

รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
**A Confirmatory Model for Strategic Management of North
Eastern Rajabhat University Cluster**

อนุชา ลาวงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Anucha Lavongom

RajabhatMahasarakham University, Thailand

E-mail: An_cha99@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง จำนวน 295 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบหลักของรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 องค์ประกอบหลัก วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมองค์การ และองค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ คือ เน้นการบูรณาการ มุ่งผลสัมฤทธิ์งาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคิดเชิงกลยุทธ์

วันที่รับบทความ: 1 เมษายน 2563; วันที่แก้ไขบทความ 28 เมษายน 2563; วันที่ตอบรับบทความ: 29 เมษายน 2563

Received: April 1, 2020; Revised: April 28, 2020; Accepted: April 29, 2020

แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สื่อสารและเจรจาต่อรอง สร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน การจัดการเชิงระบบ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เน้นการตลาด และตัวชี้วัดจำนวน 59 ตัวชี้วัด

2. การตรวจสอบรูปแบบรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวชี้วัดรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากค่าทางสถิติ ($\chi^2 = 30.415$, ค่า $df = 27$, ค่า $P = 0.296$, ค่า $CFI = 0.997$, $NFI = 0.973$, $RMR = 0.022$, $RMSEA = 0.021$ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบที่สามารถใช้วัดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างเที่ยงตรงและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปในทิศทางบวกในด้านความเหมาะสมของรูปแบบและรูปแบบที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ 4.58 ระดับมากที่สุด มีมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ 4.52 ระดับมากที่สุด มีมาตรฐานด้านความถูกต้อง 4.41 ระดับมาก และมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม 4.29 ระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบเชิงยืนยัน; การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์; มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstracts

The research aimed 1) to investigate the major components and sub-components of strategic management of the northeastern Rajabhat University cluster, 2) to examine a model for assessing the major components and sub-components of strategic management of the northeastern Rajabhat universities and 3) to confirm the model for assessing the major components and sub-components of strategic management of the northeastern Rajabhat universities. Mixed methods research was employed for the study. The sample subjects were two hundred and ninety five executives of the northeastern Rajabhat universities consisting of low-level, middle-level and high level executives. They were selected by stratified random sampling and simple random

sampling. The data was collected by questionnaires and descriptive analysis was employed for the research. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and descriptive analysis.

The research findings were as follows:

1. The research findings showed that the three major components of strategic management of the northeastern Rajabhat University cluster consisted of organizational culture, strategic leadership and organizational innovation. The ten sub-components of strategic management of the universities were integration, achievement motivation, human resource management, strategic thinking skills, problem resolution and decision, communication and negotiation, building motivation and drives, systematical management, creative thinking and marketing. There were fifty nine indicators for both the major components and sub-components.

2. The findings indicated that the model of strategic management of the northeastern Rajabhat universities regarding the confirmatory analysis was consistent with the empirical data. The value of Chi - square was 30.415, df = 27, P = 0.296, CFI = 0.997, NFI = 0.973, RMR = 0.022, and RMSEA = 0.021. The findings revealed that all of the components on strategic management of the northeastern Rajabhat universities were consistent with the empirical data.

3. The findings indicated that the model regarding the confirmatory assessment of the seventeen experts and the statistical analysis was consistent positively with the empirical data. The average opinion of the experts toward the appropriateness of the model. The two highest rated items of the model were utility standards ($\bar{x} = 4.58$) and feasibility standards ($\bar{x} = 4.52$), and the two high rated items of the model were accuracy standards ($\bar{x} = 4.41$), and propriety standards ($\bar{x} = 4.29$) respectively.

Keywords: Confirmatory Model; Strategic Management; Northeastern Rajabhat University Cluster

บทนำ

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐจึงมีความจำเป็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำไปสู่การวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมถึงการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน

และภาคประชาชนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารประเทศ (L. Yuvaras, 2016 : 66-76) ซึ่งในปัจจุบันมักจะให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีวิธีการหรือแนวทางในการจัดการ การบริหาร และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไป

