการฝึกหัดครู .(2536).แนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา.กรุงเทพฯ ฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมการฝึกหัดครู
- กองบรรณาธิการ. (2542). “ความเป็นอิสระของราชกัญบนความหวังของท้องถิ่น” สานปฏิรูป.
กรุงเทพฯ ฯ : 2(15) มิถุนายน 2542. หน้า 10 – 13.
- โกวิท กริทธิ .(2545). การใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง
ครูกับผู้บริหาร.วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร
- คณะกรรมการจัดทำแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา.(2542). แนวทางปฏิรูปการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2540.กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- คณะทำงานเพื่อพัฒนาสภามหาวิทยาลัย .(2530).มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น.กรุงเทพฯ ฯ : มปท
- คณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). อนาคตอุดมศึกษาไทยภายใต้กระแส
การค้าเสรีข้ามชาติ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา .(2551). ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย กรุงเทพฯ ฯ : ส เจริญการพิมพ์
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). อุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระพร เรื่องจิระชูพร .(2548). ตักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ .(2544). รายงานการวิจัยเรื่องความคาดหวังและโอกาสทางการ
ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
.กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ .(2547). รายงานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมและความคาดหวังของ
ประชาชนต่อการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย .กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชวนชัย เชื้อสาธุชน .(2546) .แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.สถาบันวิจัย
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- ชำนาญ บูรณ์ โอสธ .(2547). การศึกษากระบวนการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ชำนาญ นิลอรุณ .(2549). ความคิดเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏ
สู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ
- ไชย หว่างสิงห์ .(2547). การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ .ปัญหา
พิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข.(2549). อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปริญญาโท วิทยานิพนธ์ ศศ.ค. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทิพวรรณ จันทร์สถิตย์ .(2544).ความพึงพอใจของคณาจารย์และบุคลากรในการจัดและบริหาร
สถาบันราชภัฏธนบุรี.สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ : แชนพ็พ
พรีนติ้ง จำกัด
- ธงชัย สันติวงษ์ และคณะ (2540).องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ :
- ไทยวัฒนาพานิช.
- นภคล พูนสวัสดิ์ .(2551). ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราช
ภัฏสุรินทร์ .วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นันทิยา น้อยจันทร์ .(2550).วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา.ดุษฎีนิพนธ์
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิตยา พรหมวนิช .(2547) .การสังเคราะห์การปรับเปลี่ยนบทบาทของสถาบันราชภัฏ วิทยานิพนธ์
ค.ค.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิพนธ์ วรรณเวช .(2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ปริญญา คศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง .(2543). วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บัณฑิต ผังนรินทร์ .(2550). อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา .วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มีนาคม 2550
- บุญเจือ เสียงวัฒนะ .(2546). ภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- บุญนำ ปานขำ .(2543).บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น : การวิจัยรายกรณีสถาบันราชภัฏเพชรบุรี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการพัฒนาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวดี ดุลยจินดา .(2548).ทัศนคติและความพอใจ.ในเอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8 – 15 .พิมพ์ครั้งที่ 23.หน้า 503 – 544 .นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประกอบ คูปรัดน์ (2538) ระบบอุดมศึกษาไทยในยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาไทย : การรื้อปรับระบบบริหารจัดการ ในเอกสารประกอบสัมมนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ณ โรงแรมโกลเด้นวิลเล่ย์รีสอร์ท นครราชสีมา
- ประจักษ์ บุญอารีย์ .(2545). ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น .เอกสารอัดสำเนา
- ประเวศ ะสี.(2552). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการแก้หาวิกฤตการณ์สยาม ในการประชุมวิชาการ เรื่อง ทางออกจากวิกฤตสยามด้วยยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ จัดโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงมหาดไทยมูลนิธิซิเมนต์ไทย และมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ สืบค้นจาก http://news.giggog.com/tag_education/page 2 วันที่ 10 มิถุนายน 2551
- ประเวศ ะสี.(2552) .ปฏิรูปประเทศไทยปฏิรูประบบอุดมศึกษา.กรุงเทพ ฯ : ที่ ดิว ที

