

การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Organization Development Toward High Performance
Organization of Rajabhat Universities in Northeastern Region
วาสนา เลิศมะเลา¹ และเทพศักดิ์ บุญรัตน์²
Wasana Lertmalao³ and Thepasak Boonyarataphan⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างกันของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง ประชากร 8,339 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน คำนวณโดยใช้สูตรทาร์โย ยามาเนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้แทนมหาวิทยาลัย จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี 11120 อีเมล: wasana@reru.ac.th

² สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี 11120 อีเมล: dr_theppasak@hotmail.com

³ School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120. E-mail: wasana@reru.ac.th

⁴ School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120. E-mail: dr_theppasak@hotmail.com

และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One Way ANOVA, การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (2) ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความแตกต่างกัน (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (4) จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และรับทราบทิศทางองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ควรบริหารงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร และหาแนวทางแก้ไขการบริหารงานที่ขาดความต่อเนื่องกรณีเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร

คำสำคัญ การพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the successful level of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region (2) compare the deferential level of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region (3) study factors influencing the success of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region and (4) recommend appropriate guidelines for

enhancing further success of the organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region.

This study was a survey research. Population was 8,339 lecturers and officers at 11 Rajabhat Universities in Northeastern region. The sample consisted of 382 people, calculated by using Taro Yamane formula at 95% confidence level with stratified random samplings and simple sampling. The research instruments were a questionnaire an open-ended questionnaire, an In-depth interview was conducted with 3 university representatives: Loei Rajabhat University, Roi-Et Rajabhat University and Sisaket Rajabhat University. The statistical tool for data analysis was t-test, One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

Research results revealed that (1) the successful level of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region was not less than 80%, (2) The success of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region was at a deferential level, (3) An analysis of the relationship between those factors and the results of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region showed that Competency, Human Resource Management: HR Scorecard, Strategic Management, Teamwork and Strategic Leadership Influenced on the successful level of organization development toward high performance organization of Rajabhat Universities in Northeastern region, and (4) The results of this research suggested that personnel should be encouraged to understand core competencies and job competencies, motivating personnel to use technology to increase productivity, giving an opportunity for personnel to participate in strategic planning and to understand the organizational direction, promoting teamwork and accepting different opinions and managing should focus on the goals of the organization and finding solutions to the problematic management in case of change management.

Keywords Organization Development High Performance Organization, Rajabhat University, Northeastern Region

1. บทนำ

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 5) เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตอบสนองการพัฒนาประเทศและตอบสนองการให้บริการแก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดหลักการทั่วไปในการบริหารราชการแผ่นดินในมาตรา 3/1 ต่อมาจึงได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ ตลอดจนเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การบริหารราชการแผ่นดินยังถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จากเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จึงได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award) ซึ่งเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์การที่เป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบราชการโดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเองอย่างรอบด้าน โดยแนวคิด PMQA ประยุกต์มาจากแนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: BNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งเป็นการทบทวนสิ่งที่ยังคงดำเนินการเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการและให้สอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 5) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นหลักการสำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ [สำนักงาน ก.พ.ร.], 2557, น. 2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล และมีพันธกิจที่สำคัญ คือ เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศ โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 5 พันธกิจหลัก คือ (1) การผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา

การสร้างสรรคและการสื่อสารด้วยหลักคุณธรรมและคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล เน้นสาขาวิชาเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและท้องถิ่น ให้เข้มแข็งและยั่งยืน (2) วิจัย สร้างความรู้และนวัตกรรมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยเน้นปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนและท้องถิ่นเฉพาะที่ (Area-Based) (3) ให้บริการทางวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี น้อมนำแนวพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม พร้อมนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารให้อยู่บนฐานของการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอน กับการวิจัยและพัฒนา (4) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับภาคประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และผู้ประกอบการ ในการจัดการศึกษา การวิจัย และการให้บริการวิชาการที่ยั่งยืน และ (5) การบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โปร่งใส ด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี, 2558) จากพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารราชการ ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา ประชาชนในท้องถิ่น และผู้ประกอบการ เพื่อให้การบริการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม สอดคล้องกับพันธกิจ 5 ด้านของ มหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจะนำกรอบการประเมิน องค์กรตามกรอบแนวคิดของ PMQA มาใช้ในการประเมินการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย อย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพองค์กรที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศ ในอนาคต

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังศึกษากลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ และกลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้ระดับผลการพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มสูงขึ้นต่อไป