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันได้มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สิ่งเหล่านี้การบริหารองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งไปสู่ความเป็นนานาชาติมากขึ้น เป็นสังคมที่สื่อสารกันโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น การติดต่อสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ในทางการจัดการได้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่กล่าวมา โดยเฉพาะพลัง 3C ซึ่งได้แก่ ลูกค้า (customer) การแข่งขัน (competition) และการเปลี่ยนแปลง (change) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเป็นอย่างมาก (เสน่ห์ จุย์โต, 2558 : 35) กล่าวว่าการบริหารองค์การแนวใหม่ได้กำหนดทิศทางการวางยุทธศาสตร์โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นทางยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ การกำหนดแผนที่ทางยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการการปรับแต่งกระบวนการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ และการติดตามประเมินผล โดยการกำกับติดตามและประเมินผล การทบทวน สถานการณ์เพื่อวางยุทธศาสตร์ใหม่ ตามวงจรของกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องแนวคิดของบุญทัน ดอกไธสง (2555: 35) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) สอดคล้องแนวคิดของสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551 : 282) ได้เสนอหลักการการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์ต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในช่วงปี พ.ศ. 2551-2565 ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 1) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551-2565 ที่ได้ออกแบบมิติบูรณาการและองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อกำหนด

ทิศทางยุทธศาสตร์ คลอบคลุมถึงเรื่องธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ช่วยกำกับให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับปรุงตั้งแต่ระดับองค์กร กำหนดนโยบาย ผู้บริหารทุกระดับต้องมีส่วนร่วมการบริหารในรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และเป็นไปตามสภามหาวิทยาลัยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกำกับติดตาม ทบทวนโครงสร้างหลักสูตร การประกันความพอเพียงของทรัพยากร และการบริหารจัดการที่ดี

จากประเด็นข้างต้นจึงไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อสถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์พลวัตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมว่าเมืองประกอบแผงและปัจจัยสาเหตุใดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยชัยยนต์ เพาพาน, (2555 : 125) ศึกษาแนวโน้มยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรุ่นใหม่ในทศวรรษหน้า พบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีหรือการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดี ต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อหลักการมีส่วนร่วม หลักระเบียบและกฎหมาย หลักการจูงใจและทัศนคติ และหลักความคุ้มค่า สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556 : 13) ได้ระบุไว้ว่าหากสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการยกระดับคุณภาพการศึกษานับตั้งแต่การเพิ่มขีดความสามารถ การปรับตัวและพัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณภาพ โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ ถ้ามีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าวตามแผนงานหรือการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ที่องค์การวางไว้ และกฤษฎาสุขบุญสถิต (2554 : 9) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสำเร็จร่วม (Common Key Performance Indicator) ที่มีความสอดคล้องกับความเป็นบริบทของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แบ่งเป็น 5 มิติในการประเมิน คือ การผลิตบัณฑิต งานวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการองค์กร และดัชนีชี้วัดความสำเร็จเฉพาะ (Specific Key Performance Indicator) ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องมีการพัฒนาขึ้น และมีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้นๆ อาทิ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถาบัน

จากผลการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมา การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ยังพบข้อจำกัดจากการกำหนดปัจจัยและลำดับความสำคัญในการติดตามและควบคุมการดำเนินงานแบบระบบราชการเดิม ที่ยังไม่มีปรับเปลี่ยนระบบหรือวิธีการการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ดังนั้นจึงเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ตามหลักการของกระบวนการที่วางไว้ และปัจจัยที่ทำให้การดำเนินไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558 :7) โดยมีปัจจัยที่ได้จากข้อเสนอจากบุคลากร คือปัจจัยความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ วัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปรวดเร็วโดยสิ้นเชิง ปัญหาของค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของบุคลากรงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้

ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษารูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นแบบแผนปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จและเผชิญสภาพปัญหาภายในและภายนอกอย่างไรบ้าง ควรเลือกใช้แนวทางในการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างไร เพื่อกำกับติดตามและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด พร้อมรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในยุค 4.0 ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ความล่าช้าในการบริหารจัดการ และเป็นข้อมูลในการจัดกรอบแผนการส่งเสริมในด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ต่อไป สอดรับกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากร คือ กลุ่มผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 11 แห่ง จำนวน 608 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2559 : 22)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หรือผู้ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Hair, J.F. et al. (2006 : 86) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่เป็นตัวชี้วัด 59 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 295 คน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ การวิจัยใช้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลการยืนยัน (Connoisseur) จำนวน 17 คน โดยวิธีการยืนยันอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อจะได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้จากผลการสัมภาษณ์และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบลิเคอร์ท