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเวศ วะสี.(2552). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาประเทศไทยท้องถิ่นเข้มแข็ง.กรุงเทพฯ : ที
คิว พี
- ประเวศ วะสี.(2552). มหาวิทยาลัยกับความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น.กรุงเทพฯ : ที คิว พี
- ประเสริฐ จริยานุกุล .(2536) .การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครู
นครศรีธรรมราช.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปราณี แสนทวีสุข .(2547).การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2547).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ :ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ
- ปัทมา วิมาลา . (2542). แนวโน้มบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพในทศวรรษหน้า
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
- ปิยศักดิ์ สุขกาย .(2549). การบริหารจัดการที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของนักศึกษาที่
ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์) วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ
ทั่วไป) พระนครศรีอยุธยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พงศ์ ทรดาล .(2540).จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พร ภิศก . (2546). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่า
สายวิทยาการของกองทัพบก.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พัฒนา อำทำว.(2548).ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5.รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พันธ์ทิพย์ ทองอร่าม .(2545). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในอนาคต :
กรณีสถาบันราชภัฏสุรินทร์. สถาบันราชภัฏสุรินทร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินญา คงจันทร์.(2548). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พิทยา บวรวัฒนา .(2549) . ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 10 .กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พีระศักดิ์ วรรณิตร .(2550). อนาคตภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พุทธศักราช 2558 วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ .(2549). รูปแบบการบริหารสถาบันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุภัณฑ์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์.(2549). การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ไพบุลย์ วงษ์ทองดี.(2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ .ปริญญาานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- มนัส สุวรรณและคณะ .(2546). โครงการวิจัยเพื่อกำหนดแผนที่ตั้งสถาบันอุดมศึกษา.กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- มัลลิกา ดันสอน .(2544).พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี .(2548). พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมสาร
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ .(2546).”แนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ” .เอกสารประกอบการประชุมคณาจารย์ วันที่ 31 เมษายน 2546 ณ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมกาญจนาภิเษก สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- ลักขณา เตชะวงษ์ .(2551) . แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาตาม ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรกิต วัชราภรณ์ และคณะ .(2547). แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยโทรสนเทศ (Virtual University) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น .(ออนไลน์) แหล่งที่มา
<http://thailis.or.th/dcms/basic.php>.
- วรรณาด แสงมณี .(2547). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ ๑ : ระเบียบของการพิมพ์
- วรวิทย์ จินดาพล .(2550) .การเปลี่ยนแปลงขององค์การวิชาชีพ : กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. คุยฎีนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ.(2543). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย .วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วันชัย มีชาติ .(2548). พฤติกรรมบริหาร องค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ ๑ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน.(2551). มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. สืบค้นจาก
<http://www.prdnorth.in.th>. 20 /พ.ค./51
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ๑ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม .(2549). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิเชียร วิทยอุดม.(2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ๑ : ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์
- วีณา ไชยชยะ .(2541). วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลชุมชนดีเด่น : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล .(2546). รายงานการวิจัยเรื่องทิศทางและแนวทางการจัดการอุดมศึกษาสู่ “มหาวิทยาลัยไทย เพื่อความเป็นไทย” กรุงเทพฯ ๑ : การศาสนา
- ศักดิ์ศรี แก่นสม.(2547). ความคิดเห็นของผู้บริหารในการเตรียมความพร้อมของสถาบันราชภัฏต่อการเป็นมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอดสาหรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
- ศิริพร หงส์พันธุ์ .(2543). รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการศึกษาต่อและการรับบริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถาบันราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ ฯ ธีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์ จำกัด
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .(2541).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์
จำกัด.
- ศุภลักษณ์ วิริยะสุมน. (2547) “การนำเสนออาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา
นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา .(2543). ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวโน้มการ
ให้บริการทางการศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาปี 2545 – 2549.กรุงเทพฯ ฯ :
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ .(ม.ป.ป).ราชภัฏ : มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น.มปท
- สมใจ ศรีพิพัฒน์ .(2544). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันราชภัฏที่มีต่อ
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ วิทยานิพนธ์ ค.ม. สถาบันราชภัฏพระนคร
- สมชัย วงษ์นาคะ.(2548).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- สมนึก พรเจริญ.(2544).ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สมยศ นาวิการ .(2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ ฯ : ผู้จัดการ
- สร้อยญา โชติรัตน์ และศรีกุล นันระชุมภู .(2545) .บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐ .กองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา .(2547). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
กรุงเทพฯ ฯ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2543).สื่อเสริมประสบการณ์ การสร้างเสริม
 ภาวะผู้นำทางวิชาการ.กรุงเทพฯ ฯ : ครูสภาลาดพร้าว
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). คู่มือการประเมินคุณภาพ
 ภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท จุดทอง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการ
 บริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่.กรุงเทพฯ ฯ : ภาพพิมพ์
- สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.(2545).อุดมการณ์ราชภัฏ มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท.เอกสาร
 ประกอบการสัมมนา วันที่ 19-22 สิงหาคม 2545 ณ วังริธีสอร์ท จ.นครนายก.
- สินีนานู บุญช่วย.(2541). การวิเคราะห์บทบาทของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยานิพนธ์
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ .(2540).วัฒนธรรมองค์การ.กรุงเทพฯ ฯ : โพร่เพช
- สุนทร สารวรรณ .(2542). บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นทาง
 การเกษตร รายงานการวิจัยโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหา
 วิกฤต สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- สุนันทา ไกยเดช.(2545).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 โรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา
- สุนีย์ เวชพรานนท์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุพานี สฤษฏ์วานิช .(2549).พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี .กรุงเทพฯ ฯ :
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิละคร .(2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 3 .วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัทรา เอื้อวงศ์ .(2538). วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณี
สถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรพล พุฒคำ .(2546). การศึกษารูปแบบบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏเขตภูมิศาสตร์
ภาคกลาง วิทยานิพนธ์ กศ.ค.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุริชัย หวันแก้ว .(2545). จุฬากับสังคมสรุปสังเคราะห์และข้อเสนอแนะ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ .(2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ
บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคม
อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- หัสชัย สิทธิรักษ์ .(2550). มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นที่แท้จริง. สืบค้นจาก
http://race.nstru.ac.th/portal/news/show_news.php?id=10068. 20 /พ.ค./51
- อภิชัย พันธเสนและคณะ. (2547). รายงานผลการวิจัยหลักสูตรศาสตร์การศึกษา
เพื่อการพัฒนาประเทศ. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : online
- อารีรัตน์ สุขเกษม .(2539). วิสัยทัศน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปสู่ความเป็นสากลใน
ทัศนะของบุคคลชั้นนำเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (การเมืองการปกครอง)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เอกกฤษ กันทุรัตน์ .(2549). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Anderson, Judith A.(2000). **Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee’s Community Colleges**. Dissertation,Ed.D. (Higher and Adult Education).Memphis : The University of Memphis. Photocopied.
- Atkinson.(1964). **An Introduction to Motivation Princeton**. New York : Van Nostrand
- Bass, B. M. (1999). “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership”. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 8 (1) January.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- Cameron, K.S. and Ettington. D.R (1988) **The Conceptual Foundations of Organization Culture**. In J.C Smart(ed.) *Higher Education :Handbook of Theory and Research*. NewYork : Agathon Press.
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Christopher B. Clott (1995) **Predictors of Organizational Effectiveness in school Business (Business schools)**.(Online),accessed 8 January 1995.Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667>
- Clott ,Christopher B.(1995).**Predictors of Organizational Effectiveness in Schools of Business (Business Schools)** . (Online).Available : DAI –A 56/01 : 263.
[http:// wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667](http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667).
- Clott, Christopher B. & Fjortoft, Nancy. (1998,13-17 April). Culture and Strategy in Business School : Link to Organizational Effectiveness. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. San Diego. CA. Photocopied
- Cogan , John , J. , and Derricott, Ray , ed. (1988) **Citizenship For the 21 Century : an international perspective on education** . London : Kogan
- Cook C. W., P. L. Hunsaker and R. E. Coffey. (1997). **Management and Organizational Behavior**. 2nd ed. Boston: McGraw-Hill Company, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Daft, R. L. (1998). **Essentials of Organization Theory and Design**. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Daft. (2007) .**Understanding the Theory and Design of Organizations**. China : China Translation & Printing Services
- Davis, Gary A., and Thomas, Margaret A. .(1989). **Effective Schools and Effective Teachers**. Boston : Allyn and Bacon,
- Davis, Keith. (1985). **Human Behavior at Work : Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Debra L Nelson and James Campbell Quick .(2006).**Organizational Behavior Foundations,Realities &Challenges**.5th ed .USA : R.R.Donnelley Willard, Ohio
- Duderstadt ,James J. (2000). **New role for The 21st Century university**. Retrieved on June 14 2004 from [http:// www.issues.org16.2/Undersadt.htm](http://www.issues.org16.2/Undersadt.htm)
- Elliott – Kempt, John (1999). Sigma **Organizational** Redesign : The Self – Renewing **Organizational** . Workshop paper Presented at Mahasarakam University , Faculty of Education , Department of Educational Administration. 24-25 January 2001
- Franken.(1982).**Human Motivation**. Library of Congress Cataloging-in-Publication data.California.USA
- Gareth R.Jones.(2007). **Organizational Theory Design, and Change**.USA : Pearson Education,Inc.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H., Jr. Donnelly. (1997). **Organizational Behavior Structure Process**. 9th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. New York: The Dryden Press.
- Gibson,James L., Ivancevich,John M., Donnelly, James.,& Konopaske,Rovert. (2006).**Organizations : Behavior,structure,processes** .12th ed .New York : McGraw-Hill
- Gordon, J. R. (1993). **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon Adivision of Simon & Schuster, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Guillory – Taylor, V.M. (1993). **Analysis of the Relationship of Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work.** 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Hallinger, p., & Murphy, J. (1985). **Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals, Elementary School Journal**, 86(2), 217-248
- Hellrigel, J. H. (1995). **Organizational Behavior.** 7th ed. Minneapolis: West Publishing Company.
- Hermans, Herbert J.M. (1970). “**A Questionnaire Measure of Achievement Motivation**”. *Journal of Applied Psychology*. 54(2) : 353-363
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert., & Mattleson, Michael T. (2005). **Organizational Behavior and management** (7th ed). New York : Mc Graw-Hill
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matteson. (1999). **Organizational Behavior Management.** 5th ed. New York: The McGraw-Hill Book Co.
- Jackson, Thomas Raymond. (1997). **Effects of Organizational Structure on new housing professionals’ development of effective mid-level administrative skills.** Dissertation Abstracts International – A. (CD-ROM). 57(8) : 3417. Available : University Of La Verne.
- James L. Gibson and others. (2006). **Organizations behavior structure processes.** Singapore : McGraw-Hill
- Jennifer M. George and Gareth R. Jones. (2005). **Understanding and Managing Organizational Behavior.** 4th ed. USA : Pearson Education
- John W. Newstrom, Ph.D. (2007). **Organizational Behavior.** Singapore: Mc Graw – Hill
- Juan Campechano Covarrubias. (2004). **The global effects on the quality of higher education : the Mexican case.** Mexico : National Teachers Trade Union
- Kirkpatrick, S.A. (2004). **An Action Agenda for Higher Education Leader.** (online) Available from : [http://www.ccas.net/Public/articles/Kirkpatrick Speech.pdf](http://www.ccas.net/Public/articles/Kirkpatrick%20Speech.pdf). (2004) October 10
- Lussier, R. N., and C. F. Achua. (2001). **Leadership Theory Application Skill Development.** Ohio: South-Western College Publishing.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill Book Companies.
- McClelland, D. C. and D.G. Winter. (1969). **Motivating Economic Achievement**. New York : The Free Press.
- McKee, J.G (1991) **Leadership Styles of Community College Presidents and Faculty Job Satisfaction**. Community Junior College Quarterly of Research and Practices
- McCarty, D.J. (1989). **Organizational Culture and Faculty Motivation : Faculty and Administrative Perspective (Motivation, Culture)**. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. The University of Wisconsin-Madison
- McClelland.(1955).**Studies in Motivation**. New York : Appleton-Century-Crofts,Inc.
- Ouchi, William G. (1980). "Markets, Bureaucracies, and Clans," **Administrative Science Quarterly**.25 : 129 – 140
- Poppens, B.B. (2000). **Perceived and Preferred Organizational Culture Types and Organization Commitment at Midwestern Private, Nonprofit Colleges**. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. University of South Dakota
- Price and Mueller. (1986). **Information Technology for Management : Improving Quality and Productivity**. New York : John Wiley and Sons. Inc.
- Robbins . Stephen P. (1994). **Essentials of Organizational Behavior**.4th ed. Englewood Cliff, NJ: Prentice –Hall.
- Robbins, S. P. (1998). **Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2005). **Management**.8th ed. New Jersey : Pearson Education
- Robert P Vecchio . (2006) .**Organizational Behavior Core Concepts**.6th ed.USA : Globus printing,Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schein ,Edgar H.(1992).**Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. San Francisco :
Jossey-Bass
- Schein,Edgar H. (1990). “Organizational Culture” Module 10. Reprinted in **The “NEW
Organization”** .Edited by Ancona, Deborah and Others. Cincinnati, OH: South Western
College.
- Schermerhorn, J. R. Jr., J. G. Hunt and R. N. Osborn. (2000). **Organizational Behavior**.
7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shani, Abraham B.(RAMI)& Lau, James B.(2000).**Behavior in Organizations : An
Experiential Approach**.7th ed. Boston : Irwin McGraw-Hill
- Smith and Wakelay. (1972). **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw – Hill
Book Company.
- Steers, R. M. (1991). **Introduction to Organizational Behavior**. 4th ed. New York:
HarperCollins Publishers, Inc.
- Steven L.McShane and Mary Ann Von Glinow (2007).**Organizational behavior
(essentials)**.New York : The McGraw-Hill Companies
- Stravss and Sayles. (1960). **Personal : The Human Problems of Management**. Englewood
Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall, Inc
- Tosi, H. L., J. R. Rizzo and S. J. Carroll. (1990). **Managing Organizational Behavior**.
2nd ed. New York: HarperCollins Publishers.
- Ubben, Gerald C. and Hughes, Larry W. (1987). **The Principal : Creative Leadership for
Effective Schools**. Boston : Allyn and Bacon,
- Wagner, J.A. and Hollenbeck, J.R. (1998): **Management of Organization Behavior**.2nd ed. New
Jersey : Prentice-Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบลึก

เรื่อง คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. สนทนาแนะนำตัวผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อสร้างความคุ้นเคยและให้การดำเนินการสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่น พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้
2. คำถามทุกคำถามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบจากการพิจารณาบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ของผู้ให้สัมภาษณ์เองหรือเท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ได้
3. ขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

ประเด็นการสัมภาษณ์

คำถามนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 7 ของ พรบ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่า “ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู”

1. ปัจจุบันท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ทำหน้าที่ได้ตามอุดมการณ์ดังกล่าวนี้ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ อย่างไร ? ให้พิจารณาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ของท่านเองหรือเท่าที่ท่านมีประสบการณ์ในเรื่องนี้ได้

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามหลัก

2. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ควรมีแนวคิด/อุดมการณ์/หรือปรัชญาอย่างไร(เป็นประเด็นที่เป็นจุดเน้นหรือเพิ่มเติม หรือแตกต่าง จากมาตรา 7 ของ พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็ได้)

(คำถามสำรอง : ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นควรจะเป็นอย่างไร มีเอกลักษณ์หรือจุดเด่นอย่างไร ที่เหมือนหรือแตกต่างจากมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไป)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า จากอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ดังที่ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นไว้ นั้น มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ควรมีพันธกิจหรือบทบาทหน้าที่อย่างไร

(คำถามสำรอง : ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นควรจะมีบทบาทหน้าที่อย่างไร หรือมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นควรทำอะไรบ้างจึงจะได้ชื่อว่าเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง) ซึ่งสอดคล้องหรือแตกต่างจากบทบัญญัติใน พรบ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในมาตรา 8 ซึ่งได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ไว้ดังนี้

1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรัก และผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิต

3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

.....
.....
.....
.....
.....

4. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจะทำหน้าที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นได้ บรรลุเป้าหมายตามที่ท่านประสงค์นั้น ควรมีปัจจัยหรือองค์ประกอบอะไรบ้าง ทั้งในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การบริหารจัดการ และอื่นๆตามที่ท่านเห็นสมควร

(คำถามสำรอง : แล้วท่านคิดว่า ถ้าจะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทำหน้าที่ตามที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้นั้น ควรทำ/ดำเนินการอย่างไร และต้องมีปัจจัยหรือองค์ประกอบอะไรบ้าง)

.....
.....
.....
.....
.....

