



ตัวแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์

A Promoting Competitiveness Prototype of Large-size Rajabhat Universities
in Rattanagosin Group

วารณา สุรีย์เดชะกุล

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

กรรมสูตร ทองธรรมชาติ

ศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

จริพันธ์ ไครพิพารัศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

E-mail : ajanyok@yahoo.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 90 คน ประกอบไปด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ประธานสถาบันฯ คณบดีคณะครุศาสตร์ บุคลากรสายสอน บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุสิด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ใจความและเสริมด้วยการวิเคราะห์บริบทเพื่อทำให้เข้าใจในทัศน์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร บุคลากรสายสอน บุคลากรสายสนับสนุนและนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีความเห็นว่า

1. ปัจจัยนำเข้า คือ แผนยุทธศาสตร์, บุคลากร, นักศึกษา, งบประมาณ, หลักสูตร, สิ่งแวดล้อม, เทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุ ครุภัณฑ์ มีผลต่อการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

2. กระบวนการบริหาร คือ กลยุทธ์ทางการแข่งขัน, โครงสร้างองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำ, การวางแผนกำกับติดตามและประเมินผล, กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล, กระบวนการเรียนการสอนและการวิจัย มีผลต่อการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

3. จากผลการวิจัยได้นำปัจจัยนำเข้าและกระบวนการบริหารมาสังเคราะห์สร้างเป็นตัวแบบที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์เพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความสามารถในการแข่งขัน, มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์, คุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

This research aims to create the Prototype of the promoting competitiveness of large-size Rajabhat Universities in Rattanagosin Group. The researcher has designed a series of in-depth interviews and focus group interviews to collect data from a important person number of 90 people comprising President of the University Council, President, Vice-President, President of the University Faculty Senate, Dean of the Faculty of Education, teaching staff, supporting staff and students of Suan Dusit Rajabhat University, Suan Sunandha Rajabhat University and Bansomdejchaopaya Rajabhat University. The statistical techniques used for data analysis include content analysis and support with the analysis of context for understanding the concept.

The results of this study were found that the executive teacher personnel and student in large-size Rajabhat Universities in Rattanagosin Group can be concluded as follow:

1. The input factors such as strategic plan, personnel, students, budget, curriculum, environment, information technology and materials influencing to the promoting competitiveness.
2. The administration process such as competitive strategy, organization structure organization culture, leadership, planning, monitoring and evaluation, HR process, teaching process and research affecting the promotion of competitiveness.
3. The result obtained from the research established the model of the promoting competitiveness of large-size Rajabhat Universities in Rattanagosin Group apply to the organization for promote the competitiveness advantage in organization to more efficiency.

KEYWORDS: Competitiveness, Rajabhat Universities in Rattanagosin Group, Education Quality

บทนำ

ในสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ที่เน้นเรื่องความรู้ ความสามารถของกำลังคน และภูมิปัญญา ของประเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ จึงเป็นผล ทำให้หลายประเทศทั่วโลกหันมาเพิ่มความสำคัญกับการศึกษา ในฐานะที่เป็นกลไก หรือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของกำลังคน ลังกมและประเทศให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษาต่าง มุ่งสู่การพัฒนาด้านคุณภาพเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันที่ ผ่านมาประเทศไทยประสบกับปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณภาพการศึกษาของคนไทยซึ่งยังอยู่ในภาวะลดด้อย ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากระดับการศึกษาของคนไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 อยู่ในระดับปัจจุบันศึกษา (สำนักเลขานุการ สถาการศึกษา: 2556) อีกทั้งระบบการศึกษา และกระบวนการ