2. นิยามเชิงปฏิบัติการ

(1) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ผลสำเร็จของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ โดยนำเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร. มาใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเอง ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร

การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

(2) มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(3) บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11 แห่ง

(4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏได้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีความเป็นธรรม ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ คุณธรรม/จริยธรรม

(5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นไปอย่างมีระบบตามขั้นตอน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดทำแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์

(6) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเอื้อให้การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี การปฏิบัติงานเชิงรุก มีศีลธรรม/คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน/สังคม มีน้ำใจ และการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีผลงาน/มุ่งเน้นผลงาน

(7) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่มุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ ประกอบด้วย ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง มีความสามารถนำปัจจัยเข้าต่างๆ มากำหนดเป็น

กลยุทธ์ได้ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์

(8) การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ตปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายที่จะช่วยขับเคลื่อน ให้การพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายของทีมอย่างชัดเจน ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและมีความเข้าใจกันอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน สมาชิกอุทิศ ตัวเองให้เข้ากับทีม สมาชิกมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีม มีความสามารถที่หลากหลาย การได้รับการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

(9) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ และมีส่วนร่วม ในการติดตามและประเมินผล

(10) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการประเมิน ซีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการเชื่อมโยงระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ ให้มีสอดคล้องกัน ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร บุคคล ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(11) สมรรถนะ หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ภายในตัวบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างผลงานอันโดดเด่น ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ประกอบด้วย การคิด วิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การพัฒนาศักยภาพคน การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจ องค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นอ่อนปรน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ความผูกพันที่มีต่อ ส่วนราชการ การสร้างสัมพันธ์ภาพ

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญในการศึกษาวิจัยมีดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และแนวคิดกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY)

3.1.1 แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นำมาใช้อย่างเป็นทางการในครั้งแรกเมื่อปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกที่ได้พยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐบาลในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้เลยหากประเทศนั้นขาด Good Governance (วิภาสทองสุทธิ, 2551, น. 13) สำหรับประเทศไทยหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ที่เรียกว่าวิกฤติต้มยำกุ้ง จึงได้ให้ความสนใจแนวคิด Good Governance มากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2555) สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้มุ่งเน้นนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อการพัฒนาระบบราชการไทย (จำเนียร ราชแพทยาคม, 2559, น. 29) และได้กำหนดแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ 10 ประการที่สำคัญคือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค/เที่ยงธรรม หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ

3.1.2 แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ได้เกิดขึ้นในภาคธุรกิจเป็นครั้งแรก ต่อมาภาครัฐจึงได้นำมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัยเช่นเดียวกับภาคเอกชน เพียงแต่การบริหารงานภาครัฐจะเรียกในอีกชื่อหนึ่งว่า “การบริหารยุทธศาสตร์” ซึ่งมีนัยความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “การจัดการเชิงกลยุทธ์” โดยมีความมุ่งหวังให้องค์การมีการบริหารจัดการและปรับตัวเชิงรุกในระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์การได้กำหนดขึ้น (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2553, น. 4) โดย Robert S. Kaplan และ David P. Norton มีความเห็นว่าองค์การควรจะปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การเชิงยุทธศาสตร์ มีหลักการสำคัญ คือ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การดำเนินงาน การปรับองค์กรให้สอดคล้อง

กับยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น การทำให้ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน การทำให้ยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์การ (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2553, น. 6) ซึ่งองค์การเชิงยุทธศาสตร์เป็นลักษณะของการมุ่งเน้นองค์การที่เป็นเลิศ

3.1.3 แนวคิดกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของระบบราชการไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2546-2550 ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 เพื่อให้ระบบราชการไทยสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานราชการไทยอย่างจริงจัง ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มุ่งหวังให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงาน ก.พ.ร., 2549, น. 1-3)

3.2 แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แนวคิดการทำงานเป็นทีม (Team work) แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HR Scorecard) แนวคิดสมรรถนะ (Competency)

3.2.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นลักษณะของผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับองค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งประเภทของภาวะผู้นำ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี (DuBrin, 2007, น. 391 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, น. 1) โดยลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ เป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การในระยะยาวภายใน 5-10 ปีข้างหน้า ตลอดจนวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งไว้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549, น. 44-45) โดยลักษณะเชิงพฤติกรรมและแนวทางของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสามารถนำปัจจัยเข้าต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้