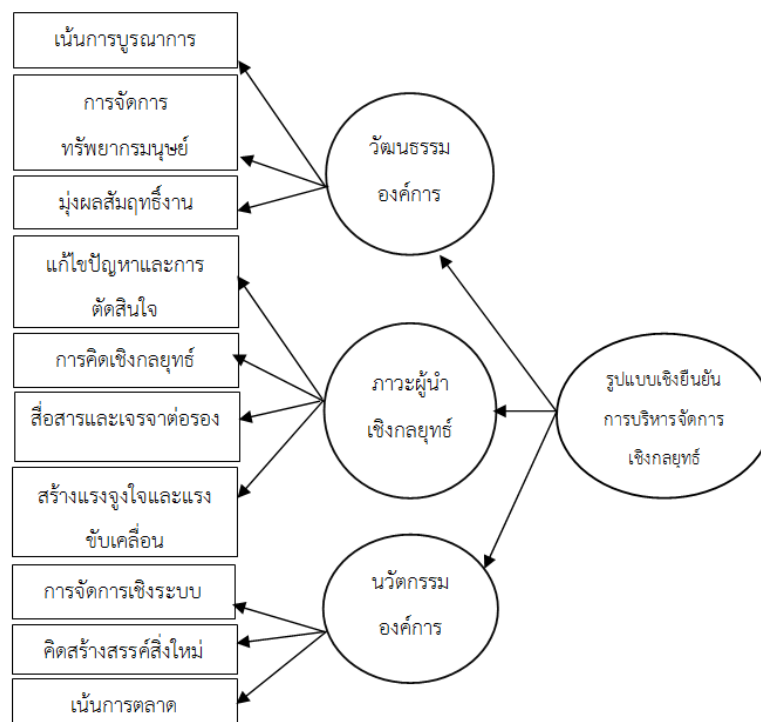
การตรวจสอบโดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α

ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปถือว่าเป็นคำถามที่มีความเชื่อมั่น จำนวน 30 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.602-0.920 ได้ค่าความเชื่อเท่ากับ 0.860

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินเพื่อเป็นเครื่องมือวัด โดยใช้สมมติฐานผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Connoisseurship) เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ (Model) จำนวน 17 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะประชากร โดยมีการแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มีประสบการณ์บริหารงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกมาร้อยละ 54.91 และดำรงตำแหน่งทางบริหารระดับ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ร้อยละ 24.40 ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การและองค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ คือ เน้นการบูรณาการ มุ่งผลสัมฤทธิ์งาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคิดเชิงกลยุทธ์ แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สื่อสารและเจรจาต่อรอง สร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน การจัดการเชิงระบบ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เน้นการตลาด และตัวชี้วัดจำนวน 59 ตัวชี้วัด

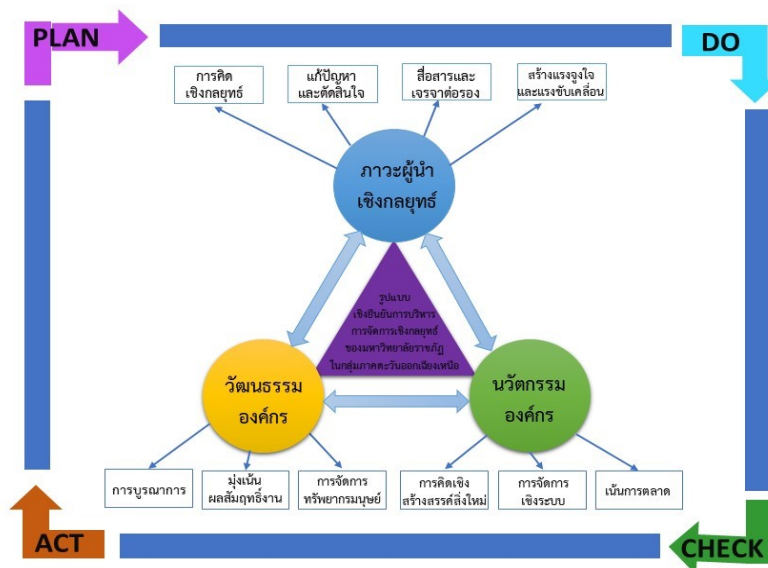
2. ตรวจสอบรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า ไม่เดลตามกรอบแนวความคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis) ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) พบว่า ทุกองค์ประกอบของตัวชี้วัดรวมรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า เกิดจากองค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์องค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด 59 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบที่สามารถใช้วัดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างเที่ยงตรงและสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ค่าทางสถิติ (Chi - square = 30.415, ค่า df = 27, ค่า P = 0.296, ค่า CFI = 0.997, NFI = 0.973, RMR = 0.022, RMSEA = 0.021)

3. รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปในทิศทางบวกในด้านความเหมาะสมของรูปแบบและรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) 4.58 ระดับมากที่สุด มีมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 4.52 ระดับมากที่สุด มีมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) 4.41 ระดับมาก และมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) 4.29 ระดับมาก

ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแผนภาพนี้



แผนภาพที่ 2 โมเดลเชิงยืนยันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นในการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการสร้างตัวชี้วัดที่เหมาะสมของรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมืองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวชี้วัด โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวชี้วัด รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ด้านการบูรณาการ ด้านเน้นผลสัมฤทธิ์งาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจำนวน 18 ตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก คือ ระหว่าง 3.77 ถึง 4.15 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานของผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างโอกาสให้ตนเองก้าวหน้าในวิชาชีพ จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนั้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อกำหนดทิศทาง กำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดงาน อีกทั้งมีการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อติดตามและเป็นการแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของงานตามเป้าหมาย รวมถึงการให้รางวัลตอบแทน ยังสอดคล้องกับแนวคิด ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 :151-152) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการบริหาร (PDCA) ได้แก่ Plan คือ การมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ชัดเจน Do คือ มีการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางไว้ Check คือ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ Act คือ ปรับปรุงแก้ไข ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางไว้ อีกด้วย นอกจากนี้ตัวชี้วัดยังสอดคล้องกับ (ทิพาดี เมฆสุวรรณ, 2545 : 23) คือตัวชี้วัด ด้านมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างโอกาสให้ตนเองก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวชี้วัด รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ด้านการสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน ซึ่งมีจำนวน 24 ตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก คือ ระหว่าง 3.83 ถึง 4.19 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารจะต้องได้ใช้ทักษะและอาศัยกรอบแนวคิดความรู้เพื่อผลสำเร็จของงานเสมอ จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนั้น สอดคล้องกับแนวคิดศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555 : 8) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มี 2 ส่วนสำคัญ คือ ด้านทักษะความสามารถ เช่น ความฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ ไหวพริบ ปฏิภาณ ความรู้ในงานทำงานเป็นทีม โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ อีกส่วนส่วนของลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ความกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตัวเอง และมีความรับผิดชอบ สอดคล้องแนวคิดของ DuBrin, Andrew J. (2010 : 413-419) คุณลักษณะพื้นฐานการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการคิดหรือการรู้คิดในระดับสูงเพื่อสร้างกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการซึ่งเปรียบเสมือนเป็นทิศทางและกลไกในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการรวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการคาดการณ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดแบบเดิมสู่การคิดแบบใหม่ หรือการคิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างอนาคตใหม่ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้ทุกคนร่วมสานฝันให้เป็นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของอะแดร์ Adair, John Eric. (2010 : 38-39) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 2 คุณลักษณะคือ ภาระหน้าที่โดยทั่วไปและภาระหน้าที่เฉพาะ ภาระหน้าที่โดยทั่วไปมี 3 ประการ ได้แก่ 1) การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ 2) การจูงใจและพัฒนาบุคลากร และ 3) การสร้างและธำรงรักษาทีมงาน และสอดคล้องกับแนวคิด Potter-Efron, Ronald T. (2005 : 16-36) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้ตรงจุด รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สามารถแจกแจงประเด็นปัญหาออกมาอย่างมีระบบทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุดและยังสามารถถ่ายทอดความคิดของตนให้คนรอบข้างเข้าใจ

ได้อย่างอย่างชัดเจน ซึ่งการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะในการศึกษาขั้นสูง 8 ทักษะ ได้แก่ การวิเคราะห์ การประเมินผล การรวมกลุ่ม การนิรนัย การอุปนัย การสังเคราะห์ การสรุปสาระสำคัญ ตลอดจนการแสดงออกเพื่อโน้มน้าว