เรียนรู้ยังขาดการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม คุณภาพในการให้บริการด้านการศึกษาไม่ได้มาตรฐาน ขาดการส่งเสริม ให้คนคิดเป็น ทำเป็น อีกทั้งยังขาด การส่งเสริมให้มีคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร รวมทั้งขาด บุคลากรที่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ และนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยมาปรับใช้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อ ก่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา อันเป็นกลไกที่สำคัญในการผลิตกำลังคนระดับสูง การวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ จำเป็นที่จะต้อง ได้รับการพัฒนาคุณภาพทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถเป็นกลไก ที่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ตาม ในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในระยะที่ผ่านมาก็ประสบปัญหาวิกฤตทั้งภายในสถาบันและ ผลกระทบจากปัจจัยภายนอก สำหรับปัญหาวิกฤตภายใน สถาบัน ราษฎร์ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ต้องมีการปรับปรุง ปฏิรูปการศึกษา คือ สภาพปัญหาการบริหารจัดการภายใน บริหารงานภายในได้ครอบคลุมความเป็นรายการ ขาดความอิสระ คล่องตัว ไม่สามารถรักษาคณาจารย์และบุคลากรให้คงอยู่ ในระบบ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า เช่น มีความ ข้อจำกัดในการดำเนินงานในสถาบัน รวมทั้งคุณภาพผู้สำเร็จ การศึกษามีสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ และการสร้างองค์ความรู้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ส่วนปัญหาจากปัจจัยภายนอกที่เป็นแรงผลักดันให้สถาบัน ราษฎร์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนั้นก็คือ กระแสโลกาภิวัตน์ การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความต้องการ การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนความจำเป็น ของทรัพยากรในการลงทุน เป็นด้าน ในการพัฒนามหาวิทยาลัยราษฎร์ให้เป็นไปในทางที่มีคุณภาพและสามารถ แข่งขันทั้งระดับในประเทศไทยและนานาประเทศได้นั้น จะต้อง จัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายและ

หลักการสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและ หลักการ รวมทั้งแนวทางการจัดการศึกษาตามที่กำหนด ในกฎหมาย

ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์รวมไปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาสร้างตัวแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ใน กลุ่มรัตนโกสินทร์เพื่อใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดใหญ่ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

- ศึกษาความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์
- ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน
- สร้างรูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่ม รัตนโกสินทร์

ประโยชน์ที่ได้รับ

- เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถ สามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่ม รัตนโกสินทร์
- นำตัวแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ยังยืนในอนาคต
- นำผลการจากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง ให้ผู้ที่สนใจความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (The System Theory) (Ford and Lerner, 1992) มีต้นกำเนิดมาจากการนักทฤษฎีองค์การ และนักชีวิทยาคือ โบลดิงและเบอร์ทาลันด์ไฟ (Boulding and Bertalanffy) ที่มององค์การในฐานะสิ่งมีชีวิต โดยมองในรูปแบบเปิดเหมือนระบบภายในภายนอกของสิ่งมีชีวิต (Anatomy) เช่นเดียวกับ มิลเลอร์และไรซ์ (Miller and Rice, 1967) คิมเบอร์ลี่ (Kimberly, 1979) รวมทั้งนักทฤษฎีอื่นๆ อีกหลายท่าน

ภาพโดยรวมของทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (The Systems Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าเอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบซึ่งมีคุณสมบัติประการต่างๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ยังไม่อาจจะรู้ได้ เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วน และแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์บ้าบูบันเรียกว่า "ควาร์ก" (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยาก ก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมีคุณสมบัติอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนลีอีนฯ ห้องหลายที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ คุณสมบัติสำคัญที่ได้ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ

1. คุณสมบัติของการ "เป็นหน่วยทำงาน" (Working Unit) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยนี้มีได้อยู่นึงเฉย แต่เป็นหน่วยทำงานบางอย่างตามลักษณะงานที่หน่วยระบบนั้นถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ทำงานซึ่งลักษณะงานเหล่านี้ บางอย่าง มนุษย์ก็ไม่อาจรู้ได้หรือเข้าใจได้เสมอไป

2. มีขอบเขต คุณสมบัติของการ "มีขอบเขต" (Boundary) ในที่นี้หมายความว่า มีเส้นเขตแดนล้อมรอบเนื้อที่ของหน่วยนี้ ซึ่งอาจแบ่งแยกเนื้อที่ของหน่วยนี้ออกจากหน่วยอื่น ทำให้หน่วยอื่นๆ เหล่านั้นมีสภาพเป็น "บริบท" ของหน่วยนี้

3. มีผลผลิต คุณสมบัติของการ "มีผลผลิต" (Product) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบนี้ให้ผลผลิตบางอย่าง ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ผลผลิตดังกล่าวอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้และแต่ละ

