

# การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

Development of A Model of Public Organizational Effectiveness

Measurement in ASEAN: Multilevel Structural Equation Model Analysis

ภัทราวดี มากมี<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนในระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา โดยเก็บข้อมูลจากนิสิต/นักศึกษาจำนวน 1,200 คน จากจำนวน 120 สาขาวิชา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การของ Cameron (1978, 1986) ถูกวัดจาก 9 ตัวแปร ผลของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีความเที่ยงสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.898 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยใช้โปรแกรม Mplus

ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) โมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่าในระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับระดับบุคคลตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/นักศึกษา ในขณะที่ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีความสำคัญมากที่สุดคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามสุขภาพขององค์การมีความสำคัญน้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนได้ร้อยละ 76.90 และ 77.90 ตามลำดับ และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความแปรเปลี่ยนด้านโมเดลระหว่างประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาแยกแต่ละประเทศ และเพิ่มข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

**คำสำคัญ :** โมเดลการวัด ประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

## Abstract

The objectives of this research were: (1) to develop public organizational for educational institutions effectiveness measurement model in ASEAN (2) to study causal factors from ASEAN influencing public organizational for educational institutions effectiveness at individual and academic field levels and (3) to test invariance of a multilevel causal analysis model of educational institutions

<sup>1</sup>วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail: pattrawadee@gmail.com

effectiveness between Thailand Lao People's Democratic Republic and Kingdom of Cambodia. A total of 120 fields and 1,200 samples were randomly stratified. Instrument used was a questionnaire of organizational effectiveness of Cameron (1978, 1986) was described by 9 variables. The results with reliability Cronbach's alpha coefficient ranging from 0.718 to 0.898. Statistical analyses were made based on descriptive statistics and Multilevel Structural Equation Model analysis were performed using Mplus.

The research results were shown as follows: (1) The model of public organizational for educational institutions effectiveness in ASEAN in terms of student s' perceptions indicated that for both levels, all variables were important for representing the effectiveness. At the individual level, the most important variable was the student personality development while, at the field level, the most important variable was the staff employment satisfaction. However, the organizational health was less important at both levels. (2) The proposed multilevel causal model of public organizational for educational institutions effectiveness in ASEAN fitted quite well with the empirical data. The predictor variables at the individual and field levels accounted for variance of public organizational effectiveness in ASEAN about 76.90% and 77.90%, respectively and (3) Multilevel Structural Equation Model the organizational effectiveness of the public sector for educational institutions in the region has variance the model between Thailand Lao People's Democratic Republic and Kingdom of Cambodia. The recommendations for future research should include Multilevel Structural Equation Model to study the effectiveness of the public sector in each country separately and adding qualitative information to find ways to develop further.

**Keywords:** measurement model, public organizational effectiveness in ASEAN, Multilevel Structural Equation Model (MSEM)

## บทนำ

ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญในการพัฒนาภาครัฐ แต่ทั้งนี้ในการวัดประสิทธิผลมีปัญหาด้วยกันหลายประการตามที่นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวไว้ซึ่งได้แก่ Stufflebeam et al (1971) Katz and Kahn (1978) Goodman and Pennings (1980) Harrison (1994) Price and Mueller (1986) และภัทราวดี มากมี (2553) กล่าวว่า มีปัญหาเรื่อง 1) ตัวแปรไม่ครอบคลุม 2) การวัดตัวแปรที่เป็นนามธรรม 3) ตัวบ่งชี้มีไม่เพียงพอ 4) การวิเคราะห์ไม่ครอบคลุม 5) การวัดและประเมินที่ผ่านมาไม่ได้แสดงถึงสาเหตุ และ 6) โมเดล (Model) มีไม่เพียงพอและไม่ถูกต้องสมบูรณ์ จากปัญหาการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์การดังกล่าวจึงควรได้รับการแก้ไขในงานวิจัยที่จะดำเนินการในอนาคต เช่นกัน

ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การทั้งในไทยและต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Cameron (1978, 1986) เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าโมเดลการวัดที่ใช้ในงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งประเทศไทย และต่างประเทศในเรื่องการพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การในประเทศไทยส่วนใหญ่ เช่น องค์การทางการศึกษา องค์การในภาคอุตสาหกรรม องค์การทางธุรกิจบริการ หรือองค์การทางธุรกิจบริการ (รัชกร โขติประดิษฐ์ และคณะ, 2558) แต่ส่วนการศึกษาประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ยังไม่มีการพัฒนาไว้โดยเฉพาะการศึกษาในลักษณะทุกระดับ (ภัทราวดี มากมี, 2553)

จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วในช่วงต้น ประกอบกับความสำคัญของประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้ เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการศึกษาและพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรโดยเฉพาะ ภาครัฐ ที่เป็นสถาบันการศึกษา ซึ่งหากมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าว จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่นับว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่ อีกทั้งงาน วิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาโมเดลการวัดโดยพิจารณา จากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรขององค์กรภาครัฐ ที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนที่ชัดเจนโดยตรง อีกทั้งงานวิจัยเหล่านั้นมีประเด็นที่น่าสังเกตสองประการ คือ ประการที่หนึ่งมีข้อจำกัดการวิจัยเนื่องจากวิธีวิทยาการ วิจัยที่ใช้ไม่ได้คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นระดับชั้นลดหลั่นโดยเฉพาะองค์การ ทางการศึกษา เช่น ระดับบุคคล ระดับสาขาวิชา หรือระดับ องค์กรภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานในระดับสูงกว่ามีอิทธิพลต่อ หน่วยงานในระดับรองลงมาตามลำดับ ทำให้ไม่สามารถ ระบุได้ว่าอิทธิพลดังกล่าวเกิดจากตัวแปรในระดับใดและ เป็นปริมาณเท่าใด ส่วนประการที่สองงานวิจัยโดยส่วนมาก มีปัญหาในการเลือกหน่วยการวิเคราะห์ที่เหมาะสม ซึ่งหาก องค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับลดหลั่นการเลือก วิเคราะห์เฉพาะระดับบุคคลระดับเดียว อาจจะต้องนำตัวแปร ระดับอื่นมาวิเคราะห์รวมอยู่ในระดับเดียว ทำให้การประมาณ ค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าความเป็นจริง ทำให้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเกิด ความคลาดเคลื่อน ประเภทที่ 1 (Type One Error) สูงกว่าที่กำหนดหรือถ้า หากทำการวิเคราะห์ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งต้องนำตัวแปร ระดับบุคคลมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นตัวแปรระดับที่สูงกว่า จะทำให้เกิดปัญหาของการจัดกระทำตัวแปรระดับบุคคล ทำให้การประมาณค่าเกิดความลำเอียงและขาดประสิทธิภาพ (ภัทราวดี มากมี, 2553 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

ที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดและเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการ นี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผล ภาครัฐในบริบทของสังคมไทย โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลต่อภาครัฐ โดยแบ่งตามลักษณะของข้อมูล ทางการศึกษาที่ประกอบด้วยหน่วยย่อยต่าง ๆ รวมกันเป็น หน่วยของการศึกษาที่ใหญ่ขึ้น เช่น นิสิต/นักศึกษาเป็น หน่วยที่ซ่อนอยู่ในสาขาวิชา หรือสาขาวิชาเป็นหน่วยที่ซ่อน อยู่ในคณะวิชา ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผล ภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาจึงควรวิเคราะห์ข้อมูลแบบ

พหุระดับ (Multilevel Data) เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพล ต่าง ๆ ของตัวแปรในระดับต่าง ๆ กันว่ามีส่วนประกอบย่อย แต่ละส่วนแตกต่างกันอย่างไรตามระดับข้อมูล จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับลักษณะของ ข้อมูลแบบพหุระดับ ในขณะที่เดียวกันถ้าใช้การวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจะทำให้สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในแต่ละระดับว่าตัวแปรตัว ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งทางตรงและทางอ้อมกับ ประสิทธิภาพของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษา เพื่อนำ แนวทางดังกล่าวไปใช้กำหนดนโยบายในระดับบุคคล และ ระดับสาขาวิชาต่อไปได้ และเห็นว่าโมเดลการวัดประสิทธิผล ที่จะพัฒนาขึ้นดังกล่าวนั้นจะเป็นโมเดลที่มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ทางการศึกษาของไทย และสามารถ นำไปใช้อ้างอิงในการพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลใน ระดับอุดมศึกษาหรือระดับอื่นได้ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับซึ่งใช้ แนวทางการพัฒนาโมเดลปกติสถาน (Normative) คือศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการวิเคราะห์เชิงเหตุผลและสภาพจริง ขององค์กรที่ศึกษาและนำมากำหนดเป็นขอบเขตเพื่อ พัฒนาโมเดลการศึกษากับกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ตามหลักการวัดและประเมินแนวใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุ หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ที่ประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะของ องค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายใน ลักษณะของ บุคคลในองค์กร และนโยบายและการบริหารจัดการมา ศึกษาประสิทธิผลในระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา เพื่อ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรที่ได้จากงานวิจัยของ Cameron (1978, 1986) ซึ่งเป็นโมเดลที่มีการวัดและ ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาและได้มีการนำ ไปใช้อย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา และอีกหลาย ประเทศ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา โดยมีการ ปรับปรุงเพื่อให้เหมาะกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของ ไทยนำมาซึ่งความสำเร็จของภาครัฐที่เป็นสถาบันการ ศึกษาในการที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและ ดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคงและสามารถปรับตัวได้อย่าง ทันต่อสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของ

ประสิทธิผลได้ตลอดเวลาต่อไป โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับใช้ในการวัดประสิทธิผลของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการดำเนินการตามภารกิจของภาครัฐ ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ด้านวิธีวิทยาการวิจัยที่ทันสมัย และมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นสากลนำประโยชน์มาซึ่งการศึกษา และการพัฒนาองค์การต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน
3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากความหมายของประสิทธิผลของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาซึ่งสรุปความได้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษาในภาพรวมที่ครอบคลุมภารกิจ ซึ่งได้แก่การดำเนินการและแสวงหาวิธีการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างสรรค์สังคมที่สันติสุขอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่บริการชุมชนทางวิชาการเพื่อการประสานงานร่วมกันที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งอันเป็นรากฐานการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป อีกทั้งรวมถึงการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การ

วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาโมเดลปกติสถาน (Normative) คือ ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการวิเคราะห์เชิงเหตุผลและสภาพจริงขององค์การที่ศึกษาและนำมากำหนดเป็นขอบเขตเพื่อพัฒนาโมเดลการศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ทั้งระบบหรือรวบรวมข้อมูลจากผู้ประเมิน หลายกลุ่ม (Multi-group Evaluators) ตามหลักการวัดและประเมินแนวใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ที่ประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมภายใน คุณลักษณะของบุคลากรในองค์การ และนโยบายและการบริหารจัดการ มาศึกษาประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งได้นำเอาโมเดลการวัดประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาของ Cameron (1978, 1986) ซึ่งเป็นโมเดลที่มีการวัดประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา และได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในประเทศอเมริกา และอีกหลายประเทศ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา มีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาในเขตอาเซียน และศึกษาปัจจัยจากโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน พบว่าแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับสาขาวิชา จำแนกเป็น 2 ปัจจัยคือ ภูมิหลัง และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ รายละเอียดดังนี้

1.1 ภูมิหลังระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ประกอบด้วย (1) ลักษณะขององค์การ ในที่นี้หมายถึง โครงสร้างขององค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี (2) สภาพแวดล้อมภายใน ในที่นี้ หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ (3) คุณลักษณะบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และความ เป็นนักวิชาการ และ (4) นโยบายและการบริหารจัดการ ในที่นี้หมายถึง ภาวะผู้นำ นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสารตามแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000)

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กรระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพระดับบุคคล ซึ่งเป็นระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของนิสิต/นักศึกษาในสาขาวิชาซึ่งใช้กรอบแนวทางในการกำหนดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนตามแนวคิดของ Cameron (1978, 1986)

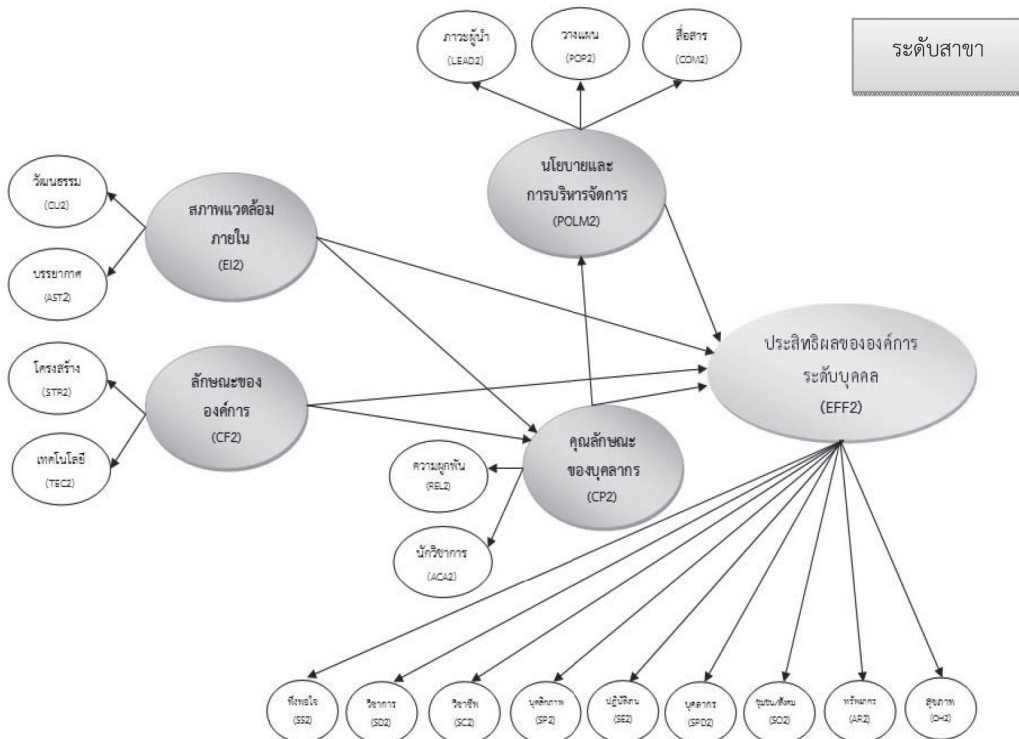
**สมมติฐานในการวิจัย**

จากการสังเคราะห์และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาที่ส่งต่อการวัดประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

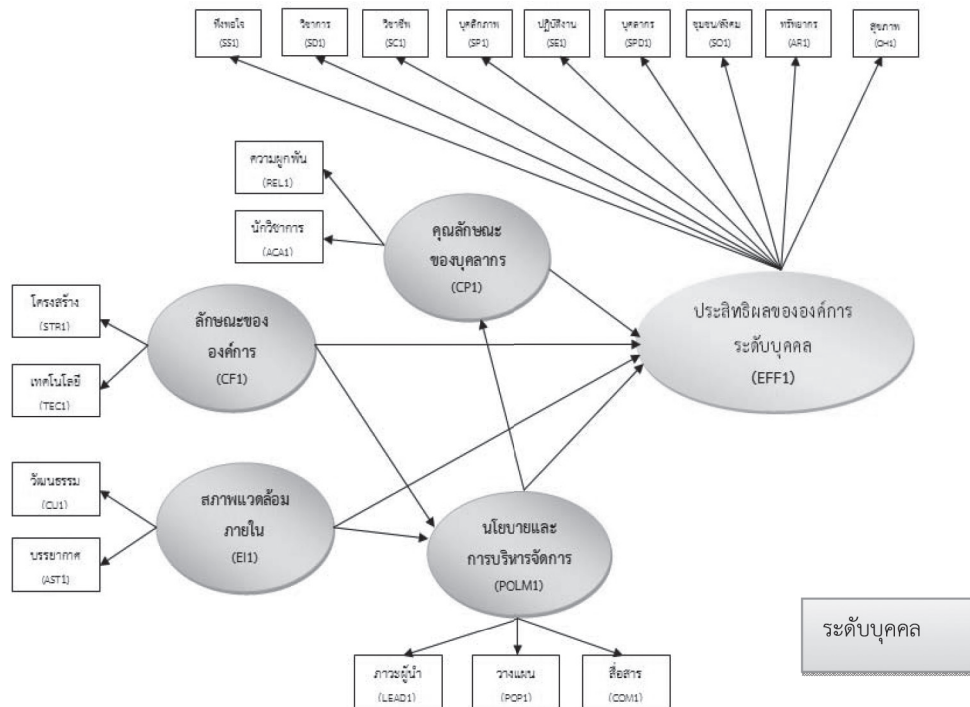
1. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาสามารถทำนายการวัดประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความไม่แปรเปลี่ยนในโมเดลระหว่างกลุ่มประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา

สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยจากโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษานั้นได้แสดงถึงตัวแปรตามประสิทธิผลในระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ทั้ง 9 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการศึกษาของนิสิต/นักศึกษา 2) การพัฒนาด้านวิชาการของนิสิต/นักศึกษา 3) การพัฒนาวิชาชีพของนิสิต/นักศึกษา 4) การพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/นักศึกษา 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) การพัฒนาความเป็นวิชาชีพให้บุคลากร 7) การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน/ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม 8) ความสามารถในการได้มาและจัดทาททรัพยากร/การเงิน และ 9) สุขภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Cameron (1978, 1986) ซึ่งได้แสดงไว้ในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้







ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก ภัทราวดี มากมี (2553)

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิจัยเชิงสำรวจ เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญสามประการ ประการแรกเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ประการที่สองเพื่อศึกษาปัจจัยจากโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำหรับองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน และประการที่สามเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลสำหรับองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองระยะ ได้แก่

**ระยะที่หนึ่ง** เป็นระยะการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในประเทศไทยประยุกต์ตามแนวทางการวัดประสิทธิผลของ Cameron (1978, 1986) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน

**ระยะที่สอง** การทดลองใช้โมเดล ฯ ในภาคสนามด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระยะนี้จะทดลองใช้โมเดล ฯ โดยศึกษาปัจจัยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรในโมเดลการวัดประสิทธิผล และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำหรับองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษา

ศึกษาในเขตอาเซียน และข้อ 3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับของประสิทธิผล สำหรับองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา

**ประชากร:** นิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา รวมจำนวนทั้ง 3 ประเทศ เป็น 6 มหาวิทยาลัย (ประเทศละ 2 มหาวิทยาลัย) ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว มหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ มหาวิทยาลัยภูมิทร์พนมเปญ และมหาวิทยาลัยการจัดการและเศรษฐศาสตร์ มีทั้งหมด 120 สาขาวิชา

**กลุ่มตัวอย่าง:** ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวนทั้งหมด 1,200 คน จากนิสิต/นักศึกษาในประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชาประเทศละ 400 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนแรก** การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมี 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา Muthén and Muthén (2012) เสนอว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับคือ จำนวนกลุ่มควรมีมากกว่า 50 กลุ่ม เพื่อให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระดับกลุ่มจะได้ไม่ลำเอียง (Hox and Mass, 2001) โดยจำนวนในแต่ละกลุ่มควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปรที่ศึกษา (Muthén ,1989) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่สอง** การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ ประชากร ได้แก่ นิสิต/นักศึกษาในแต่ละองค์การภาครัฐ โดยในการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น Schumacker and Lomax (2004) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus ไว้อย่างน้อย 400 หน่วยตัวอย่าง การวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,200 คน (ประเทศละ 400 คน) และทำการสุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับนิสิต/นักศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วโดยพิจารณาค่า IOC Index of item Objective Congruence) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนิสิต/นักศึกษาในประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชาประเทศละ 30 คน รวมเป็น 90 คน มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค อยู่ระหว่าง 0.718 – 0.898 โดยพิจารณาค่าที่มากกว่า .70 จึงจะถือว่าใช้ได้ (George and Mallery, 2003)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์สถิติบรรยาย สำหรับโปรแกรม Mplus (Muthén and Muthén, 2012) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) โมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่าในระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับระดับบุคคลตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/นักศึกษาในขณะที่ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีความสำคัญมากที่สุดคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามสุขภาพขององค์การมีความสำคัญน้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 345.153$ ,  $df = 198.00$ ,  $p = 0.059$ ,  $CFI = 0.983$ ,  $TLI = 0.975$ ,  $RMSEA = 0.066$ ,  $SRMRW = 0.023$ ,  $SRMRB = 0.030$ ) ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนได้ร้อยละ 76.90 และ 77.90 ตามลำดับ และ 3) โมเดล

สมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความแปรเปลี่ยนด้านโมเดลระหว่างประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐแยกแต่ละประเทศ และเพิ่มข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่าประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนโยบายและการบริหารจัดการ ( $POLM_w$ ) และสภาพแวดล้อมภายใน ( $EI_w$ ) และคุณลักษณะของบุคลากร ( $CP_w$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.759 และ 0.145 ( $p < .01$ ) ตามลำดับ แสดงว่า นโยบายการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมภายใน ส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนดีขึ้น กล่าวคือการที่นิสิต/นักศึกษารัฐในเขตอาเซียนรับรู้ถึงนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดี การมีนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์และการติดต่อสื่อสารภายในที่ดี ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การจะส่งผลให้การวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในเขตอาเซียนอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ส่วนลักษณะขององค์การ ( $CF_w$ ) และคุณลักษณะของบุคลากร ( $CP_w$ ) จะส่งผลอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในเขตอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.138 และ 0.051 ( $p < .05$ ) ตามลำดับ แสดงว่าลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของบุคลากร ส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนดีขึ้น กล่าวคือการที่นิสิต/นักศึกษารับรู้ถึงลักษณะขององค์การด้านโครงสร้างและสภาพการใช้เทคโนโลยีขององค์การที่ดี ตลอดจนคุณลักษณะของบุคลากร ด้านความผูกพันและความเป็นนิชาการจะส่งผลให้การวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนอยู่

ในระดับสูงด้วยเช่นกันและตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน พบว่าประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากลักษณะขององค์การ ( $CF_w$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.284 ( $p < .01$ ) และอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสภาพแวดล้อมภายใน ( $EI_w$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.591 ( $p < .05$ ) นั่นคือการรับรู้ถึงโครงสร้างขององค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีวัฒนธรรมขององค์การ และบรรยากาศขององค์การของบุคลากรที่ดี จะส่งผลให้การวัดนโยบายและการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงด้วย ส่วนตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของบุคลากรได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนโยบายและการบริหารจัดการ ( $POLM_w$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.093 ( $p < .05$ ) แสดงว่าการที่นิสิต/นักศึกษารับรู้ถึงนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดี การมีนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีจะส่งผลให้การวัดคุณลักษณะของบุคลากรอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับสาขาวิชาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสาขาวิชาตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษารัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน พบว่าประสิทธิผลสาขาวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ( $CF_b$ ) สภาพแวดล้อมภายใน ( $EI_b$ ) และนโยบายและการบริหารจัดการ ( $POLM_b$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.852, 0.148 และ 0.101 ( $p < .01$ ) ส่วนคุณลักษณะของบุคลากร ( $CP_b$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.029 ( $p < .05$ ) แสดงว่าลักษณะขององค์การสภาพแวดล้อมภายในนโยบายและการบริหารจัดการ และคุณลักษณะของบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลในระดับสาขาวิชาดีขึ้นกล่าวคือ การที่นิสิต/นักศึกษารัฐในเขตอาเซียนรับรู้ถึงลักษณะขององค์การด้านโครงสร้างองค์การและสภาพการใช้เทคโนโลยีที่ดีจะส่งผลให้การวัดประสิทธิผลสาขาวิชาอยู่ในระดับสูงมากที่สุด สำหรับอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบายและการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่



ระดับ .05 โดยได้รับจากสภาพแวดล้อมภายใน (EI<sub>p</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.111 ( $p < .05$ ) และลักษณะขององค์การ (CF<sub>p</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.164 ( $p < .05$ ) แสดงว่าในระดับบุคคลที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายใน และลักษณะขององค์การที่ดีจะส่งผลให้การรับรู้ถึงการวัดคุณลักษณะของบุคลากรมากขึ้นเช่นกัน และอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของ

บุคลากร (CP<sub>p</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้รับจากนโยบายและการบริหารจัดการ (POLM<sub>p</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.118 ( $p < .05$ ) แสดงว่าในระดับสาขาวิชาที่รับรู้ถึงนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้การรับรู้ถึงการวัดคุณลักษณะของบุคลากรมากขึ้นเช่นกัน รายละเอียดดังตารางที่ 1 ตารางที่ 2 และภาพที่ 2

**ตาราง 1** ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพล			อิทธิพล			อิทธิพล		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
Within	EFEF <sub>w</sub>			POLM <sub>w</sub>			CP <sub>w</sub>		
		POLM <sub>w</sub>	POLM <sub>w</sub> & CP <sub>w</sub>						POLM <sub>w</sub>
CF <sub>w</sub>	0.138*	0.216*	0.001*	0.355*	0.284**	0.284**		0.026*	0.026*
El <sub>w</sub>	0.145**	0.449*	0.003*	0.597*	0.591*	0.591*		0.055*	0.055*
CP <sub>w</sub>	0.051*			0.051*					
POLM <sub>w</sub>	0.759**			0.759**			0.093*		0.093*
Between	EFEF <sub>b</sub>			POLM <sub>b</sub>			CP <sub>b</sub>		
		POLM <sub>b</sub>	POLM <sub>b</sub> & CP <sub>b</sub>						POLM <sub>b</sub>
CF <sub>b</sub>	0.852**	0.005*	0.002*	0.859*	0.164*	0.164*		0.005*	0.005*
El <sub>b</sub>	0.148**	0.003*	0.001*	0.152*	0.111*	0.111*		0.013*	0.013*
CP <sub>b</sub>	0.029*			0.029*					
POLM <sub>b</sub>	0.101**			0.101**			0.118*		0.118*

$\chi^2 = 345.153, df = 198, p = 0.059, \chi^2 / df = 1.743, CFI = 0.983, TLI = 0.975,$

RMSEA = 0.066, SRMR<sub>w</sub> = 0.023, SRMR<sub>b</sub> = 0.030

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลระดับบุคคล = 0.769

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลระดับสาขาวิชา = 0.779

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างนโยบายและการบริหารจัดการระดับบุคคล = 0.758

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างนโยบายและการบริหารจัดการระดับสาขาวิชา = 0.071