คำถามสรุป

5. ท่านคาดหวังว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน จะทำหน้าที่เพื่อท้องถิ่นได้มากน้อยเพียงไร และเพราะเหตุใด

(คำถามสำรอง : ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน จะทำหน้าที่เพื่อท้องถิ่นได้จริงหรือไม่เพราะอะไร)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัย
เพื่อท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่จัดไว้ให้ตามความเป็นจริง และกรุณาตอบทุกข้อ

1. สถานภาพการเป็นอาจารย์ของท่าน
สังกัดคณะ / ศูนย์ / สำนัก.....
มหาวิทยาลัย.....
2. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
3. อายุ () 1. 25-30 ปี () 2. 31-40 ปี () 3. 41-45 ปี
() 4. 46-50 ปี () 5. 51-60 ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน
() อาจารย์
() ผู้ช่วยศาสตราจารย์
() รองศาสตราจารย์
() ศาสตราจารย์
6. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
() 1. 1-5 ปี () 2. 6-10 ปี () 3. 11-15 ปี
() 4. 16-20 ปี () 5. 21-25 ปี () 6. มากกว่า 25 ปี
7. ท่านมีภาระงานสอนโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ.....คาบ

8. ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ท่านมีผลงานต่อไปนี้จำนวนเท่าใด
1. ผลงานวิจัย.....เรื่อง
 2. บทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์.....เรื่อง
 3. เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หรือตำรา.....เล่ม
 4. สิ่งประดิษฐ์หรือผลงานสร้างสรรค์ในศาสตร์.....ชิ้น

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านผู้บริหาร

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการบรรยายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาตัดสินว่า ผู้นำของท่านมีลักษณะภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงานในมหาวิทยาลัย เป็นไปตามพฤติกรรมที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใดตามที่ เป็นจริง **และกรุณาตอบทุกข้อ**

- บ่อยมาก** หมายถึง ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ สม่าเสมอ
- บ่อย** หมายถึง ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บ่อยครั้ง
- บางครั้ง** หมายถึง ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บางครั้ง
- นาน ๆ ครั้ง** หมายถึง ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ นาน ๆ ครั้ง
- ไม่เคย** หมายถึง ผู้บริหารของข้าพเจ้าไม่มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ เลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
1	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน					
2	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม					
3	ผู้บริหารเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติ ค่านิยมในการทำงาน					
4	ผู้บริหารระบุนความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5	ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆ ได้					
6	ผู้บริหารระบุนจุดประสงค์หลักในการระบุเป้าหมาย และทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และทิศทางการที่กำหนด					
8	การกระทำของผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและยอมรับนับถือ					
9	การตัดสินใจของผู้บริหารจะคำนึงถึงผลตามมาจากด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
10	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย					
11	ผู้บริหารให้กำลังใจข้าพเจ้าและผู้ร่วมงาน					
12	ผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการทำอย่างไรเพื่อจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ					
13	ผู้บริหารกระตุ้นข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา					
14	ผู้บริหารเสนอวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์					
15	ผู้บริหารช่วยให้ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม					
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ					
17	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
18	ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาค้นหาความสามารถที่เป็นจุดเด่นของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ					

ตอนที่ 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการบริหารงาน เป็นไปตามข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใดแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารมีความมานะ มุ่งมั่น สละเวลาในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย					
5	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ					
6	ผู้บริหารมีความสนใจ เอาใจใส่ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทุกด้าน					
7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูไปอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่และนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัย					



ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านอาจารย์

ตอนที่ 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใดแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ท่านมีความมานะ มุ่งมั่น สละเวลาในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความคิดริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน					
5	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
6	ท่านมีความสนใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทุกด้าน					
7	ท่านมีความสนใจเข้ารับดูงานนอกสถานที่และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางาน					

ตอนที่ 3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้ และกรุณาตอบทุกข้อ

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสภาวะที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวท่านปฏิบัติหรือปรากฏจริงบ่อย ๆ ครั้ง

มาก หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสภาวะที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวท่านปฏิบัติหรือปรากฏจริงบ่อยครั้ง

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสภาวะที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวท่านปฏิบัติหรือปรากฏจริงบางครั้ง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสภาวะที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวท่านปฏิบัติหรือปรากฏจริงนาน ๆ ครั้ง

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นสภาวะที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวท่านปฏิบัติ น้อยที่สุดหรือไม่ตรงกับความจริงที่ปรากฏขึ้นเลย

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีแผน / โครงการที่แสดงให้เห็นถึงการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน					
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนโครงการสอน ประกอบของแนวดำเนินการ และการประเมินผลที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
3	ท่านนำทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
4	ท่านนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
5	ท่านทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (วิจัยในชั้นเรียน)					
6	ท่านนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
7	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
8	ท่านใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าทันเหตุการณ์					
9	ท่านศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง					
10	ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการวัดระดับความพึงพอใจของท่านในการปฏิบัติงานในการตอบคำถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาตัดสินใจและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
2	ท่านทำงานที่ต้องใช้ความพยายามมากกว่าปกติ					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง					
4	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ					
5	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
6	ท่านรู้สึกว่าคุณมีเสรีภาพในการเลือกวิธีทำงานที่ได้รับมอบได้					
7	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านในการทำงาน					
8	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือนประจำเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมรุ่นที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ					

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 4.1 วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับลักษณะของการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ ตามความคิดเห็นของท่าน และตามความเป็นจริง และกรุณาตอบทุกข้อ

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แบบครอบครัว						
1	มหาวิทยาลัยมักปลุกฝังให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร					
2	มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญกับความคิดและการตัดสินใจของหัวหน้าหรือผู้ที่มีอาวุโสกว่า					
3	มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบการแบ่งพรรค แบ่งพวก ตามลำดับความสัมพันธ์ส่วนตัว					
4	มหาวิทยาลัยของท่านมักให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนพิเศษแก่ผู้ที่ทำงานหนักและทุ่มเทเวลากับการทำงานอยู่เสมอ					
5	มหาวิทยาลัยของท่านมีการบอกให้บุคลากรทราบถึงแผนการระยะยาวในอนาคตร่วมกันของพนักงานและองค์กรเพื่อให้พนักงานทราบถึงทิศทาง เป้าหมายการทำงานในอนาคตของตน					
6	มหาวิทยาลัยของท่านมีค่านิยมที่ว่า บุคลากรที่มีความใกล้ชิดหรือสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามักเป็นผู้ที่ได้รับโอกาสที่ดีหรือสิทธิพิเศษก่อนคนอื่นเสมอ					
7	มหาวิทยาลัยของท่าน เชื่อว่า หากบุคลากร มั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งพนักงานแม้ว่าจะเกิดวิกฤติ จะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น					

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	มหาวิทยาลัยของท่านมี ญาติ พี่น้อง หรือเพื่อน เข้ามาร่วมทำงานในองค์กรเดียวกัน					
9	มหาวิทยาลัยของท่าน เชื่อว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานอยู่กับองค์กรนาน ถือว่าเป็นบุคคลที่น่ายกย่องและจงรักภักดีกับองค์กร					
10	มหาวิทยาลัยของท่านมีค่านิยมในการมอบหมายงานสำคัญหรือให้ความไว้วางใจกับผู้ที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวใกล้ชิดกันก่อนเสมอ					
แบบราชการ						
1	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ					
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีความชัดเจนในโครงสร้าง สายงานการบริหาร กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจ					
3	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับในการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน					
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดีและใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ					
5	บุคลากรอยู่ภายใต้การควบคุม/ดูแลที่ชัดเจนตามสายงาน					
6	การดำเนินงานอยู่ในกรอบและแผนงานที่กำหนดไว้					
7	การตัดสินใจของบุคลากรมักถือเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง					
8	บุคลากรในมหาวิทยาลัย ทำตามกฎระเบียบและคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	การสื่อสาร การสั่งการ ระหว่าง บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการกระทำอย่างเป็นทางการ					
10	ในมหาวิทยาลัยมีกฎกติกา หลักการ ระเบียบค่อนข้างมาก					
11	การประเมินความก้าวหน้าของบุคลากร พิจารณาจากภาระงานที่กำหนดไว้ตามระเบียบข้อกำหนด					
12	การปฏิบัติงานในองค์กร มีลักษณะ “งานควบคุมคน” มากกว่า “คนควบคุมงาน”					
แบบการตลาด						
1	เป้าหมายของมหาวิทยาลัยคือมุ่งเน้น การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ					
2	บรรยากาศการทำงานมุ่งเน้นให้บุคลากรแข่งขันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน					
3	บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสูงกว่าคนอื่นๆ					
4	การปฏิบัติงานเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าอย่างอื่น					
5	บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นทำงานหนักยาวนานในแต่ละวัน					
6	ผู้บริหาร มีบุคลิกของการ ชอบกระตุ้นและสร้างความกดดันให้หัดการแข่งขันในการทำงาน					
7	การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นที่ผลงานมากกว่าพวกพ้องและกฎระเบียบ					

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา						
1	เป้าหมายของการทำงานในมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และบริบทแวดล้อม					
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากรและการบริหารงาน					
3	ผู้นำ/ผู้บริหาร มีบทบาทในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์					
4	การปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเน้นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม					
5	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
6	บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอิสระในการคิดและการปฏิบัติงาน					
7	บุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ความสนใจการพัฒนาตนเอง					
8	บุคลากรในมหาวิทยาลัยนำสิ่งท้าทายใหม่ๆมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
9	บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 5 คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความข้างต้นมีการดำเนินการมากน้อยเพียงใดแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก. การให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง					
1. มีหลักสูตร / สาขาวิชา / รายวิชาที่หลากหลายให้นักศึกษาได้เลือกเรียนตามความถนัดได้					
2. มีหลักสูตร / สาขาวิชา / รายวิชาที่สอดคล้องกันตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น					
3. หลักสูตร / สาขาวิชา / รายวิชา ที่เป็นองค์ความรู้พัฒนาขึ้นมาจากบริบท ศักยภาพและความต้องการของชุมชนท้องถิ่นจริง					
4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาตั้งแต่การพัฒนาบริบทชุมชน และการจัดการเรียนรู้					
5. คุณภาพนักศึกษา /บัณฑิตที่สำเร็จไปได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนและสังคม					
6. บัณฑิตที่สำเร็จไปส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ทั้งในชุมชนท้องถิ่นและในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ได้					
7. กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงทั้งในสังคมและในชุมชนท้องถิ่น					
ข. การวิจัย					
1. เน้นให้ทำงานวิจัยที่เป็นการสร้างองค์ความรู้และ/หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
2. กำหนดให้หลักสูตรบัณฑิตศึกษาต้องทำวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่นหรือทำงานที่ทำอยู่					
3. ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นศึกษาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น					

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนและเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน					
5. พัฒนาเครือข่ายการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยเน้นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม					
ก. การบริการวิชาการแก่สังคมและการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี					
1. การบริการวิชาการมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน					
2. มีการจัดอบรมให้ความรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพแก่บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่น					
3. จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการต่าง ๆ ในลักษณะการให้การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาทางไกล โครงการตามพระราชดำริ ฯลฯ					
4. เน้นการศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับคนและชุมชนท้องถิ่น					
5. ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งประดิษฐ์ที่พัฒนามาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น					
6. สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งประดิษฐ์ด้วยเทคโนโลยีที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับองค์ความรู้สากล					
7. ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้ประชาชนได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
8. มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงและเผยแพร่ผลงานที่ได้จากการศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสู่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ					