รายการ เมื่อหลุดออกจากหน่วยระบบแล้ว ก็จะเลื่อนໄหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นที่เป็นบริบทของหน่วยระบบนี้ต่อไป

4. มีกระบวนการการทำงาน คุณสมบัติของการ "มีกระบวนการทำงาน" (Process) คือ หน่วยระบบนี้มีกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจนและมีความคงที่ในห้วงเวลาหนึ่งสามารถสังเกตได้และประเมินได้กระบวนการทำงานนี้คือการที่ปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากระทบปฏิกิริยาต่อกัน จนบังเกิดเป็นผลผลิตของหน่วยระบบ กระบวนการอาจจะมีหลายขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมีลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัวเองอีกด้วย คือ มีคุณสมบัติทุกข้อ ของหน่วยระบบ

5. มีปัจจัยนำเข้า คุณสมบัติของการ "มีปัจจัยนำเข้า" (Input) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยนี้ได้รับเข้ามาสู่ระบบอย่าง เห็นได้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้กระบวนการ และแปลงรูปเป็นผลผลิต

6. มีบริบท คุณสมบัติของการ "มีบริบท" (Context) ในที่นี้หมายความว่ามีหน่วยระบบอื่นๆ จำนวนหนึ่งที่อยู่นอกเส้นเขตแดนของหน่วยนี้ ซึ่งให้ปัจจัยนำเข้าแก่หน่วยนี้และรับเข้าผลผลิตของหน่วยนี้ หน่วยอื่นๆ เหล่านี้ เมื่อรวมกันแล้วเรียกว่าบริบทของหน่วยนี้ การที่ผลผลิตถูกส่งผ่านบริบทแล้วมีผลกระทบไปถึงปัจจัยนำเข้าขั้นต่อไป เช่นนี้ได้ชื่อว่าเป็นส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) บริบทมีอิทธิพลต่อหน่วยระบบอย่างมาก อาจเป็นผู้สร้างหน่วยระบบให้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงหน่วยระบบก็ได้ ทั้งด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตของหน่วยระบบ

7. มีผลย้อนกลับ คุณสมบัติของการ "มีผลย้อนกลับ" (Feedback) ในที่นี้คือการที่ผลผลิตตามขั้นตอนต่างๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงขั้นก่อนหน้านั้น ถ้าผลดังกล่าวถูกส่งผ่านบริบทภายนอกได้ชื่อว่าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) และถ้าเป็นการส่งผ่านภายใน (Internal Feedback) ดังได้กล่าวแล้วในข้างต้น

8. ประกอบขึ้นจากหน่วยอนุระบบจำนวนหนึ่ง คุณสมบัติของการ "ประกอบขึ้นจากหน่วยอนุระบบจำนวนหนึ่ง"



หนึ่ง" (Being Composed of a Number of a Subsystem Units) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบนี้มีองค์ประกอบที่แยกออกจากกัน ประกอบด้วยหน่วยระบบย่อยๆ จำนวนหนึ่ง หน่วยอนุรูปนั้นดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยนำเข้า แต่ละรายการ กระบวนการการทำงานแต่ละรายการ และผลผลิต แต่ละรายการซึ่งล้วนมีคุณสมบัติเป็นหน่วยระบบในตัวเอง ทั้งสิ้น

9. เป็นหน่วยอนุรูปหนึ่งของหน่วยอภิรูปหนึ่ง คุณสมบัติของการ "เป็นหน่วยอนุรูปหนึ่งของหน่วยอภิรูปหนึ่ง" (Being a Subsystem Units of a Suprasystem Units) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบนี้เป็นส่วนย่อยของหน่วยอภิรูปหนึ่งซึ่งมีขนาดใหญ่กว่า หน่วยนี้ หน่วยอภิรูปนั้นดังกล่าววนจากกระบวนการประกอบขึ้นจากหน่วยอนุรูปนี้แล้วยังประกอบด้วยหน่วยอนุรูปนั้นๆ อีกจำนวนหนึ่ง หน่วยระบบที่เป็นสมาชิกหรือส่วนประกอบทั้งหลายเหล่านี้จะทำงานประสานกันเพื่อผลผลิตของแต่ละหน่วยอนุรูปรวมกันส่งผลให้เป็นผลผลิตรวมของหน่วยอภิรูปน