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะของบุคลากรระดับบุคคล = 0.009

R<sup>2</sup> ของโมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะของบุคลากรระดับสาขาวิชา = 0.014

Average cluster size = 10.000, จำนวนสาขาวิชา = 120

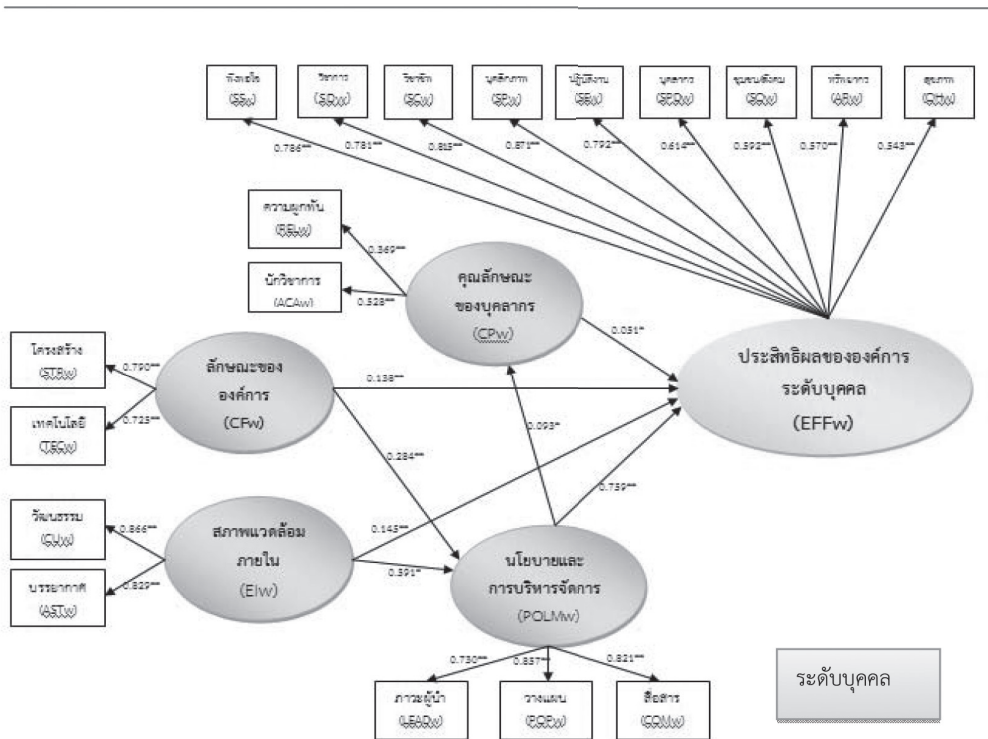
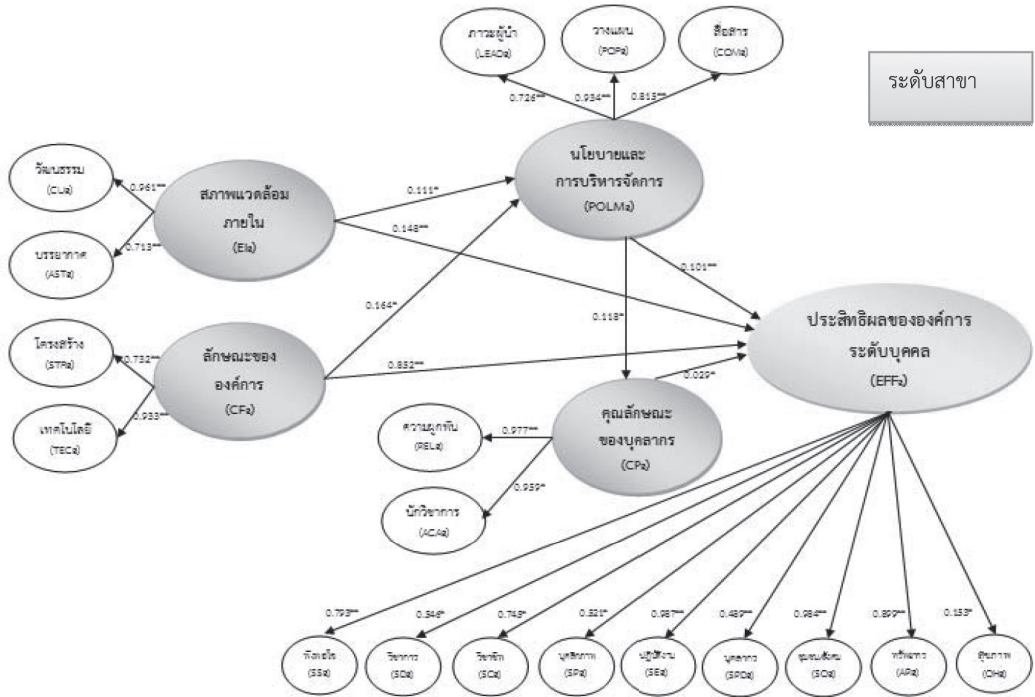
หมายเหตุ : 1. \* หมายถึง  $p < .05$ , \*\* หมายถึง  $p < .01$