3.2.2 แนวคิดการทำงานเป็นทีม (Team Work) การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทำงานจากหลายๆ ฝ่าย ในการประสานผลประโยชน์เกื้อกูลในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีส่วนในการเป็นผู้นำในงานของตนที่ได้รับมอบ (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2554, น. 206)

3.2.3 แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ของการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2552, น. 5) เพื่อให้การบริหารงานของรัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย 4 กระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (ถวิลวดี บุรีกุล, 2557, น. 254)

3.2.4 แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HR Scorecard) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้นำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) มาใช้เป็นกรอบในการประเมินการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการและจังหวัด โดยการประเมินจาก 5 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [สำนักงาน ก.พ.], 2547, น. 17)

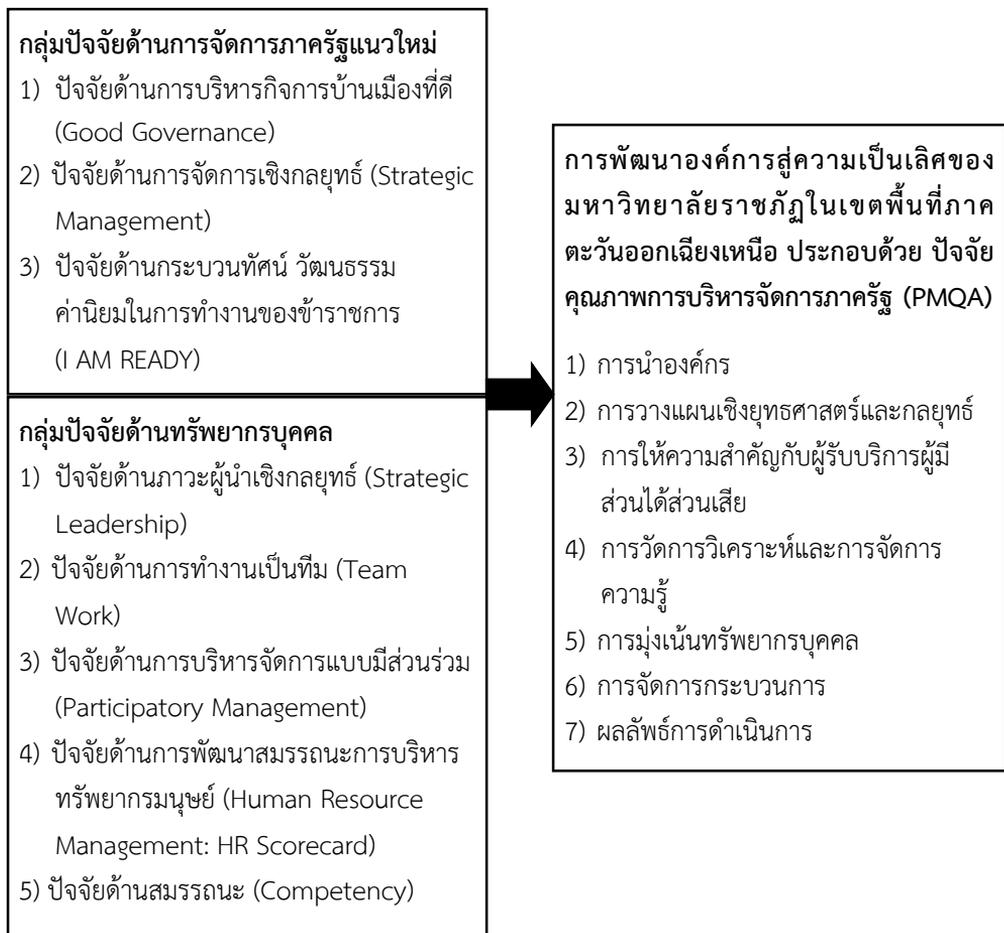
3.2.5 แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนคนอื่นๆ ในองค์การ ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะงาน (1) สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะร่วมของ

ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และข้าราชการทุกคนจะต้องมี (2) สมรรถนะเฉพาะงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงาน ก.พ., 2552, น. 3)

3.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. วิธีการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมด้วย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 8,339 คน หากกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน

4.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย จำนวน 11 แห่ง หลังจากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามใช้รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 382 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) ที่เน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อถืออยู่ระหว่าง 0.918–0.976 ซึ่งการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือของแต่ละตัวได้ผลดังนี้ ตัวแปรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เท่ากับ 0.970 ตัวแปรการจัดการเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 0.952 ตัวแปรกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ เท่ากับ 0.962 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 0.955 ตัวแปรการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.973 ตัวแปรการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.918 ตัวแปรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับ 0.974 ตัวแปรสมรรถนะ เท่ากับ 0.976 ส่วนค่าความเชื่อถือของตัวแปรตาม คือ ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ

0.973 และ (2) แบบสัมภาษณ์ใช้รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยแบบสอบถามการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทสายงาน อยุ่ งาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้เทคนิค SWOT Analysis มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางที่จะทำให้การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น สัมภาษณ์ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Focus Interview) โดยแบบสัมภาษณ์ใช้การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งหลักเกณฑ์การสัมภาษณ์เป็นการเลือกสัมภาษณ์ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับรางวัลในด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ 2559 จำนวน 3 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย (1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ Thailand IPv6 Ready Award จากกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ในงาน IPv6 ประจำปี 2559 (2) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณด้านการเบิกจ่ายดีเลิศ ประจำปีงบประมาณ 2559 จากกรมบัญชีกลาง และ (3) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษได้รับรางวัลการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จากนายธวัช สุระบาล ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คู่มือสมรรถนะหลัก แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–2561) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ One Way ANOVA, และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการศึกษา

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งหมด 382 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีอายุ 31–35 ปี ร้อยละ 27.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 46.9 ประเภทสายงานสายสนับสนุน ร้อยละ 50.3 มีอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 39.5 และปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ร้อยละ 13.9

5.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.96 และปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

5.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณาในแต่ละหมวด พบว่า หมวดที่ 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมา คือ หมวดที่ 1 ด้านการนำองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.97 หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.91 หมวด 6 การจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.89 และหมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

5.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน” โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ One Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัย	n	\bar{X}	S.D	F	Sig.(2-tailed)
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	19	3.26	0.591	17.591	0.000
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	53	3.61	0.590		
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	36	3.83	0.652		
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	18	3.51	0.849		
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	24	3.98	0.896		
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	45	4.35	0.201		
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	49	3.97	0.429		
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	20	3.53	0.466		
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	32	4.61	0.158		
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	48	3.68	0.662		
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	38	4.38	0.462		
รวม	382	3.93	0.664		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และค่า F เท่ากับ 17.591 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. < 0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐาน H₀ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยืนยันสมมติฐาน H_a ที่กำหนดไว้ว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จการพัฒน่องค์การสู่ความเป็นเลิศของแต่ละมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Different) พบว่า การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 10 คู่ คือ คู่ที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มีค่าเฉลี่ย 3.26) น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มีค่าเฉลี่ย 3.98) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มีค่าเฉลี่ย 3.97) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มีค่าเฉลี่ย 3.83) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มีค่าเฉลี่ย 3.61)

คู่ที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มีค่าเฉลี่ย 3.61) น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มีค่าเฉลี่ย 3.98) และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มีค่าเฉลี่ย 3.97) คู่ที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มีค่าเฉลี่ย 3.83) มากกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (มีค่าเฉลี่ย 3.51) แต่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) คู่ที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (มีค่าเฉลี่ย 3.51) น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มีค่าเฉลี่ย 3.98) และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มีค่าเฉลี่ย 3.97) คู่ที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มีค่าเฉลี่ย 3.98) มากกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มีค่าเฉลี่ย 3.53) แต่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) คู่ที่ 6 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มีค่าเฉลี่ย 4.35) มากกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มีค่าเฉลี่ย 3.97) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มีค่าเฉลี่ย 3.53) คู่ที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มีค่าเฉลี่ย 3.97) มากกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มีค่าเฉลี่ย 3.53) แต่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) คู่ที่ 8 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มีค่าเฉลี่ย 3.53) น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38) คู่ที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มีค่าเฉลี่ย 4.61) มากกว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) คู่ที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.68) น้อยกว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มีค่าเฉลี่ย 4.38)

5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ว่า “อย่างน้อย 1 ตัวแปร จากปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต

พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี *	Standardized (Beta)	0.882	0.471	0.334
	Unstandardized (B)	0.860	0.459	0.325
2. กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ *	Standardized (Beta)		0.458	0.382
	Unstandardized (B)		0.447	0.372
3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ *	Standardized (Beta)			0.236
	Unstandardized (B)			0.220
Constant		0.580	0.374	0.318
R		0.882	0.905	0.912
R ²		0.778	0.819	0.831
R ² Change		0.778	0.041	0.012
Std.Error of the Estimate		0.313	0.283	0.274
F		1332.15	857.19	619.83
Sig.(P)		0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงได้ ร้อยละ 77.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรเข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 4.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกัน สามารถอธิบายความผันแปร เรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 83.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) และ (3) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือนำปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) และปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ไปใช้ในการในการสนับสนุนในการพัฒนามหาวิทยาลัยจะทำให้ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = 0.318 + 0.325X_1 + 0.372X_2 + 0.220X_3$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