1.3 นวัตกรรมองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวชี้วัด รูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นวัตกรรมองค์การ ประกอบด้วย ด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการจัดการเชิงระบบ ด้านนวัตกรรมทางการตลาด ซึ่งมีจำนวน 27 ตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก คือ ระหว่าง 3.88 ถึง 4.34 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านนวัตกรรมทางการตลาด ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรเชิงพาณิชย์ ร่วมมือกับบริษัททั้งภายในประเทศและนอกประเทศ จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนั้น เป็นผู้บริหารที่อยู่ในระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา เล็งเห็นกลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Guan, J., & Ma, N. (2003 : 737-747) กล่าวว่า ด้านศักยภาพองค์การมีการปรับโครงสร้างขององค์การให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ รวมศูนย์ทรัพยากรเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมได้ การวิจัยและพัฒนาการตลาดและกระบวนการผลิตทำหน้าที่สอดคล้องกัน ร่วมกันพัฒนาความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ให้อิสระในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง องค์การที่ทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับแนวคิดสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553 : 49-65) สรุปสั้นๆว่า นวัตกรรมองค์การจะต้องเป็นประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social) ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น สามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคม ดังนั้นตัวชี้วัด ด้านนวัตกรรมทางการตลาด ผู้บริหารจะต้องมีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรเชิงพาณิชย์ ร่วมมือกับบริษัททั้งภายในประเทศและนอกประเทศ เพื่อให้องค์การนวัตกรรมเป็นองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์/พัฒนาหลักสูตรเชิงพาณิชย์ บริการกระบวนการ ระบบ โครงสร้าง และนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวชี้วัดที่เหมาะสมของรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการเป็นการทดสอบยืนยันตัวชี้วัดรูปแบบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวชี้วัดมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ดังนั้น จึงเป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวชี้วัดที่พบว่า ตัวชี้วัด 59 ตัวชี้วัด ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเกิน .30 และมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ โดยเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ตามแนวคิดของ (Hair, J.F. et al., 2006 : 34)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวชี้วัดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยองค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 11 แห่ง จะต้องผนึกพลังอันยิ่งใหญ่เพื่อนำพาองค์กรที่ดูแลท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ค้นพบในชุมชน ท้องถิ่น โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อนำไปถ่ายทอด เข้าใจ เข้าถึงบริบทความต้องการของท้องถิ่นอย่างชัดเจน พร้อมนำนวัตกรรมที่คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่พร้อมออกสู่สาธารณะ เน้นนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ ตอบโจทย์ชุมชนท้องถิ่น สามารถเพิ่มผลผลิตในมูลค่า และกระบวนการที่หลากหลายให้ชุมชน นำมาต่อยอดการพัฒนา สร้างหลักสูตรทางวิชาการ นำไปสู่การจัดการแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นฐานของชุมชนในพื้นที่ นั่นหมายถึงมหาวิทยาลัยได้มีหลักสูตรเชิงนวัตกรรมองค์การ ถือว่าเป็นโอกาสและ

ความท้าทายปรับเปลี่ยนและสามารถอยู่รอดได้ (Survival) ในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพร้อมออกแบบให้เหมาะสมตามบริบท เพื่อเพิ่มผลผลิตเชิงคุณค่าต่อองค์กร (ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ) ตรงกับแนวคิดของ Greenberg, Jerald. (2005 : 409-411) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมองค์กรมีความสำคัญในการสร้างนวัตกรรม และการพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมสภาพแวดล้อมองค์กร ที่สามารถทำได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมนั้นคือการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิด Ekvall, Goran (2002 : 406) ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ระบบ โครงสร้าง และนโยบายต่างๆ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่ามีสอดคล้องกับงานวิจัยวุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554 : 3-4) ได้ศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม เพื่อหาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมหมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการหรือการบริหารจัดการให้ดีขึ้น โดยมีระบบต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่มและความ ได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์กร นวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการนำไปปฏิบัติ คือ คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่การที่องค์กรจะนำไปปรับใช้นั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร บางองค์กรอาจไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการตามผลการวิจัย ซึ่งในส่วน ขององค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นสร้างองค์กรนวัตกรรมให้มุ่งเน้นที่การสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม และผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรให้

ความสำคัญกับนวัตกรรมและมุ่งมั่นในการสร้างองค์การนวัตกรรมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา สุขบุญญสถิต (2554 : 98) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐผลงานวิจัย พบว่า สถาบันกลุ่มที่ได้รับคะแนนสูงจะมีการนำแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้และมีการกำหนด บริบทเชิงกลยุทธ์ อาทิ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถาบันที่ชัดเจน