2. DE = direct effect (อิทธิพลทางตรง), IE = indirect effect (อิทธิพลทางอ้อม), TE = total effect (อิทธิพลรวม)

ตาราง 2 คำนวณหาค่าประจักษ์ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลของระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (within groups: W)				ระดับสาขาวิชา/ระหว่างกลุ่ม (between groups: B)				ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICCs)	Intercepts หรือ average group means
	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\beta$ )	SE	t	R <sup>2</sup>	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\beta$ )	SE	t	R <sup>2</sup>		
โมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ										
1. ฟังพอใจ (SS)	0.786**	0.020	39.300	0.618	0.793**	0.012	66.083	0.002	0.122	3.883
2. วิชาการ (SD)	0.781**	0.018	43.389	0.610	0.546*	0.269	2.030	0.178	0.090	3.536
3. วิชาชีพ (SC)	0.815**	0.012	67.917	0.758	0.745*	0.304	2.451	0.047	0.089	4.229
4. บุคลิกภาพ (SP)	0.871**	0.016	54.438	0.665	0.521*	0.247	2.109	0.049	0.096	4.216
5. ปฏิบัติงาน (SE)	0.792**	0.019	41.684	0.627	0.987**	0.236	4.182	0.445	0.085	3.713
6. บุคลากร (SPD)	0.614**	0.031	19.806	0.000	0.489**	0.154	3.175	0.008	0.086	3.902
7. ชุมชน/สังคม (SO)	0.592**	0.052	11.385	0.354	0.984**	0.03	32.800	0.988	0.119	3.972
8. ทรัพยากร (AR)	0.570**	0.054	10.556	0.325	0.899**	0.057	15.772	0.999	0.088	3.986
9. สุขภาพ (OH)	0.543**	0.052	10.442	0.295	0.153*	0.065	2.354	0.986	0.123	4.138
โมเดลการวัดลักษณะขององค์กร										
1. โครงสร้างองค์กร (STR)	0.790**	0.016	49.375	0.624	0.732**	0.174	4.216	0.535	0.123	2.564
2. สภาพการใช้นวัตกรรม (TEC)	0.725**	0.030	24.167	0.526	0.933**	0.011	87.294	0.871	0.235	2.607
โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมภายใน										
1. วัฒนธรรมองค์กร (CU)	0.866**	0.014	61.857	0.750	0.961**	0.012	80.056	0.923	0.130	2.764
2. ทรัพยากรองค์กร (AST)	0.829**	0.016	51.812	0.688	0.713**	0.128	5.581	0.508	0.125	2.817
โมเดลการวัดคุณลักษณะของบุคลากร										
1. ความผูกพันต่อองค์กร (FEL)	0.369**	0.058	6.362	0.136	0.977**	0.006	150.772	0.954	0.086	2.587
2. นักวิชาการ (ACA)	0.528**	0.032	16.542	0.279	0.959**	0.009	102.051	0.919	0.119	2.947
โมเดลการวัดนโยบายและการบริหารจัดการ										
1. ภาวะผู้นำ (LEAD)	0.730**	0.024	30.417	0.533	0.726**	0.006	122.623	0.526	0.084	2.485
2. นโยบายและวางแผน (POP)	0.857**	0.010	85.574	0.734	0.934**	0.050	18.752	0.873	0.126	2.856
3. การติดต่อสื่อสาร (COM)	0.821**	0.014	58.643	0.675	0.815**	0.109	7.444	0.664	0.089	2.915

หมายเหตุ : \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ,  $|t| > 1.96$  หมายถึง  $p < .05$ ,  $|t| > 2.58$  หมายถึง  $p < .01$



$\chi^2 = 345.153, df = 198, p = 0.059, \chi^2/df = 1.743, CFI = 0.983, TLI = 0.975,$   
 $RMSEA = 0.066, SRMR_w = 0.023, SRMR_b = 0.030$

ภาพ 2 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลองค์กรภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนของนิสิต/นักศึกษา

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยกับแนวคิดในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน

1.1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน

ผลการวิจัยปรากฏว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ทั้งนี้โมเดลดังกล่าวผู้วิจัยพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงว่า ตัวแปรต้นที่เสนอคือ ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมภายใน คุณลักษณะของบุคลากร และนโยบายและการบริหารจัดการ ล้วนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ทั้งสิ้นโดยองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในเขตอาเซียน ได้แก่ ประสิทธิภาพในองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนซึ่งเป็นระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของสาขาวิชาตามมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ซึ่งโมเดลการวัดประสิทธิผลดังกล่าวใช้แนวคิดของ Cameron (1978, 1986) เป็นแนวทางในการกำหนดประสิทธิผลในองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน วัดได้จาก 9 มิติ (ตัวแปร) 51 ตัวบ่งชี้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์ข้อมูลสมการโครงสร้างพหุระดับจึงได้ปรับเป็น 9 ตัวแปร 51 ข้อ โดยเป็นโมเดลตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547) เช่นกัน

1.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ผลการวิจัย ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ปรากฏว่าโดยตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cameron (1978, 1986) ที่ทำการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลและตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) โดยใช้ชื่อตัวแปรตัวนี้ว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการสถาบัน (managerial strategies) แล้วพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยเป็นไปตามกรอบแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ที่อธิบายว่า องค์การจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารได้ใช้กลไกทางการบริหารสอดคล้องกับสภาพขององค์การนั้น ๆ

2. ลักษณะความสัมพันธ์สมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในระดับบุคคล และสาขาวิชาในองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน

จากสมมติฐานที่ว่าตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาสามารถทำนายการวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในเขตอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย กล่าวคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภูมิหลังระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ 2) สภาพแวดล้อมภายใน 3) คุณลักษณะบุคลากร และ 4) นโยบายและการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) สุชาติ เอกปัชชา สุทนต์ ศรีไสย์ และจินต์ วิภาตะกลัส (2557) สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) และอุบล ทศนโกวิทและคณะ (2558) พบว่าคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้การวัดประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้ลักษณะความสัมพันธ์สมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาครัฐใน

เขตอาเซียนนี้จะอภิปรายตามผลตามลำดับของการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรภาคีรัฐในเขตอาเซียนในระดับบุคคลเป็นหลักเนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภูมิหลังระดับสาขาวิชานั้นสอดคล้องกับระดับบุคคล

### 3. ความไม่แปรเปลี่ยนในโมเดลระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มองค์กรภาครัฐ

ปรากฏว่าโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับเพื่อวัดประสิทธิภาพองค์กรภาคีรัฐในเขตอาเซียนที่พัฒนาขึ้นมีความแปรเปลี่ยนด้านโมเดลและมีลักษณะโครงสร้างแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ บุรทิน ขำภีรัฐ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิภาพความเป็นคนบดี และภักทราวดิ มากมี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิภาพองค์กรสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพระระดับ แสดงว่าตัวแปรคัดสรรที่เป็นสาเหตุ คือ **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภูมิหลังระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา** ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายใน คุณลักษณะของบุคลากร และ นโยบายและการบริหารจัดการ พบว่าคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้การวัดประสิทธิภาพมีนัยสำคัญทางสถิติแตกต่างกัน หมายความว่าปัจจัยเหล่านั้นล้วนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนในกลุ่มประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา (Muthén and Muthén, 2012)

อภิปรายได้ว่าการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ได้ดีกับกลุ่มองค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ได้มากกว่าในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากตัวแปรสมการโครงสร้าง บางตัวนั้นเอื้อต่อองค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในประเทศไทย

มากกว่า ไม่ว่าจะในด้านโครงสร้างขององค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมขององค์กร และด้านบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น แต่ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้ตัวแปรมีความผันแปรเพียงพอก็จะนำไปวิเคราะห์พระระดับได้อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการวัดประสิทธิภาพองค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งระดับเดียวและพระระดับหากมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ:

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน ทั้งระดับบุคคล และระดับสาขาวิชามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ และการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นหากองค์กรภาคีรัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพควรเร่งปรับปรุงเกี่ยวกับ นโยบายและการบริหารจัดการแต่ละด้านให้มากที่สุด

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาในงานวิจัย เพื่อให้ได้แนวทางการวัดและประเมินประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย และมีคุณภาพในมุมมองการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ควรศึกษา เชิงคุณภาพเพิ่มเติม หรือหาข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง ซึ่งอาจแตกต่างกันตามพันธกิจ วัฒนธรรม และลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา ในแต่ละมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากอาจมีความหลากหลายทั้งในด้านพันธกิจ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ดังนั้นสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยหนึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสาขาวิชาเดียวกันในมหาวิทยาลัยในเขตอาเซียนอีกแห่งหนึ่ง เป็นต้น



## เอกสารอ้างอิง

- บุรทิน ขำภีรัฐ.(2548). *การพัฒนาการตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ประสิทธิภาพผลความเป็นคนบดดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทราวดี มากมี. (2553). การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ : การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย (Journal of Research Methodology)*, 23(1), 55 - 75.
- รัชกร โชติประดิษฐ์ และคณะ. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของส่วนผสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางการตลาดของนักท่องเที่ยวในการเลือกเข้าพักที่โรงแรม จังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย (Journal of the Association of Researchers)*, 20(2), 94 - 104.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *การวิเคราะห์พหุระดับ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *ข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษาเชิงสถิติ*[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th/student.php>[15 ม.ค. 2557]
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ. พรักหวานกราฟฟิค.
- สุชาติ เอกปัชชา สุทธธนู ศรีไสย์ และจันต์ วิชาตะกัลลศ. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย (Journal of the Association of Researchers)*, 19(1), 47-58.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 3(3), 111-126.
- อุบล ทัดศนโกวิท และคณะ. (2558). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอผ่านการรับรู้ของครู. *วารสารสมาคมนักวิจัย (Journal of the Association of Researchers)*, 20(1), 146-157.
- Cameron, K. S. (1978). Measuring organizational-effectiveness in institutions of higher-education. *Administrative Science Quarterly*, 23: 604-632.
- Cameron, K.S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, 32: 87-112.
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and refernce*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Goodman, P. S., and Pennings, J. M. (1980). Critical Issues in Assessing Organizational Effectiveness. In Lanler, E.E., and Seashore, S. E. (eds.), *Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life*. New York: John Wiley & Son.
- Harrison, M. I. (1994). *Diagnosing Organizations Methods, Models and Process*. London: Sage Publications.
- Hox, J. J., and Maas, C. J. M. (2001). The accuracy of multilevel structural equation modeling with pseudobalanced groups and small samples. *Structural Equation Modeling*, 8: 157-174.

- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Son.
- Muthén, L. K., and Muthén, B.O. (2012). *Mplus: The Comprehensive Modeling Program for Applied Researchers user's guide, Version 7.00*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Price, J. L., and Mueller, C. W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Massachusetts: Pitman.
- Schumacker, R. E., and Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum.
- Steers, R. M. (1977). *The Organizational effectiveness : a behavioural View* . Goodyear Publishing, Santa Monica. California.
- Stufflebeam, D. L., et al. (1971). *Educational Evaluation and Decision Making*. Bloomington: Phi Delta Kappa.