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ง. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
1. มีการจัดกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่นในวันสำคัญทางศาสนาเป็นประจำ					
2. มีระบบข้อมูลสารสนเทศทางศิลปวัฒนธรรม					
3. มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางสาขาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม					
4. มีกิจกรรมสืบสาน ฟื้นฟูและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น					
5. ส่งเสริมการศึกษาด้านภาษาถิ่น วรรณกรรม รวมทั้งการแต่งกายแบบไทย					
จ. การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู					
1. มีความเชี่ยวชาญในการผลิตและพัฒนาครู					
2. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในสาขาขาดแคลนที่ท้องถิ่นต้องการ					
3. มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นและถือเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชนท้องถิ่น					
4. ร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนท้องถิ่นในการผลิตครูที่มีคุณภาพในสาขาที่ท้องถิ่นต้องการ					
5. ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่น โดยจัดอบรมหรือจัดหลักสูตรให้ศึกษาต่อ					

ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 (Index of Item Objective Congruence : IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัย
 เพื่อท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	0	1	2	0.67
8	1	1	1	3	1.00
9	1	0	1	2	0.67
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	0	2	0.67
20	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	0	2	0.67
26	1	1	1	3	1.00
27	1	1	1	3	1.00
28	1	1	1	3	1.00
29	1	1	1	3	1.00
30	1	1	1	3	1.00
31	1	1	1	3	1.00
32	1	1	1	3	1.00
33	1	1	1	3	1.00
34	1	1	1	3	1.00
35	1	0	1	2	0.67
36	1	1	1	3	1.00
37	1	0	1	2	0.67
38	1	1	1	3	1.00
39	1	1	0	2	0.67
40	1	1	1	3	1.00
41	1	1	1	3	1.00
42	1	1	1	3	1.00
43	1	1	1	3	1.00
44	1	1	1	3	1.00
45	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
46	1	1	1	3	1.00
47	1	1	1	3	1.00
48	1	0	1	2	0.67
49	1	1	1	3	1.00
50	1	1	1	3	1.00
51	1	1	1	3	1.00
52	1	1	0	2	0.67
53	1	1	1	3	1.00
54	1	1	1	3	1.00
55	1	1	1	3	1.00
56	1	1	1	3	1.00
57	1	1	1	3	1.00
58	1	1	1	3	1.00
59	1	0	1	2	0.67
60	1	1	1	3	1.00
61	1	1	1	3	1.00
62	1	1	1	3	1.00
63	1	1	1	3	1.00
64	1	1	1	3	1.00
65	1	1	1	3	1.00
66	1	1	1	3	1.00
67	1	1	1	3	1.00
68	1	1	0	2	0.67
69	1	1	1	3	1.00
70	1	0	1	2	0.67

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
71	1	1	1	3	1.00
72	1	1	1	3	1.00
73	1	1	1	3	1.00
74	1	0	1	2	0.67
75	1	1	1	3	1.00
76	1	1	1	3	1.00
77	1	1	1	3	1.00
78	1	1	1	3	1.00
79	1	1	1	3	1.00
80	1	1	0	2	0.67
81	1	1	1	3	1.00
82	1	1	1	3	1.00
83	1	0	1	2	0.67
84	1	1	1	3	1.00
85	1	1	1	3	1.00
86	1	1	1	3	1.00
87	1	1	1	3	1.00
88	1	1	1	3	1.00
89	1	0	1	2	0.67
90	1	1	1	3	1.00
91	1	1	1	3	1.00
92	1	1	1	3	1.00
93	1	0	1	2	0.67
94	1	1	0	2	0.67
95	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
96	1	1	1	3	1.00
97	1	1	1	3	1.00
98	1	1	1	3	1.00
99	1	1	1	3	1.00
100	1	1	0	2	0.67
101	1	1	1	3	1.00
102	1	1	1	3	1.00
103	1	1	1	3	1.00
104	1	1	1	3	1.00
105	1	1	1	3	1.00
106	1	1	1	3	1.00
107	1	1	1	3	1.00
108	1	1	1	3	1.00
109	1	0	1	2	0.67
110	1	1	1	3	1.00
111	1	1	1	3	1.00
112	1	1	1	3	1.00
113	1	1	1	3	1.00
114	1	0	1	2	0.67
115	1	1	1	3	1.00
116	1	1	1	3	1.00
117	1	1	0	2	0.67
118	1	1	1	3	1.00
119	1	1	1	3	1.00
120	1	1	1	3	1.00

**ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัย
เพื่อท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.956	20

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	8

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	10

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	30

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสัมภาษณ์)

- | | | |
|-----|--------------------------------|---|
| 1. | รศ.ดร.พัชรินทร์ สิริสุนทร | สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) |
| 2. | รศ.ดร.สุชาสินี บุญญาพิทักษ์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 3. | ผศ.ดร.สุชาติ ลีตระกูล | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 4. | ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิจรูญ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 5. | ดร.ทองม้วน นาเสงี่ยม | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 6. | ผศ.ดร.ชาติรี นาคะกุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี |
| 7. | ดร.ฉัตรนภา พรหมมา | รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ |
| 8. | ดร.ศุภลักษณ์ วิริยะสุมน | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 9. | พระอาจารย์อมรมิตร คัมภีร์ธัมโม | วัดถ้ำพระธาตุเมืองเทพ จังหวัดอุทัยธานี |
| 10. | นายฉัตรชัย เชื้อรามัญญ์ | ผู้อำนวยการขบวนการตาต๊อบประด |
| 11. | นายวิวัฒน์ สัตย์กำธร | ประธานมูลนิธิกิจกรรมธรรมชาติ จังหวัดชลบุรี |
| 12. | นายเดชา ศิริภัทร | ประธานมูลนิธิข้าวขวัญ จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 13. | นายประยงค์ รัตนรงค์ | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 14. | นายเกล้า แก้วเพชร | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดยะลา |
| 15. | นายคำเตื่อง ภาษี | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 16. | นายผาย สร้อยสระกลาง | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 17. | นายวิบูลย์ เข้มเฉลิม | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 18. | นายชบ ยอดแก้ว | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดสงขลา |
| 19. | นายอัมพร ค้วงปาน | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดสงขลา |
| 20. | นายลักข์ หนูประดิษฐ์ | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดสงขลา |
| 21. | นายธนต์ อินดอนกลอย | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดอุทัยธานี |
| 22. | นายประทีป เพชรจำรัส | โรงเรียนวัดทรายขาว จังหวัดสงขลา |
| 23. | นางสาวสุภัทรา คงมา | ครูโรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร |
| 24. | นางสาวอัจฉรา พุ่มสมบัติ | นักศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร |

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสัมภาษณ์)**

- | | | |
|-----|-------------------------|---|
| 25. | นางสุนันทา วันดี | เกษตรกร จังหวัดกำแพงเพชร |
| 26. | นายเสกสิทธิ์ เพ็ชรหิน | ช่างไฟฟ้า จังหวัดกำแพงเพชร |
| 27. | นายเอกรัฐ บรรลือศักดิ์ | ครู โรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร |
| 28. | นางถนอมขวัญ อยู่ปาน | ครู โรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร |
| 29. | นางสาวศรีแพร บุญชู | ครู โรงเรียนวังแฉมวิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร |
| 30. | นางกนกอร อินทรานุช | ครู โรงเรียนจิตมาศ จังหวัดกำแพงเพชร |
| 31. | นางสาวจริญญา เหลืองทอง | นักศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร |
| 32. | นายธนะ ทานะวงศ์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต
จังหวัดนครสวรรค์ |
| 33. | นางอภิญญา ภัคเรียน | ครู โรงเรียนบ้านร่องตาที่ จังหวัดอุทัยธานี |
| 34. | นางสำลี กาละภักดี | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 35. | นายศักดิ์ชนม์ นาคำ | ครู โรงเรียนอนุศิษย์วิทยา จังหวัดอุทัยธานี |
| 36. | นายประสิทธิ์ ศักดิ์เพชร | ครู โรงเรียนหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี |
| 37. | นายพิเชษฐู์ เชื้อแพ่ง | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยเปกล้า จังหวัดอุทัยธานี |
| 38. | นายสุรพล หนูเงิน | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สพท.อุทัยธานี |
| 39. | นายอนุวัตร ห่านวิไล | ครู โรงเรียนบ้านร่องตาที่ จังหวัดอุทัยธานี |
| 40. | นายวัฒน์ เต่าทอง | กำนันตำบลสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี |
| 41. | นางสาวภักจิรา วันทา | นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี |
| 42. | นางกฤษณา ชำนาญไพร | ครูอัตราจ้าง จังหวัดอุทัยธานี |
| 43. | นายชวลิต อินทร์พรหม | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านร่องตาที่ จังหวัดอุทัยธานี |
| 44. | นายอิทธิพร พวงทอง | ครู โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต |
| 45. | นายเกียรติ จันทนา | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต |
| 46. | นายวิจารณ์ จันสนธิมา | ครู โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต |
| 47. | นายชัยวัฒน์ ชมภู | ครู โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต |
| 48. | นางชนิษฐา ทิพรงศรี | ครู โรงเรียนเทศบาลวัดวรรณานถบรรพต |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสัมภาษณ์)

- | | | |
|-----|----------------------------|---|
| 49. | นางสาวสมบูรณ์ มั่นเขตวิทย์ | ครูโรงเรียนเทศบาลวัดวรรณาดบรรพต |
| 50. | นางสุกัญญา โพธิ์อ่อง | ครูโรงเรียนเทศบาลวัดวรรณาดบรรพต |
| 51. | นายชัยสิทธิ์ ชมภู | ครูโรงเรียนชุมชนบ้านวังน้กุล จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 52. | นางจันทร์เพ็ญ ทองโสม | ครูโรงเรียนบ้านหนองโรง จังหวัดนครสวรรค์ |



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรง (Validity)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.สุชาติ ตีตระภูถ | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 2. ผศ.ดร.สุขแก้ว คำสอน | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดผลและประเมินผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 3. ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
มหาวิทยาลัยย่นเรศวร |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสนทนากลุ่ม)