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักที่สำคัญ เป็นอันดับแรก คือ องค์ประกอบหลักด้านนวัตกรรมองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .81 องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .76 และองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .71 ดังนั้นจึงถือว่าได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระดับสูงด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาน้ำหนักตัวชี้วัดจะเห็นว่าตัวชี้วัดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับสำคัญพบว่า

1.1.1 องค์ประกอบหลักนวัตกรรมองค์การ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการนำทักษะการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การจัดการเชิงระบบ การเน้นการตลาด นำมาปรับใช้ในการบริหารงานในสภาวะที่เกิดพลวัตในกลุ่มอุดมศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้สอดคล้องและรองรับสถานการณ์ด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์หลักสูตรใหม่ เพื่อความทันสมัยตามความต้องการของผู้รับบริการ และหน่วยงานที่ต้องการ

1.1.2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป้าหมายของกลุ่มประชากรที่เป็นกำลังสำคัญหลัก ควรตระหนักบทบาทและภารกิจที่ตนจะต้องนำทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

มาแก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยกำหนดกิจกรรมหรือการสื่อทักษะความสามารถถ่ายทอดความคิดของตนให้คนรอบข้างเข้าใจ พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

1.1.3 องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมองค์การ ควรมีเครื่องมือวัดตัวบุคคลที่ทันสมัยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดและพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ครบทุกกระบวนการของการบริหาร เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางไว้

1.2 จากผลการวิจัยตามข้อเสนอแนะ รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญพบว่า กลยุทธ์เชิงการบริหารจัดการมีลักษณะการยืดหยุ่นและไม่มีความคล่องตัวในการรองรับต่อสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นั้นแล้วควรนำวิธีการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ผลักดันให้เกิดรูปธรรมในการบริหารจัดการมากกว่านี้ โดยนำกระบวนการกำกับติดตามสรุปผลมาปรับใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยในรูปแบบการบูรณาการของกลุ่มมหาวิทยาลัยระหว่างสถาบัน ร่วมกัน เพื่อหาช่องทางความโดดเด่นในด้านการแก้ไขด้านการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาในแต่ละประเด็นก่อน-หลัง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการของมหาวิทยาลัยฯ นั้นๆ

2.2 ควรศึกษาเทคนิค หรือขั้นตอนการรับมือในสภาวะการบริหารงานแบบเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่ เพื่อครอบคลุมบริบทของแต่ละสถาบันอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเกิดความเหมาะสมกับงานในยุคปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาหรือแลกเปลี่ยนระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้แนวทางการจัดการเชิงรุกในสมัยใหม่ เพื่อพัฒนากลุ่มมหาวิทยาลัยฯ ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา สุขบุญญสถิต. (2554). การพัฒนาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2555). แนวโน้มยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรุ่นใหม่ในทศวรรษหน้า. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี: กลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน*. เอกสารวิจัย (รป.ม.). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2545). *กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). *รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2559). *การประชุมอธิการบดีราชภัฏ ครั้งที่ 2/2559*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- วุฒิพงษ์ รักดีเหล่า. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. *การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33 (128), 49-65.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือปฏิบัติงานการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร.

เสนห์ จัยโต. (2558). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Adair, John Eric. (2010). *Strategic leadership: How to think and plan strategically and provide direction*. London: KoganPage.

DuBrin, Andrew J. (2010). *Principles of leadership*. (6 th ed). Canada: South-Western Cengage Learning International Student Edition.

Ekvall, Goran. (2002). *Organizational conditions and levels of creativity In Managing innovation and change*. (2nd ed). London: Thousand Oaks Calif: Open University Business School in association with SAGE.

Greenberg, Jerald. (2005). *Managing Behavior in Organizations*. (4th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Guan, J., & Ma, N. (2003). Innovative capability and export performance of Chinese firms. *Tec novation*, 23(9), 737-747.

Hair, J.F. et al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

L. Yuvaras, L. (2016). *Corrupt problems in the Thai education system*. *APHEIT JOURNAL*. 5(1), 66-76.

Potter-Efron, Ronald T. (2005). *Handbook of anger management: group, individual, couple, and family approaches*. Binghamton. N.Y. :Haworth Clinical Practice.