X_1 คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

X_2 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY)

X_3 คือ ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์

5.7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

เป็นผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ว่า “มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย			
		1	2	3	4
1. สมรรถนะ *	Standardized (Beta)	0.930	0.558	0.509	0.471
	Unstandardized (B)	0.932	0.559	0.510	0.472
2. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ *	Standardized (Beta)		0.410	0.328	0.275
	Unstandardized (B)		0.377	0.301	0.253
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ *	Standardized (Beta)			0.145	0.106
	Unstandardized (B)			0.137	0.100
4. การทำงานเป็นทีม *	Standardized (Beta)				0.132
	Unstandardized (B)				0.127
Contstant		0.225	0.268	0.219	0.203
R		0.390	0.946	0.948	0.949
R ²		0.865	0.895	0.899	0.902
R ² Change		0.865	0.030	0.005	0.002
Std.Error of the Estimate		0.244	0.216	0.211	0.210
F		2436.56	75.19	50.39	37.88
Sig.(P)		0.000	0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงที่สุด ร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรเข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ขึ้นร้อยละ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่สี่ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการ

อธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อรวมทั้ง 4 ตัวแปรเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ (90.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปร เรื่องระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (2) ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ (4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไปใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยจะทำให้ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = 0.203 + 0.472X_1 + 0.253X_2 + 0.100X_3 + 0.127X_4$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

X_1 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X_2 คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

X_3 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

X_4 คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ว่า “มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร จากกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานของข้าราชการ และกลุ่มปัจจัยด้านการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อ

การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ดังนี้

**ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ
สู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ตัวแปรอิสระ	Coefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย				
		1	2	3	4	5
1. สมรรถนะ*	Standardized (Beta)	0.930	0.558	0.492	0.443	0.433
	Unstandardized (B)	0.932	0.559	0.493	0.444	0.434
2. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์*	Standardized (Beta)		0.410	0.322	0.250	0.229
	Unstandardized (B)		0.377	0.296	0.229	0.210
3. การจัดการเชิงกลยุทธ์*	Standardized (Beta)			0.177	0.160	0.150
	Unstandardized (B)			0.165	0.149	0.140
4. การทำงานเป็นทีม*	Standardized (Beta)				0.144	0.107
	Unstandardized (B)				0.138	0.103
5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*	Standardized (Beta)					0.082
	Unstandardized (B)					0.077
Constant		0.225	0.268	0.186	0.162	0.146
R		0.930	0.946	0.951	0.952	0.953
R ²		0.865	0.895	0.904	0.906	0.908
R ² Change		0.865	0.030	0.009	0.003	0.001
Std.Error of the Estimate		0.244	0.216	0.207	0.204	0.203
F		2436.56	1611.74	1180.92	912.16	738.61
Sig.(P)		0.000	000	000	000	000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรเข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่สอง คือ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่สี่ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับที่ห้า คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ (90.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (2) ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และ (5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือนำปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไปใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยจะทำให้ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = 0.146 + 0.434X_1 + 0.210X_2 + 0.140X_3 + 0.103X_4 + 0.077X_5$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

X_1 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X₂ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

X₃ คือ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

X₄ คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

X₅ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

5.9 ผลสรุปความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ส่งเสริม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จได้ยาก หรือมีปัญหาต่อการพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศและต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

โอกาส (Opportunity) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นปัญหาหรือข้อจำกัดในการพัฒนางานการสู่ความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จได้ยาก

ผลการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนางานการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความขยันสามารถทำงานเป็นทีม มีความเสียสละ และมีการผลิตผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(2) จุดอ่อน (Weakness) ในการพัฒนางานการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง งบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศมีน้อย การประสานงานที่ไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า การประชาสัมพันธ์

แผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทราบยังไม่ทั่วถึง และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจปัจจุบัน

(3) โอกาส (Opportunity) หรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนางานองค์การของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ มหาวิทยาลัยมีการสร้าง เครือข่ายกับชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อการสร้างเครือข่ายกับชุมชน ท้องถิ่น และการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางที่เพียงพอจะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนา ในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

(4) อุปสรรค (Threat) ในการพัฒนางานองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎหมาย ของรัฐบาลที่ส่งผล ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลต่อจำนวนนักศึกษา ให้ลดน้อยลงตามไปด้วย และมีการแข่งขันจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ค่อนข้างสูง