จังหวัดนครศรีธรรมราช

- | | | |
|-----|------------------------|---|
| 1. | นายวิชัย ไกรวงศ์ | ประธานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีตำบล จังหวัด
นครศรีธรรมราช |
| 2. | ดร.ดำรง โยธารักษ์ | ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตปากพนัง จังหวัด
นครศรีธรรมราช |
| 3. | นายวิโรจน์ คงปัญญา | ประธานวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 4. | ดร.สวัสดิ์ พุ่มพวง | อาสาสมัครโครงการโรงเรียนชีวิตเป็นสุข จังหวัด
นครศรีธรรมราช |
| 5. | พระชัน อาธโร | รองเจ้าอาวาสวัดป่ายาง ต.ท่าจี่ อ.เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 6. | นายปราบพงศ์ สุขจันทร์ | นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 7. | นางสาววรรณภา ศรีมันตะ | นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 8. | นางเกศริน มนูญผล | ผศ.ระดับ 8 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 9. | อ.วิภากร เนียมทรง | อาจารย์ประจำศูนย์การเรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตปากพนัง
จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 10. | นายชนาเทพ ส่องเมืองสุข | เจ้าหน้าที่ศูนย์การเรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตปากพนัง
จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 11. | พระสุวรรณ คเวสโก | เจ้าอาวาสาศูนย์กสิกรรมธรรมชาติวัดป่ายาง
จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 12. | นางสาวเมธาวี แก้วสนิท | อาจารย์คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 13. | นางสาวปวีดา นัคร | อาจารย์คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 14. | นางสาวสภาวดี พรหมมา | อาจารย์คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 15. | นางลดาวัลย์ แก้วสินวล | อาจารย์คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสนทนากลุ่ม)

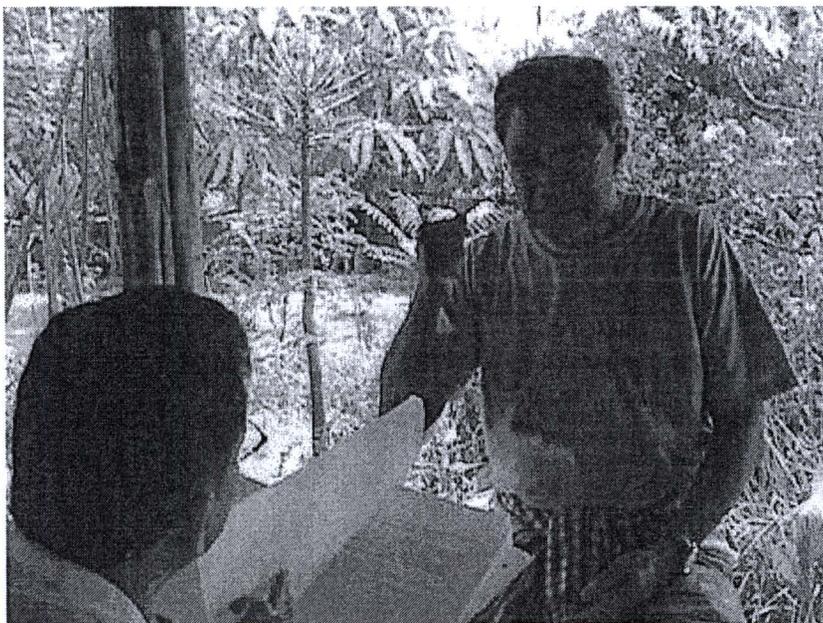
- | | | |
|------------------------|--------------------------|--|
| 16. | นางสาวชญาจิตร ภิรมย์ | นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 17. | นางสาวจิตเลขา สุคนธจร | นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| จังหวัดสุรินทร์ | | |
| 18. | นายกฤษณ์ ปิ่นทอง | ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 19. | นางสารภี วรรณตรา | คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 20. | นายประวิติ สมापิน | อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 21. | นายอรุณ แสงโสมวงศ์ | ผู้จัดการ หจก.เรือนใหม่-ใบหม่อน จังหวัดสุรินทร์ |
| 22. | ร.อ.เสวย จานิกกร | ปราชญ์ชาวบ้าน (ด้านสมุนไพรพื้นบ้าน) จังหวัดสุรินทร์ |
| 23. | นางพนาวรรณ ชินานา | องค์กรแผนชุมชนจังหวัดสุรินทร์ |
| 24. | ผศ.กฤษณา วงษาสันต์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 25. | นายเฉลิม ไกรทอง | ปราชญ์ชาวบ้าน จังหวัดสุรินทร์ |
| 26. | นายสัญญาชัย สมล้วน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเขียว จังหวัดสุรินทร์ |
| 27. | นายภักวินทร์ จันทร์ทอง | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 28. | นางพัชรินทร์ โชคอำนวย | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 29. | นายดำเกิง โกสม | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| จังหวัดเชียงราย | | |
| 30. | นายอ๊อด แสงแก้ว | ปราชญ์ชาวบ้านศูนย์เรียนรู้ตำบลไม้ยาง จังหวัดเชียงราย |
| 31. | นายหมั่น ภาคำ | ปราชญ์ชาวบ้านศูนย์เรียนรู้ตำบลป่าข้าง จังหวัดเชียงราย |
| 32. | นายอุดร ฉิมสุข | ปราชญ์ชาวบ้านศูนย์เรียนรู้ ตำบลศรีเมืองชุม จังหวัดเชียงราย |
| 33. | นางปริญญณี ไชยองค์การ | หัวหน้ากลุ่มสารสนเทศและข้อมูลการเกษตร
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงราย |
| 34. | ผศ.ดร.วิรุณศิริ ใจมา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 35. | ผศ.ดร.ประภาพรธณ ไชยานนท์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (จากการสนทนากลุ่ม)

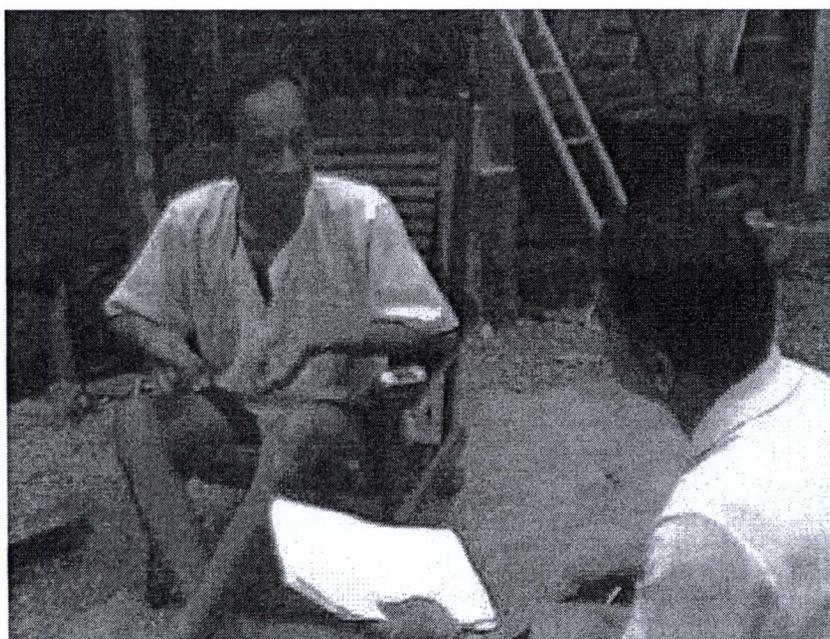
- | | | |
|-----|--------------------------------|---|
| 36. | ดร.คมสัน รัตนสิมากุล | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 37. | อ.เบญจวรรณ เนญกรณ์ | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 38. | ผศ.ดร.สุชาติ ลีตระกูล | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 39. | นายสุนทร พรหมโลกา | ปราชญ์ชาวบ้านศูนย์การเรียนรู้ อ.ทუნทาว จังหวัดเชียงราย |
| 40. | นายเสาร์ คำแดง | ประธานโรงเรียนชานา จังหวัดเชียงราย
จังหวัดอุทัยธานี |
| 41. | ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิจรรย์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 42. | พระอาจารย์อมรมิตร คัมภีร์ธัมโม | วัดถ้ำพระธาตุเมืองเทพ จังหวัดอุทัยธานี |
| 43. | นายฉัตรชัย เชื้อรามัญ | ผู้อำนวยการขบวนการตาสับประรด |
| 44. | ผศ.ดร.ไพฑูรย์ ทองทรัพย์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 45. | ผศ.ดร.สุขแก้ว คำสอน | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 46. | ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยนเรศวร |
| 47. | ดร.นิคม นาคอ้าย | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 48. | นายชนันท์ อินดอนกลอย | ปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดอุทัยธานี |
| 49. | นายสถาพร สมจิต | ปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดอุทัยธานี |
| 50. | นายเพียรธรรม พร้อมพงษ์พัฒน์ | ปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดอุทัยธานี |

ภาคผนวก ง
ภาพกิจกรรม

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

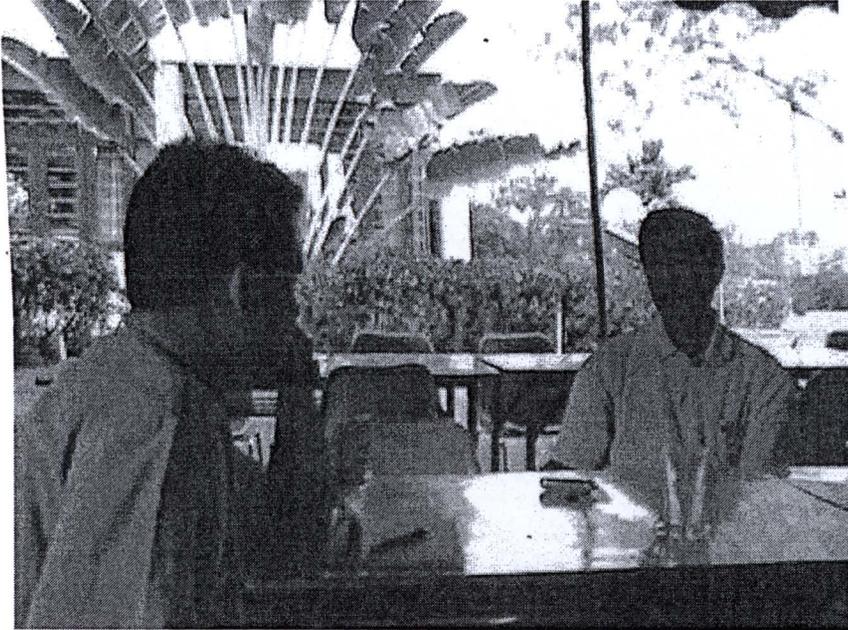


คุณ วิวัฒน์ ศัลยกำธร

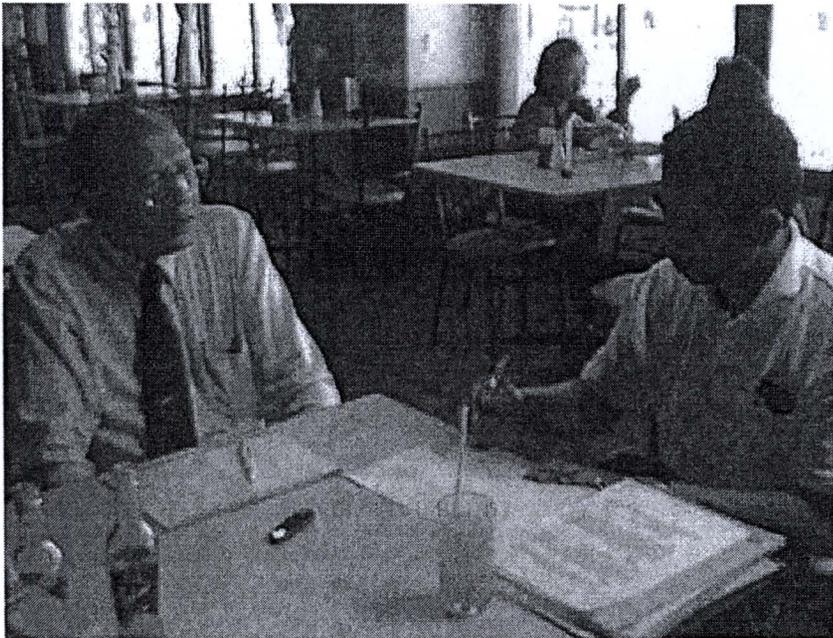


ผู้ใหญ่ วิบูลย์ เข็มเฉลิม

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

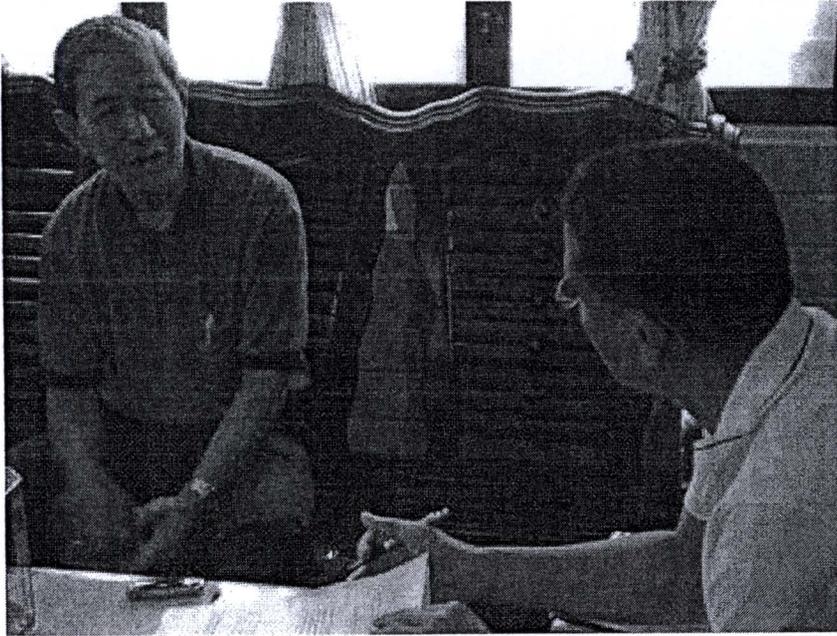


คุณ เดชา ศิริภัทร



ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิจรูญ

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

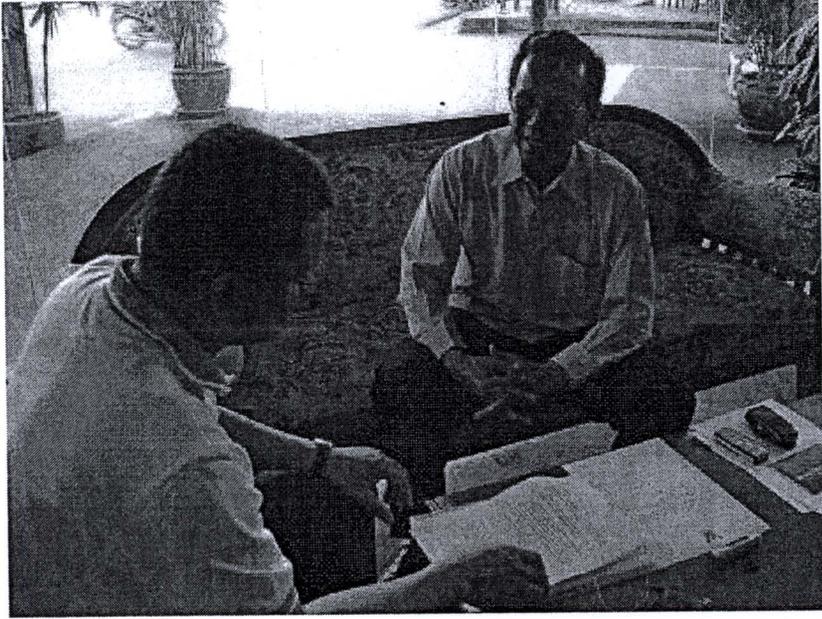


พ่อประยงค์ รณรงค์

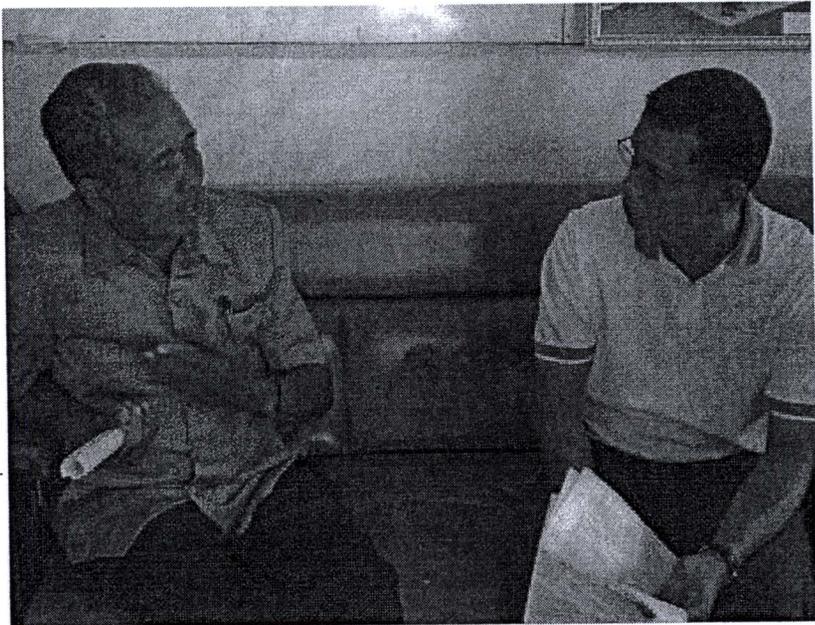


พ่ออัมพร ด้วงปาน

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

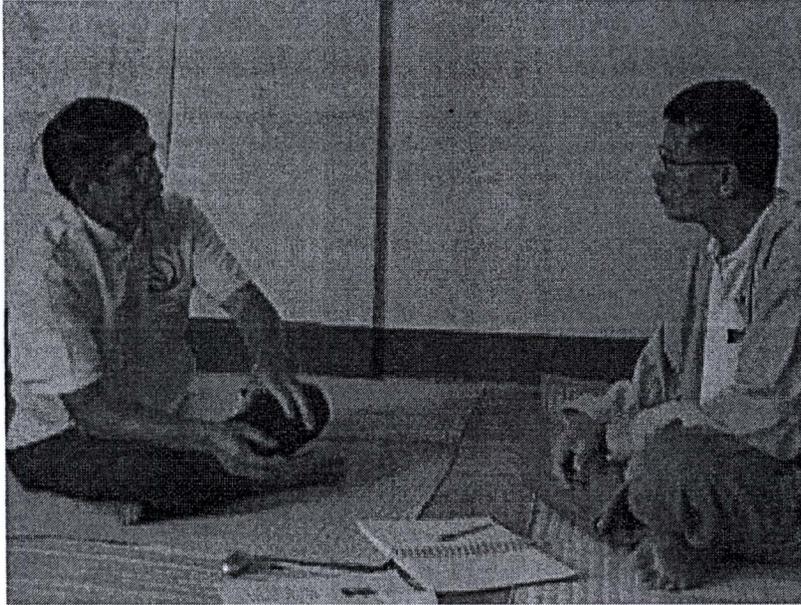


ครู ชบ ยอดแก้ว

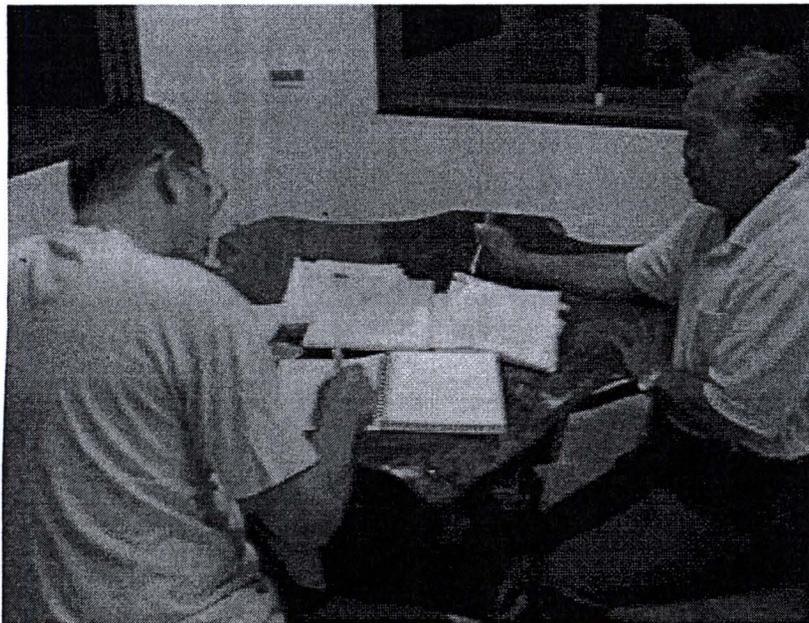


พ่อลี้กั หนูประดิษฐ์

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



พ่อคำเตื่อง ภาชี



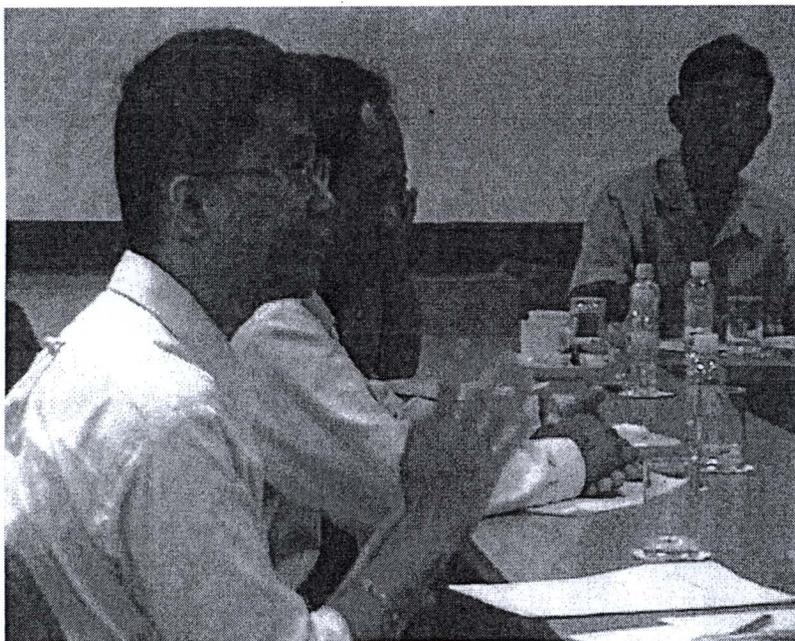
พ่อผาย สร้อยสระกลาง

ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



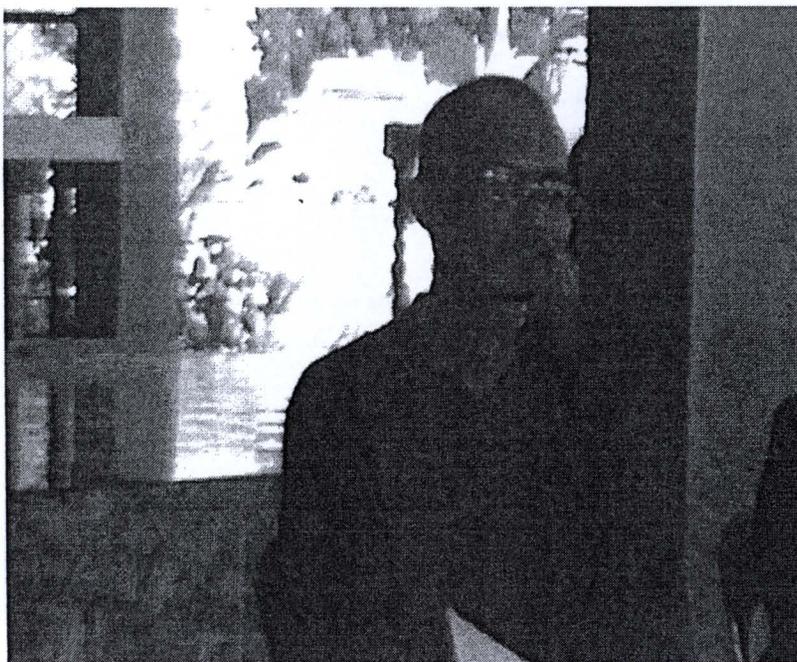
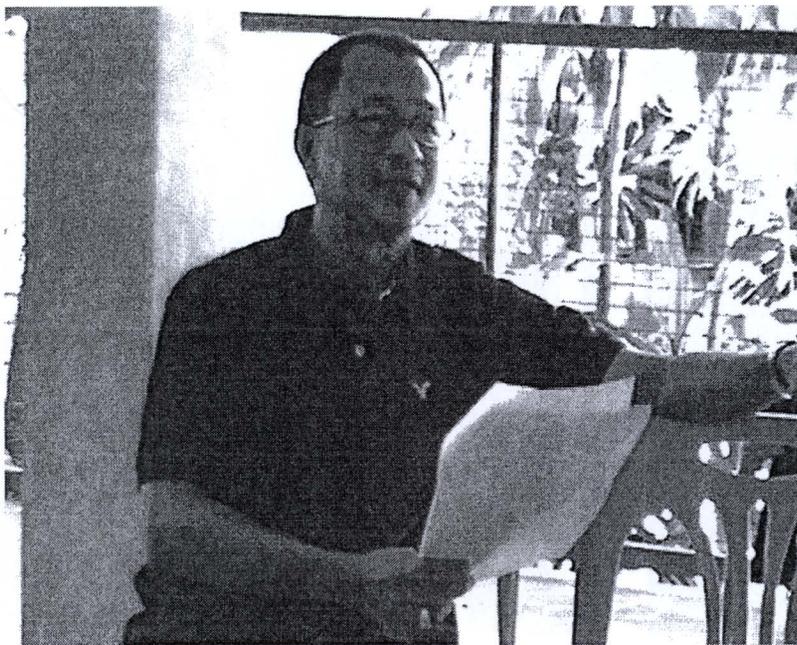
ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจังหวัดสุรินทร์

ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



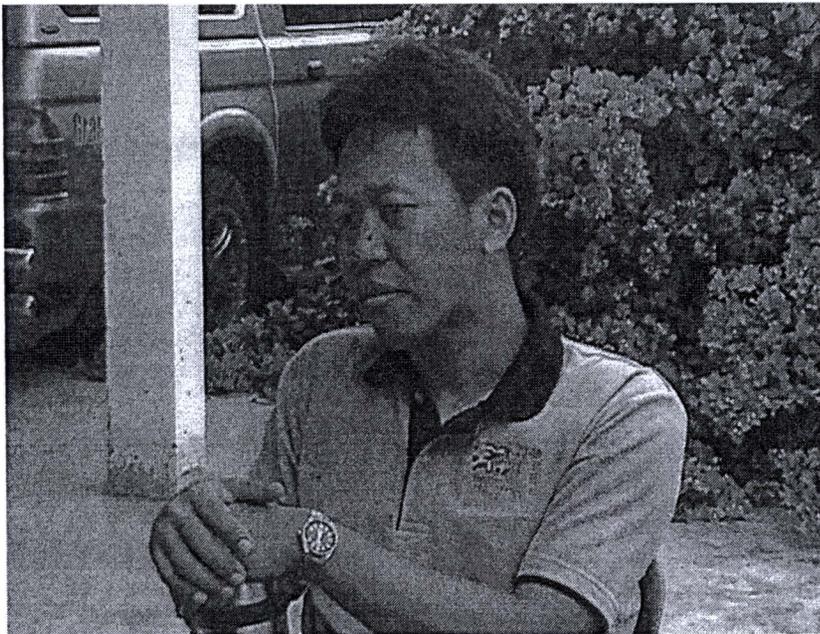
ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจังหวัดเชียงราย

ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจังหวัดอุทัยธานี

บทความ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ไชยรัตน์ ปราณี

Ph.D., Ed.D. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

E-mail: c.prenee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) เพื่อศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น และ (4) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งปรากฏผลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีอุดมการณ์สำคัญ คือ เป็นอุดมศึกษาตลอดชีวิตและเป็นอุดมศึกษาเพื่อชุมชนและปวงชน โดยมีหลักการสำคัญ คือ การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ มีจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม มีความมุ่งมั่นทางปัญญา ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สากล รวมทั้งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไท ซึ่งมีอัตลักษณ์ในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น ให้สามารถแสวงหาความรู้ความจริง เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการบนพื้นฐาน ของภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถใช้ปัญญาพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีพันธกิจที่สำคัญ คือ 1) การให้การศึกษาวិชาการและวิชาชีพชั้นสูง 2) การวิจัย 3) บริการทางวิชาการแก่สังคมและการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) การผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู และส่งเสริมวิद्यฐานะครู

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาได้แก่ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และลักษณะ

วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) สำหรับการศึกษาลักษณะ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พบว่า 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 โดยตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.58 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.37 และวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.15 สำหรับตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 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

ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1) ในด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรจะต้องใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐาน การเรียนการสอนเน้นการสร้างความเป็นมนุษย์ ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพึ่งพาตนเองได้ 2) ด้านการวิจัย ต้องใช้วิจัยเป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 3) ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยต้องเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน รวมทั้ง เป็นต้นแบบที่ดีของมหาวิทยาลัยที่มีสำนึกต่อการบริการสังคม 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการนำศิลปวัฒนธรรมมาประยุกต์ให้เกิดความกลมกลืนกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน ได้อย่างสมดุล 5) ด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จะต้องผลิตและพัฒนาครูที่มีจิตสำนึกเพื่อชุมชน และมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น, คุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) หรือ สังคมอุดมปัญญา (Intellectual society) ได้ส่งผลให้นานาอารยประเทศต่างให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของประเทศตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนา สังคมให้มีคุณภาพในการที่จะนำพาการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ของ ประเทศให้ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ได้อย่างสมภาคภูมิและมั่นคงยั่งยืน ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าว การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะ การศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา ในอนาคตได้ จากความสำคัญของอุดมศึกษาดังกล่าว จึงทำให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาใน สหัฐวรรษใหม่เป็นการศึกษาของมวลชน (Mass education) (วิชัย ต้นศิริ. 2549 : 168 – 169 ,196) สำหรับการอุดมศึกษาของไทยก็เช่นกัน ได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามพลวัตของสังคมโลกในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวเชิงปริมาณของสถาบันและนักศึกษา การปฏิรูปอุดมศึกษาอย่างเป็น รูปธรรมตามตัวบทกฎหมายต่างๆ การทบทวนบทบาทภารกิจให้ชัดเจนและหลากหลายขึ้น การ ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และระบบการบริหารจัดการ การขยายและจัดตั้งมหาวิทยาลัย ในภูมิภาคเพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการยกฐานะสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่งขึ้นเป็น มหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีพัฒนาการมาจากโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครูและสถาบันราชภัฏจนยกฐานะ ให้มาเป็นมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2547 และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งการยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีอุดมการณ์สำคัญตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ที่บัญญัติไว้ว่า “ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้าง พลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทย ฐานะครู” นอกจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมี “อุดมการณ์ราชภัฏ” เป็นเรื่องกำกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีภาพลักษณ์ของการเป็น “มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไทย” ซึ่งมีนัยสำคัญต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย 4 ประการคือ การ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ มหาวิทยาลัยแห่งจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม มหาวิทยาลัยแห่ง ความมั่งคั่งทางปัญญา และมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไทย มี (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2545 :

7-11) ซึ่งนัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลา (2545 : 87 – 89) ที่ได้กล่าวถึง การศึกษากับการรักษาความเป็นไทย โดยสรุปถึงการสร้างคุณลักษณะของนักศึกษาบางประการ คือ ประการแรก คือ การสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และเข้าใจความเป็นไทย เห็นความสำคัญและบทบาทที่พึงมีขึ้น ในการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ประการที่สอง คือ การมีความสามารถที่จะใช้ความรู้ความเข้าใจในความเป็นไทยในพัฒนาการด้านต่าง ๆ ได้ สามารถใช้ประกอบและปรับการใช้ความรู้และวิชาชีพของตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นไทยในสังคมได้ ที่เราใช้คำว่า คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ต้องทำได้จริงในสภาพแวดล้อมอย่างไทย และ ประการที่สำคัญที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อและพฤติกรรมที่เหมาะสม กับความเป็นไทย กับสังคมไทย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความเป็นไทย