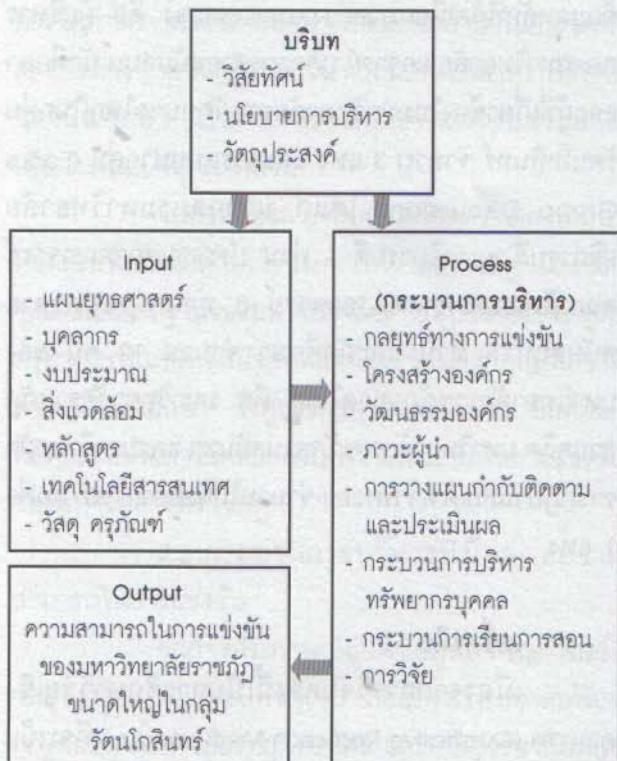
10. มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา คุณสมบัติของการ "มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา" (Having Starting Point and Ending Point on Time Dimension) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบนี้เกิดขึ้น ณ เวลาหนึ่ง เท่านั้น ไม่ได้แล้วดำเนินไปประจำเวลาหนึ่ง จึงสิ้นสุดความเป็นหน่วยระบบ โดยที่บรรดาหน่วยอนุรูปนั้นจะแยกออกจากกัน ไม่ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลผลิตรวมของหน่วยระบบ นั้นออกต่อไป บรรดาหน่วยอนุรูปที่แยกออกจากกันแล้วนั้น ต่างนำไปสู่ต่างแยกกันไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นๆ ในบริบทหรือในอภิรูปนั้นๆ ในการนับตัวเลข

11. มีที่มาที่อยู่และที่ไปคุณสมบัติของการ "มีที่มาที่อยู่และที่ไป" Having Past Condition, Present Condition, and Future Condition) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบแต่ละหน่วย ย่อมก่อการเกิดมาจากการเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งก่อนหน้านี้ และมาปรากฏต่อไปในสภาพปัจจุบัน แล้วจึงจะถึงเวลาในอนาคตที่ไปสู่สภาพอื่น การก่อการเกิดมา และการดำเนินอยู่ก็ต้องมีจุดเริ่มต้น การกระทำการที่เป็นธรรมชาติหรือล้วนมาจาก การกระทำการของเหตุปัจจัยที่เป็นธรรมชาติหรือ

เหตุบังคับที่เป็นการกระทำการของมนุษย์ หรือทั้งสองประการ ผสมกัน

ถ้าหากได้นำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบเข้ามาใช้ศึกษาแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การเปรียบเสมือนระบบๆ หนึ่ง ที่ทำหน้าที่แปลงสภาพ (Transformation System) เริ่มด้วยการนำทรัพยากร่างๆ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุนและความรู้ รวมทั้งวัสดุสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเข้าสู่องค์การ ในลักษณะของที่นำเข้าสู่ระบบ (Inputs) จากนั้นองค์การจะทำหน้าที่แปลงสภาพสิ่งที่นำเข้าเหล่านี้ (Process) ให้เป็นผลผลิตออกมาในรูปของสิ่งต่างๆ ที่ออกไปนอกระบบขององค์การ (Outputs) ในรูปของ การบริหาร และผลตอบแทนในรูปต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และความพอใจ ที่จะมอบให้แก่ผู้ถูกวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ ภายในระบบขององค์การนี้เองก็จะประกอบด้วย ระบบย่อยต่างๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็จะต้องทำหน้าที่ช่วยแปลงสภาพทรัพยากร จนกระทั่งสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การได้ อาทิ ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการค้นคว้าวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มจากการสร้างกรอบแนวคิดในงานวิจัยขึ้น โดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารตลอดจนงานวิจัยต่างๆ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