5.10 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัดและ ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(1) จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบทิศทาง และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งควรวางแผนให้ครอบคลุม ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การวางแผนด้านกำลังคน การวางแผนด้านงบประมาณ การวางแผน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารต้องบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับการ ตรวจสอบในทุกสถานการณ์

(2) จุดอ่อน (Weakness) ในการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ควรปรับปรุงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏใหม่ไม่ชัดเจน และการได้รับงบประมาณ สนับสนุนด้านเทคโนโลยีน้อย

(3) โอกาส (Opportunity) หรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะไปสู่การพัฒนางานองค์การที่มี ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ในอนาคตจะมีการเปิดหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุ และมีการสร้างเครือข่ายกับชุมชน ท้องถิ่น

ภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในด้านการทำวิจัย การบริการวิชาการ เพื่อให้ชุมชนใกล้เคียงได้มีความรู้ และสร้างรายได้ให้กับชุมชน

(4) อุปสรรค (Threat) ในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้คนไทยศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา อัตราการเกิดของคนไทยที่น้อยลง และสภาพการแข่งขันจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มีมากขึ้น ตลอดจนการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางที่ค่อนข้างน้อย

6. อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทั้ง 7 หมวด ได้แก่ ด้านการนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินหน่วยงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 5) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นกับประชาชนเป็นสำคัญ

6.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีระดับค่าเฉลี่ยความสำเร็จการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับสูงกว่ามหาวิทยาลัยอื่น

ซึ่งในปีงบประมาณ 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ Thailand IPv6 Ready Award จากกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ในงาน IPv6 เหตุที่ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้รับรางวัล เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นลำดับแรก เพราะการวางแผนจะทำให้มหาวิทยาลัยพัฒนาหรือเติบโตไปในทิศทางที่ถูกต้อง และหลักการสำคัญของการวางแผน ควรวางแผนให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การวางแผนด้านกำลังคน การวางแผนด้านงบประมาณ ตลอดจนการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ชัดมะโน (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความ เป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย มีการตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามแผนที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 77.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่เห็นว่า หากหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความโปร่งใสในการทำงาน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการประเมินผลการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่น ย่อมเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศด้วย

สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2546-2550 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานโดยการมุ่งเน้นในการพัฒนาคน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ เมื่อข้าราชการมีความพึงพอใจต่อตนเองและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานย่อมสามารถตอบสนองการให้บริการแก่ประชาชน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี ชวนบุญ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพองค์การเพื่อความเป็นเลิศของเทศบาลนครอ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร จากผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพทางด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพองค์การเพื่อความเป็นเลิศของเทศบาลนครอ้อมน้อย

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต เอส แคปแลน และ เดวิด พี นอร์ตัน (Robert S. Kaplan and David P. Norton) (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2553, น. 4) ที่เห็นว่าองค์การเชิงยุทธศาสตร์เป็นลักษณะของการมุ่งเน้นองค์การที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การดำเนินงาน (2) การปรับองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น (3) การทำให้ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน (4) การทำให้ยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นกระบวนการมีความต่อเนื่อง (5) การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันพระปกเกล้า (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2554 ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หรือส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้อย่างโดดเด่นเป็นเลิศจนได้รับได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำและรางวัลพระปกเกล้า ประจำปี 2553

6.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland ที่อธิบายไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่พัฒนาได้ง่ายลอยอยู่เหนือน้ำ คือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ และส่วนที่สังเกตได้ยากที่อยู่น้ำคือ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ และสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนคนอื่นๆ ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น (สำนักงาน ก.พ., 2552)

สำหรับปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มร้อยละ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. ที่เห็นว่าการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา ยุวบูรณ์ (2551)

ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด ที่พบว่า ศักยภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์การและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานและการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มร้อยละ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2007, p. 391 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, น. 1) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักเกียรติ หงษ์ทอง, วัชรระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, และพรสรร โรจนพานิช (2558) ที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกมีการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความร่วมมือ และการตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ มิติความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเป้าหมาย และมีติการปรับตัวขององค์การ ด้านวิธีการปรับตัว และการจัดการการปรับตัว และจากผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก คือ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกควรให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง เพราะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การและการปรับตัวขององค์การ

สำหรับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มร้อยละ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงค์วาน (2554, น. 203) ที่เห็นว่า การทำงาน