แต่เท่าที่ผ่านมาการศึกษาระดับอุดมศึกษามีปัญหาหลายประการ ทั้งในเรื่องวิกฤติทางด้านคุณภาพ (Quality) ความตรงเป้าตรงปัญหา (Pertinence) ความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพ (Equity based on merit) และความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ (Competitiveness) (จรัส สุวรรณเวลา. 2545 : 4 – 19) นอกจากนี้คุณภาพบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่ไม่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และชุมชนท้องถิ่น ระบบการศึกษาเป็นระบบราชการจึงทำเพื่อ ประโยชน์ราชการมากกว่าประชาชนและสังคมส่วนร่วม มุ่งที่จะผลิตคนเป็นลูกจ้างในระบบทุน นิยม อุตสาหกรรม ผู้บริหารการศึกษา ครูอาจารย์ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สามารถ เป็น ส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสังคมตามสภาพความเป็นจริง ประชาชนส่วน ใหญ่รวมถึงครูอาจารย์มีความรู้และกรอบความคิดหรือกระบวนทัศน์ในเรื่องการศึกษาที่คับแคบ จึง มีปัญหาทั้งประสิทธิภาพการจัดการและคุณภาพในการผลิต (อภิชัย พันธเสนและคณะ. 2547 : online) และจากการศึกษาของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2548 : 247 – 249) เกี่ยวกับ อนาคตอุดมศึกษาภายใต้กระแสการค้าเสรีข้ามชาติ ได้สรุปจุดอ่อนของการจัดการอุดมศึกษาไทยไว้ หลายประการได้แก่ จุดอ่อนเรื่องการเข้าถึง (Access) และความเสมอภาค (Equality) ของประชาชน ผู้รับบริการ ปัญหาเรื่องคุณภาพ (Quality) และการประกันคุณภาพ (Quality assurance) ปัญหาการ ขาดข้อมูลข่าวสาร ปัญหาความเข้าใจร่วมกันและทัศนคติ ภาวะ”โลกกว้าง-จิตแคบ” ของ มหาวิทยาลัย และ ปัญหาการขาดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยกับนโยบายและระหว่าง มหาวิทยาลัยและกระบวนกำหนดยุทธศาสตร์

สภาพปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาภาพรวมของอุดมศึกษาของประเทศ ที่ต้องมีการแสวงหา ทางออกของปัญหาต่างๆร่วมกัน และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ชัดเจน ทั้งภาพรวมของ อุดมศึกษาทั้งประเทศและจุดเน้นที่แตกต่างกันไปของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเอง แม้ว่าจะตระหนักถึงพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ แต่ปัญหาของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังมีอีกมากมายที่เป็นข้อสงสัยของสังคม อาทิ คุณภาพของบัณฑิต หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่น บุคลากรขาดความเอาใจใส่ เรื่องชุมชนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ผลงานวิจัยมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น (กองบรรณาธิการ. 2542 : 10 – 13) ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับศักยภาพของมหาวิทยาลัยไทยทั่วประเทศ ทั้งในเรื่องการเรียนการสอนและการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผลการจัดอันดับดังกล่าวแม้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากแต่ก็นับว่าสะท้อนความจริงได้พอสมควร อย่างไรก็ตามการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเองจะสามารถปรับบทบาทหรือยกระดับคุณภาพหรือมาตรฐานของมหาวิทยาลัยเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพได้นั้น คงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเองต้องกลับมาศึกษาทบทวนถึงผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอย่างกล้าหาญและจริงจัง ทั้งในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับอุดมการณ์ราชภัฏ วิสัยทัศน์ พันธกิจและบทบาทที่พึงประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับรื้อระบบการคิด การปฏิบัติ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ขององค์กร ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เอื้อและสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งการศึกษาถึงปัจจัยหรือเงื่อนไขบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกลมกลืนกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นและกระบวนการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งขอบเขตของการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อใช้ในการศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. กลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 10,021 คน โดยสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 408 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เพื่อใช้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และ 4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร แบ่งขอบเขตของการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

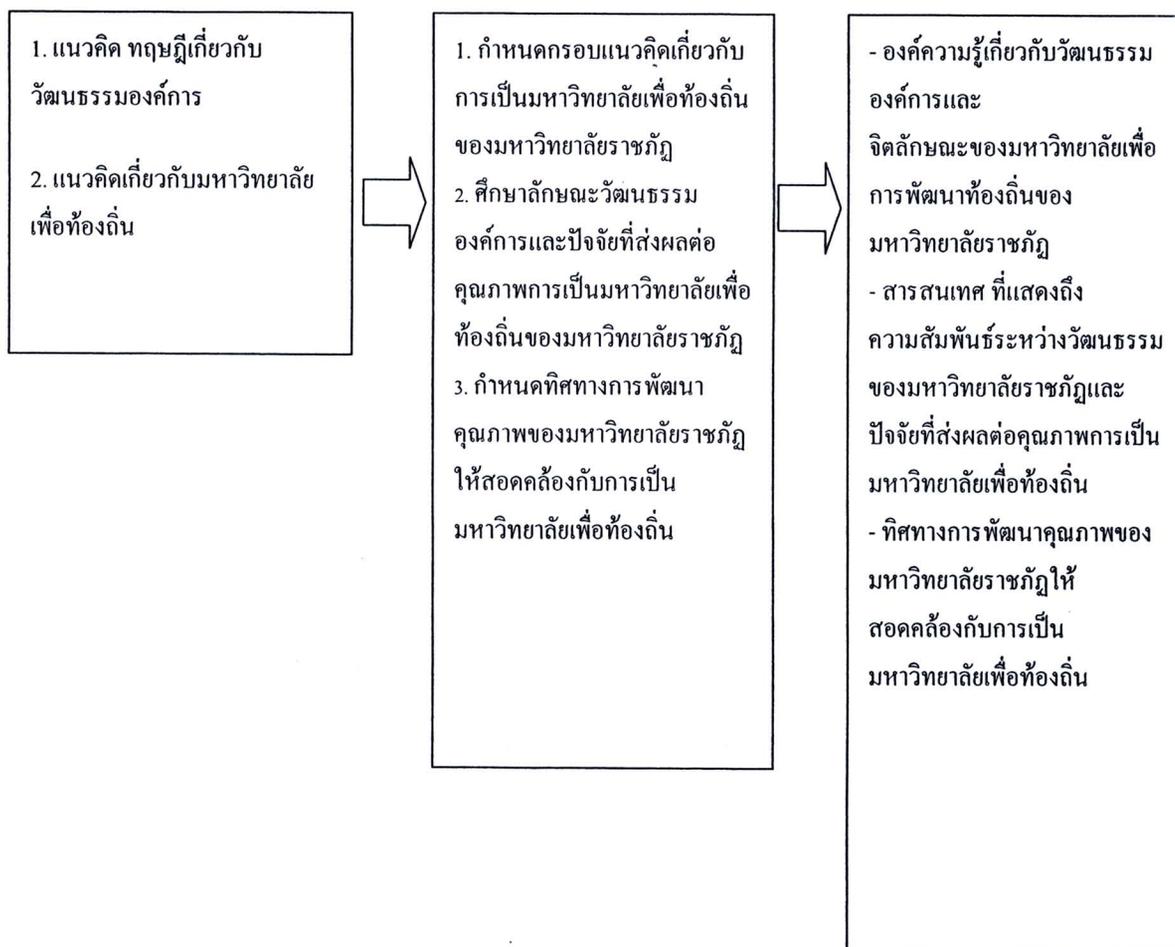
1. แบบสัมภาษณ์แบบลึก เรื่อง คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่อง ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี

กระบวนการ

ผลผลิต



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์แบบลึก

ระยะที่ 2 การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ

ระยะที่ 3 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีอุดมการณ์สำคัญ คือ เป็นอุดมศึกษาตลอดชีวิตและเป็นอุดมศึกษาเพื่อชุมชนและปวงชน โดยมีหลักการสำคัญ คือ การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ มีจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม มีความมุ่งมั่นทางปัญญา ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สากล รวมทั้งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไท ซึ่งมีอัตลักษณ์ในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น ให้สามารถแสวงหาความรู้ความจริง เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการบนพื้นฐาน ของภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถใช้ปัญญาพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีพันธกิจที่สำคัญ คือ 1) การให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง 2) การวิจัย 3) บริการทางวิชาการแก่สังคมและการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) การผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา ได้แก่ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และลักษณะ

วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) และการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า 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 โดยตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (CULGOV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.58 วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CULMAK) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.37 และวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CULFAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.15 สำหรับตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (SATT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.28 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

ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1) ในด้านการให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรจะต้องใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐาน การเรียนการสอนเน้นการสร้างความเป็นมนุษย์ ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพึ่งพาตนเองได้ 2) ด้านการวิจัย ต้องใช้วิจัยเป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้ 3) ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ต้องเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน รวมทั้ง เป็นต้นแบบที่ดีของมหาวิทยาลัยที่มีสำนึกต่อการบริการสังคม 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการนำศิลปวัฒนธรรมมาประยุกต์ให้เกิดความกลมกลืนกับวิถีชีวิตในปัจจุบันได้อย่างสมดุล 5) ด้านการผลิตครูและพัฒนาสมรรถภาพวิชาชีพครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จะต้องผลิตและพัฒนาครูที่มีจิตสำนึกเพื่อชุมชน และมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารและอาจารย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ฝ่ายบริหารของทางสถาบันควรมีการวางแผนเพื่อกำหนดการเสริมสร้างหรือพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านั้นให้เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมัตสยบุรีมีวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวเป็นอันดับแรก ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งของรูปแบบวัฒนธรรมแบบนี้เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและนโยบายเพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์กรต่างๆ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยในการวางแผนและกำหนดทิศทางและนโยบายให้กับองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเป็นพื้นฐาน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการเพื่อเป็นการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เอื้อต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์สาเหตุ-ผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งตัวแปรหลายตัวแปรในระดับเดียว ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างลุ่มลึกและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวรรณกรรมองค์การของสถาบันการศึกษาในระดับอื่นๆด้วย เช่น ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา หรืออื่นๆด้วย ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรบางตัวแปรมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น ควรมีการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองบรรณาธิการ. (2542). “ความเป็นอิสระของราชกัญบนความหวังของท้องถิ่น” **สานปฏิรูป**.

กรุงเทพฯ : 2(15) มิถุนายน 2542. หน้า 10 – 13.

คณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). **อนาคตอุดมศึกษาไทยภายใต้กระแสการค้าเสรีข้ามชาติ**.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส สุวรรณเวลา. (2545). **อุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย ต้นศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสถาบันราชภัฏ.(2545).**อุดมการณ์ราชภัฏ มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท**.เอกสาร

ประกอบการสัมมนา วันที่ 19-22 สิงหาคม 2545 ณ วังรี รีสอร์ท จ.นครนายก.

อภิชัย พันธเสนและคณะ. (2547). **รายงานผลการวิจัยหลักสูตรศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนา**

ประเทศ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : online