สารานุกรม/พื้นที่วิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการทำข้อมูลในมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่mrัตนโกสินทร์ จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเรียกว่าสารานุกรมวิจัย (Field) หรือพื้นที่วิจัย ซึ่งพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาที่มีขนาดใหญ่ (15,000 คนขึ้นไป) ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิธีการเก็บข้อมูลวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องนี้ เก็บข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth - interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่คัดเลือกมาอย่างเฉพาะเจาะจง คือ ผู้บริหาร สถาบันมหาวิทยาลัย อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่mrัตนโกสินทร์ จำนวน 3 แห่ง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี 1 ท่าน ประธานสภานักศึกษารัฐ อาจารย์ 8 ท่าน บุคลากรสายสนับสนุน 5 ท่าน และนักศึกษา จำนวน 12 คน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คนต่อ 1 แห่ง

เครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ที่จะเน้นการศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อนำข้อมูลของผู้เกี่ยวข้องใน

ระดับลึก มาทำการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ชุด คือ

1. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลข้อมูล อาจบันทึกในรูปแบบต่างๆ เช่น สมุดบันทึกงาน ภาพถ่าย เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ
2. แนวทางในการสัมภาษณ์ระดับลึก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ชุดด้วยกัน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ ท่านนายก สถาบันมหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ประธานสภานักศึกษารัฐ คณบดี
2. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรสายสอน
3. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ บุคลากรสายสนับสนุน
4. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มนักศึกษา

การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือศึกษา

1. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ผล เพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
3. ทำการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสัมภาษณ์ระดับลึกและแบบสนทนากลุ่มที่ได้มาวิเคราะห์ใจความ (Textual Analysis) และเสริมด้วยการวิเคราะห์บริบท (Contextual Analysis) เพื่อทำให้เข้าใจในทัศน์มากยิ่งขึ้น โดยการลดเทป จัดพิมพ์ กำหนดมในทัศน์ จัดหมวดหมู่ของมในทัศน์และเรื่อมโยงมในทัศน์ ของข้อมูลที่ได้แล้วนำมากำหนดชุดของข้อมูล เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่จากฐานราก



ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ให้ระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 ถึง 30 เมษายน พ.ศ. 2556

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสามารถในการแข่งขัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการสร้างตัวแบบในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผล การวิจัยและอภิปรายผล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์

จากการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 3 แห่ง พบว่า ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ทั้ง 3 แห่ง มีผลมาจากการประกอบกันของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และนโยบายการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ท่านนายกสภามหาวิทยาลัย ท่านอธิการบดี ท่านรองอธิการบดี ประธานสภาคนอาจารย์ และคณบดีของทั้ง 3 แห่งมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานเป็นอย่างมาก การกำหนดวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การสร้างนโยบายการบริหารงานที่มีคุณภาพและเมื่อมหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานที่มีคุณภาพ ก็จะทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ สามารถนำแผนงานและนโยบายการบริหารงานไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

พบว่าการมีแผนยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นขั้นเป็นตอน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อวัดผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในส่วนของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องมีการส่งเสริมให้พัฒนาต้นเอง โดยในส่วนของอาจารย์ผู้บริหารให้สัมภาษณ์ ตรงกันว่ามีการส่งเสริมให้อาชารย์ศึกษาต่อ พัฒนางานวิจัย พัฒนาความรู้ของตนเองตลอดเวลา และในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง และมีการส่งเสริมให้อาชารย์บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งในส่วนนี้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ทั้งสามแห่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า ทางมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์โดยการช่วยเหลืออาจารย์ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ช่วยคูณนักศึกษาในการจัดทำเอกสารต่างๆ ของนักศึกษา เช่น การจัดทำเอกสารการฝึกงานของนักศึกษา เป็นต้น และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทุกภาคส่วน

ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเป็นจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งก็คือหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต อีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญคือนักศึกษา ซึ่งผู้บริหารกล่าวต่อว่า "นักศึกษาที่มีคุณภาพคือตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ"

2.3 กระบวนการบริหารที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ชัดเจน เช่นมีการประชาสัมพันธ์ ทุกชุมชน ทั้งทางสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และการประชาสัมพันธ์โดยผ่านทางโครงการแนะนำการศึกษาต่อให้กับนักเรียน

ทางโรงเรียนต่างๆ รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการคัดเลือกนักศึกษา โดยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ ที่ต้องอาศัย ทั้งความรู้และทักษะในการสอบและตอบคำถาม จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณภาพให้เข้ามา ศูนมหาวิทยาลัยได้ บัจจัยที่เป็นโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวก็เป็นบัจจัย ที่สำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน แต่ทั้งนี้ผู้ให้ สัมภาษณ์กล่าวว่า "สร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกแห่งเป็นไปตามระเบียบท่องมหาวิทยาลัยราชภัฏ" ดังนั้น จึงต้องพิจารณาปัจจัยโครงสร้างองค์กรควบคู่ไปกับบัจจัยที่ เป็นวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ กล่าวคือผู้บริหารต้อง ให้การส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า "ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอาจารย์ เป็นบัจจัยสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน"

การวางแผนกำกับติดตามและประเมินผลแผน ยุทธศาสตร์ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและดำเนินการอย่าง เป็นระบบ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นตรงกันว่า การกำกับ ติดตามและประเมินผลจะช่วยให้ทราบถึงข้อบกพร่องของ แผนงานและโครงการต่างๆ และสามารถดำเนินการแก้ไข ได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ก็ต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย การบริหาร และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องมีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

อีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ท่านนายกสภามหาวิทยาลัย ท่านอธิการบดี ท่านรองอธิการบดี และคณบดี ของทั้ง 3 แห่งเห็นตรงกันว่ามีความสำคัญและมีผลอย่างยิ่ง ต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขัน นั่นคือ กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของ นักศึกษาทั้งในส่วนของสาระทางวิชาการและสาระทางวิชาชีพ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีการเพิ่ม เนื้อหาในส่วนของภาษาเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วย

อีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ท่านอธิการบดี ท่านรองอธิการบดี และคณบดีของทั้ง 3 แห่งกล่าวถึงคือ

การวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า ต้องการให้ อาจารย์พัฒนางานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประยุกต์ใช้ใน การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ได้จริง เนื่องจาก การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งก็มาจากงานน้ำเงา งานวิจัยมาบูรณาการและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ของมหาวิทยาลัยนั้นเอง

3. ผลจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้จัดให้มีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาแนวทางในการสร้างรูปแบบที่ส่งเสริม ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งการจัดการสนทนากลุ่มในครั้งนี้แบ่ง เป็นกลุ่มตามมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ทั้ง 3 แห่ง ได้แก้กลุ่ม 3 กลุ่ม

ซึ่งจากการร่วมสนทนากลุ่มทำให้ได้แนวทางในการสร้างรูปแบบที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้

1) กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความสามารถในการแข่งขัน

พบว่า นักศึกษาทั้ง 3 มหาวิทยาลัยให้ความเห็น ที่ตรงกันว่า การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับ มหาวิทยาลัยต้องเริ่มจากการคัดเลือกนักศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ โดยมีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และพิจารณาจากบุคลิกภาพซึ่งสิ่งเหล่านี้นักศึกษาทั้ง 3 แห่ง ชื่นชอบที่มหาวิทยาลัยมีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและ ขัดเจนมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ตามมาจะทำให้นักศึกษา ที่มีคุณภาพ

2) หลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผล ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์มี ความสามารถในการแข่งขันมีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งพบว่า กระบวนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดใหญ่ทั้ง 3 แห่ง คล้ายคลึงกันโดยมีโรงเรียนสาธิตให้ นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์จริงและมีการส่งนักศึกษาไป สังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริงเพื่อนำ ข้อมูลมาจัดทำวิจัย รวมทั้งการเอาใจใส่ของอาจารย์ผู้สอน การสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้าง บุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อวิชาชีพให้กับนักศึกษา



3) สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่เพียงพอและเหมาะสม ส่งผลให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความสามารถในการแข่งขัน

จากการสนทนากลุ่มพบว่า สิ่งแวดล้อม (อาคาร และสถานที่) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 3 แห่งเอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้มีพื้นที่ให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการส่งเสริมทักษะและกระบวนการคิด การตัดสินใจของนักศึกษา

4. การวิเคราะห์แนวทางในการสร้างตัวแบบในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และการจัดการสนทนากลุ่มของนักศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 90 คนได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้

การส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ต้องอาศัยบังจัดร่วมทุกด้านประกอบกัน วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จะเป็นตัวขับเคลื่อนในการสร้างนโยบายที่มีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปสู่การสร้างแผนยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์นั้นก็จะประกอบไปด้วย กลยุทธ์ทางการแข่งขัน เช่น กลยุทธ์ในการคัดเลือknักศึกษาที่มีคุณภาพ ที่ได้ล้ำกว่าคนอื่น นอกจากนี้ยังมีแผนงานการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล แผนงานการบริหารงบประมาณที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร นักศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน งานวิจัย สิ่งแวดล้อม วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

นอกจากนี้บังจัดที่เป็นกระบวนการบริหารงานก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์นั้นก็คือ การส่งเสริมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ เมื่อมหาวิทยาลัย ราชภัฏมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถ

ในการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบังจัดที่กล่าวมาข้างต้น ครบถ้วนทุกด้านก็ตาม แต่ถ้าหากบังจัดเหล่านั้นขาดความมีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้แนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขาดความสามารถสมบูรณ์

ดังนั้นในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า "แนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ จะเกิดขึ้นได้ต้องมีบังจัดนำเข้าที่มีคุณภาพประกอบกับมีบังจัดที่เป็นกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้บูรณาการวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีนโยบายการบริหารที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงจะเกิดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน"

สรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษา เอกสาร และการจัดสัมนาคลุ่ม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำเสนอผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยพบว่าการกำหนด วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของผู้บริหารจะนำไปสู่ การสร้างนโยบายการบริหารงานที่มีคุณภาพที่สามารถสร้าง ความพึงขัมและความสามารถในการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัย ราชภัฏขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข่น อาจารย์ผลิตงานวิจัยที่สามารถนำมายกระดับให้ในกระบวนการ และพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏได้จริง ส่งเสริมกระบวนการ การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยมีการส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนเอง ทางผู้บริหารก็ต้องมี การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วย

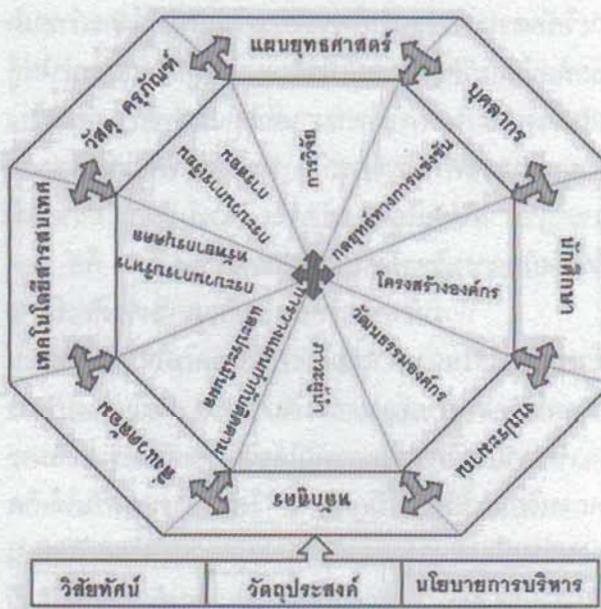
2. ด้านงบประมาณ มีนโยบายในการจัดทำแผน งบประมาณที่ชัดเจนมีการกำกับติดตามและประเมินผล การใช้งบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะพบว่า งบประมาณส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ใช้ไปกับการพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพครู

และพัฒนาภาระนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน ของคณะครุศาสตร์

3. ด้านการบริหาร ส่งเสริมการบริหารงานที่มีแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การแข่งขันที่ขัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง บนรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่ง มีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

4. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมต่อองค์กร ผู้บริหารมีนโยบายในการเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมต่อองค์กรให้เพียงพอต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานรวมทั้งยังมีนโยบายในการปรับภูมิทัศน์ สร้างบรรยากาศและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้อิ่มต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการส่งเสริมความสามารถ
ในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
น่าจะดังนี้

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังนี้ในกลุ่มรัตนโกสินทร์เกิดขึ้นได้ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสร้างนโยบายในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (Ford and Lerner, 1992) โดยประกอบไปด้วยแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารงบประมาณ การจัดสรรสวัสดิ์ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงาน การสร้างบรรยายการที่เอื้อต่อการทำงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรซึ่งได้แก่อาจารย์ให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิจัยให้สามารถนำมานำเสนอการใช้กับการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังนี้ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ รวมทั้งการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

นอกจากนี้แล้วที่สำคัญที่สุดของการสร้างความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังนี้ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้า ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในการตัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณภาพ การมีหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม ซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่าหลักสูตรครุศาสตร์บันทิตซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังนี้เป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏน่าจะดังนี้ในกลุ่มรัตนโกสินทร์นั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- มหาวิทยาลัยต้องมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำแผนปฏิบัติการย้อนกลับให้เห็นขั้นตอนของการบริหารงาน
- มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการสร้างและผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองและสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย



3. มีการประกาศนโยบายและยุทธศาสตร์ให้ประชาชนมหาวิทยาลัยรับทราบโดยทั่วไปทุกภาคส่วน และเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและผลักดันมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4. มหาวิทยาลัยควรประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้แก่บุคลากรเพื่อให้รับรู้แนวทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. นำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อรับ แผนยุทธศาสตร์ที่ขัดเจนและควรห้องมีการกำหนดการรายงานผลและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ เป็นระยะ

6. กำหนดให้มีปฎิทินการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นรายเดือน เพื่อใช้ในการกำกับดูแลงาน และกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารต้องรับทราบวิสัยทัศน์และเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัย

2. ผู้บริหารต้องสื่อสารและชี้แจงทิศทางของมหาวิทยาลัย ให้กับบุคลากรทุกระดับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ

3. มีการประเมินการรับรู้และประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเพื่อรับทราบแนวทางในการดำเนินงาน

4. บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทบทวนกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

5. เข้าร่วมอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ตามกระบวนการที่กำหนดไว้

6. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

7. จัดทำปฎิทินกิจกรรมเป็นสาระสำคัญประจำปี และดำเนินการตามปฎิทินกิจกรรมนั้นๆ

8. มีการติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ศึกษาในภาพรวมทุกคนจะ และ/หรือศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคอื่นๆ ร่วมด้วย

2. ศึกษาความสามารถในการแข่งขันโดยใช้ วิธีการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคต่างๆ ซึ่งมีบริบทที่มีความแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้จัดข้อมูลคุณท่าน ศ.ดร.กรรณล ทองธรรมชาติ และ พ.ศ.ดร.จิรพันธ์ ไตรทิพย์รัส เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

เกษม วัฒนาชัย. 2544. การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พิพวรรณ หล่อสรวนรัตน์. 2549. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตน์ไดร.

สภาพสถาบันราชภัฏ. 2545. แนวทางการติดตามผล การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. การวิจัย และพัฒนาการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ว.ท.ช.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2543. ครอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2545. ครอบแนวทางการประเมินคุณภาพ ภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน. สำนักเลขานุการสภาพการศึกษา. 2556. แผนและนโยบาย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

อรุณ รักธรรม. 2546. ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิง มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: หจ.สหายนล็อก และการพิมพ์

- Ford, D., and Lerner, R. 1992. *Developmental systems theory: An integrative approach*. Newbury Park, CA: Sage. 50.
- Huselid, M. 1995. "The Impact of Human Resource Management practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance." *Academy of Management Journal*. 38(3), 635-672.
- Kimberly, N. 1979. "What Really Works." *Harvard Business Review* (July): 43-52.
- Miller, E. J. and Rice, A. K. 1967. *Systems of organization*. London: Tavistock Publications.