เป็นทีม คล้ายกับการทำงานเป็นกลุ่ม (Work Group) ที่เป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป แต่ต่างกันที่การทำงานเป็นกลุ่มผลการปฏิบัติงานจะเป็นผลงานของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานของทีมจะเป็นผลงานของสมาชิกทั้งสมาชิกแต่ละคนและผลงานที่ร่วมกันรับผิดชอบของสมาชิกในทีม โดยใช้ทักษะที่มีต่างกันของสมาชิกแต่ละคนมาประสานประกอบกันเพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อหนุนกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ธาณี (2553) ที่ศึกษากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของเทศบาลตำบลนาสว่าง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานเทศบาลตำบลนาสว่างทุกคน สามารถร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี โดยมีการประชุม วางแผน ระดมสมองร่วมกัน จึงส่งผลให้กลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของเทศบาลตำบลนาสว่าง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ประสบความสำเร็จ

6.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ถึงร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland ที่กล่าวไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งส่วนที่พัฒนาได้ง่ายจะลอยอยู่เหนือน้ำและส่วนที่สังเกตได้ยากคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (สำนักงาน ก.พ., 2548, น. 4) และในส่วนของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะงานที่ปฏิบัติ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

สำหรับปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. ที่ว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ประกอบไปด้วย 5 มิติ ซึ่งให้ความสำคัญในการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์การบริหารตลอดทั้ง ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (สำนักงาน ก.พ., 2547, น. 17) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา ยวบูรณ์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด ที่พบว่า ศักยภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

สำหรับปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ แคปแลน และเดวิด พี. นอร์ตัน (Robert S. Kaplan and David P. Norton) ที่อธิบายไว้ว่า องค์การควรจะปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การเชิงยุทธศาสตร์มากขึ้น เพราะองค์การเชิงยุทธศาสตร์เป็นลักษณะของการมุ่งเน้นองค์การที่เป็นเลิศ (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2553, น. 6) และสอดคล้องกับคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2546-2550) จนกระทั่งแผนฯ (พ.ศ. 2556-2561)

สำหรับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศวาน (2554, น. 203) ที่เห็นว่า การทำงานของทีมนจะเป็นผลงานของสมาชิกทุกคนในทีมที่ได้ร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการใช้ทักษะที่แตกต่างกันมาใช้ให้เกิดประโยชน์เกื้อหนุนในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ธาณี (2553) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของเทศบาลตำบลนาสว่าง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานเทศบาลตำบลนาสว่างทุกคน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ

สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2007, p. 391 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, น. 1) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับองค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ โดยผู้นำลักษณะนี้จะคอยผลักดันให้เกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ และยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ รักเกียรติ หงส์ทอง และคณะ (2558) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การในด้านความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับปัจจัยที่พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) อธิบายได้ดังนี้

กรณีที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่แล้ว เนื่องจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ดี และให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังปรากฏในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่ระบุไว้ว่า การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของปวงชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน (ถวิลวดี บุรีกุล, 2557, น. 266) จะเห็นได้ว่าหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งนำไปใช้ในการบริหารราชการอยู่แล้ว

ดังนั้น ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรณีที่พบว่าปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้บริหารงานให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2546-2550 ของสำนักงาน ก.พ.ร. อยู่แล้ว ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ ซึ่งมุ่งเน้นให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นการสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการอยู่แล้ว ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การทำงาน ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานจริง ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ประชาชน ผู้รับบริการ โดยมุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ จึงเห็นว่าปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรณีที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอยู่แล้ว จากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นธรรม ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค/เที่ยงธรรม หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่หน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญ และนับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มุ่งเน้นการบริ

หารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเสมอมา เพื่อให้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ (พ.ศ. 2558-2567) ยุทธศาสตร์ที่ 7 ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือ กับภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ชุมชนท้องถิ่น และผู้ประกอบการ ในการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญแก่ทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติหรือดำเนินการ การร่วมจัดสรรผลประโยชน์ ตลอดจนการร่วมติดตามประเมินผล ดังนั้น ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จึงไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์

จากผลการสัมภาษณ์ผู้แทนทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัล ในปีงบประมาณ 2559 ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเนื้อหาข้อเสนอแนะได้ดังนี้

(1) ด้านจุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้มีความชัดเจน ทั้งด้านกำลังคน ด้านการวางแผน ด้านงบประมาณ และผู้บริหารต้องบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

(2) จุดอ่อน (Weakness) ที่ส่งผลให้การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบความสำเร็จยากขึ้น คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏใหม่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางน้อย

(3) ด้านโอกาส (Opportunity) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การที่มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น เปิดหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น โดยการให้บริการวิชาการและการวิจัย ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

(4) อุปสรรค (Threat) ในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้คนไทยศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา อัตราการเกิดของคนไทยน้อยลง การแข่งขันจากมหาวิทยาลัยอื่น และการได้รับงบประมาณส่วนกลางน้อย

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้ระดับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในสายงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกให้รู้จักอุทิศตน เสียสละ และมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นต่อการให้บริการ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมสามารถทำงานเป็นทีมและมีคุณธรรม จริยธรรม ต่อหน้าที่ของตนเอง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทราบ และตระหนักถึงสมรรถนะหลักที่บุคลากรทุกคนต้องมี และสมรรถนะในงาน ด้วยการอบรมสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HR Scorecard) ควรใช้จ่ายงบประมาณในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและคุ้มค่า พร้อมทั้ง สร้างระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบ

การตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง นำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริการมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตลอดจนพิจารณาอัตราค่าครองชีพ และปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจในปัจจุบัน เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อควรปฏิบัติอื่นๆ และเพื่อให้เข้าใจทิศทางของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนทั้งควรสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

(3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ในระดับผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อสะท้อนปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางการป้องกันปัญหาต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ควรสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในทุกระดับเกี่ยวกับ ทิศทาง เป้าหมายขององค์การ และควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย อีกทั้งควรให้ความสำคัญและติดตามการประเมินกลยุทธ์เป็นประจำทุกปี และประชาสัมพันธ์ผลการประเมินให้กับบุคลากรได้รับทราบ ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะได้นำผลการประเมินใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ร่วมกันต่อไป

(4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการสร้าง การยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในองค์การ ยอมรับความรู้ ความสามารถ และความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาและ พัฒนางาน สร้างค่านิยมการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ มีการวางระบบโครงสร้าง การทำงานให้ชัดเจน เช่น หน่วยงานใดรับผิดชอบเรื่องใด และมีแนวทางการดำเนินการเช่นใด เพื่อให้การติดต่อประสานงานมีความชัดเจน และดำเนินงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

(5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประกอบการจัดทำแผน กลยุทธ์ขององค์การ ควรนำปัจจัยต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ได้อย่างเป็นระบบ

และสามารถคาดการณ์ความต้องการในอนาคตได้ การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานแบบเดิมให้เป็นระบบการทำงานเชิงรุก หาแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานของผู้บริหาร

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมได้อย่างครอบคลุม

(2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ได้แก่ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป เพื่อจะได้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น และนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถตอบสนองของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกเขตพื้นที่

(3) ควรศึกษาแบบเจาะลึกโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารทุกมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

(4) ควรนำแนวคิดอื่นใช้ในการศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ แนวคิด TQA เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จำเนียร ราชแพทยาคม. (2559). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารราชการไทย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารราชการไทย*. (น. 29-30). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนิดา ยูวบูรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. (รายงานคุณวุฒิพนธ์ ปรัชญาคุณวิบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2557). การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานภาครัฐ*. (น. 237-247). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคสังคม. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและวิธีการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์*. (น. 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2553). นโยบายสาธารณะกับการวางแผนยุทธศาสตร์. ใน *เอกสารนโยบายสาธารณะ*. (น. 4-6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำและเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- ภัทรวดี ชวนบุญ. (2555). *การศึกษาการพัฒนาศักยภาพองค์การเพื่อความเป็นเลิศของเทศบาลนครอ้อมน้อย จ.สมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง, วัชร ยาคณ, พลศักดิ์ จิโรศิริ, และพรสรร โจรพานิช. (2558). ประสิทธิภาพขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 10(29), 71-86.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. *การจัดการสมัยใหม่*, 6(2), 13.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). *การบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2554). *การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2554*. (รายงานการวิจัยปริญญาโทมหาบัณฑิต), สถาบันพระปกเกล้า.
- สุภาภรณ์ ธาณี. (2553). *กลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของเทศบาลตำบลนาสว่าง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *แนวทางการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง.
- _____. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.

_____. (2552). *ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2549). *แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

_____. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

_____. (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2558*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่นพรีน แอนด์ มีเดีย จำกัด.

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2558). *บันทึกราชภัฏ 2558*. เพชรบุรี: เพชรภูมิการพิมพ์ จำกัด.

อภิญญา ชัดมะโน. (2551). *การศึกษาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.