

Effectiveness of the Administration of Higher Education Institutions in the Digital Disruption Era

ประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน

Kanya Napapongsa^{1*}, Rachada Fongtanakit¹, and Somkiat Korbuakaew²

กัญญา นภาพงษ์^{1*}, รัชฎา ฟองธนกิจ¹, และ สมเกียรติ กอบัวแก้ว²

¹Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

¹สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²Demonstration School, Suan Sunandha Rajabhat University

²โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

*Corresponding author: kanya.na@ssru.ac.th

Received September 2, 2021 ■ Revised October 14, 2021 ■ Accepted October 18, 2021 ■ Published November 12, 2021

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of administration effectiveness of higher education institutions in the digital disruption era, 2) determine the influence of factors affecting the administration effectiveness, and 3) suggest practical guidelines for developing the administration effectiveness. The studies applied a mixed methodology, using the explanatory sequential design. For the quantitative method, the sample size was 300 executives from 38 Rajabhat universities which were obtained by multi-stage sampling. Data were collected by using a 5-rating scale questionnaire, analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation models. As for the qualitative method, data were collected from in-depth interviews of key informants, 15 administrators of Rajabhat universities who provided data via telephone interviews. Data from selecting purposive of key informants were analyzed by using content analysis. The results showed that the level of administration effectiveness of higher education institutions in the digital disruption era provided all causal factors mean at the highest level. The total effect variables affecting the administration effectiveness were reorganization management, leadership, educational administration, and innovation organization as 0.60, 0.48, 0.47, and 0.29, respectively. Practical guidelines for developing the administration effectiveness should emphasize the following issues 1) communication ability 2) vision, strategy and targets 3) values and culture 4) high-performance work system 5) stakeholders engagement, and 6) employment of graduates.

Keywords: Administration effectiveness, Higher education institutions, Digital disruption era

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน 2) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษา 3) แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบบแผนแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งหมด 38 แห่ง จำนวน 300 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ขณะที่ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน ด้วยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนัดหมายสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับของประสิทธิผลของการบริหารสถาบันศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชันอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษา คือ การจัดการองค์กรใหม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน การบริหารจัดการศึกษา และองค์กรนวัตกรรม มีค่าเท่ากับ 0.60 0.48 0.47 และ 0.29 ตามลำดับ แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรให้ความสำคัญในประเด็นดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย 3) ค่านิยม และวัฒนธรรม 4) ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง 5) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) การมีงานทำของบัณฑิต

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการบริหาร, สถาบันอุดมศึกษา, ยุคดิจิทัลดิสรัปชัน

■ บทนำ (Introduction)

ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาจากกระบวนการของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเข้าทดแทนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเดิมที่ใช้อยู่ ทำให้เกิดการหยุดชะงักและต้องการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยคิดค้นเทคโนโลยีที่อาศัยความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อนจนส่งผลให้องค์กรปรับเปลี่ยนหรือนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาด จนกระทั่งสินค้าหรือบริการนั้นๆ มีส่วนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้บริโภค สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลก็คือ การแปรรูปจากทฤษฎีที่สร้างขึ้นทำให้องค์กรในปัจจุบันหันมาพิจารณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการปรับพื้นฐานทักษะของบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังประสบปัญหาภาวะล่มสลายทางการศึกษา

จากการศึกษาของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ผลการสำรวจทักษะที่จำเป็นต่อการรับมือในยุคดิจิทัลโดยสอบถามเยาวชนอายุ 15-35 ปี จากทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 56,000 คน บนอินเทอร์เน็ตแพลตฟอร์ม พบว่า ทักษะที่สำคัญอันดับหนึ่งที่ต้องมีในอนาคตคือ ความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพเชิงนวัตกรรม รองลงมาคือ ความสามารถด้านภาษาซึ่งมากกว่าความรู้พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ กลายเป็นสาเหตุสำคัญในการย้ายและเปลี่ยนงานมากกว่ารายได้ที่เพิ่มมากขึ้น 81% ของเยาวชนยังให้ความเห็นว่าการฝึกงานแบบได้ลงมือทำจริง สำคัญกว่าการศึกษาพื้นฐานแบบปัจจุบัน นอกจากนี้การศึกษาวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีของนักเรียนที่เตรียมเข้าสู่อุดมศึกษารุ่นใหม่พบว่า มีความต้องการเรียนสิ่งที่เห็นผลการนำไปใช้ได้ในอนาคต การเรียนรู้ที่ตอบสนองประเด็นใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เห็นผลได้อย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเวลาหรือจำกัดในห้องเรียน การเรียนรู้บนฐานการใช้เทคโนโลยีและได้ปฏิบัติกับสถานการณ์การทำงานจริง ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้านและปฏิบัติงานได้ทันทีและแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (Puncreobutr, 2019, pp. 94-95)

การปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีซึ่งทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดอาชีพใหม่ที่ไม่เคยมีในโลกนี้มาก่อน ซึ่งอุดมศึกษาไทยไม่ตอบโจทย์ประเทศและของโลกบัณฑิตที่จบคุณภาพไม่ดี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ทำงานไม่เป็นและไม่สามารถแข่งขันระดับนานาชาติได้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษาเพื่อรองรับพลวัตโลกในยุคดิจิทัลคนจะ

เรียนจากการปฏิบัติ การทำงาน เพราะการทำงานข้างหน้าในประเทศพัฒนาแล้วต้องเป็นงานที่สร้างสรรค์ เน้นเรื่องการสร้างนวัตกรรม การสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งต้องอาศัยความสามารถวิเคราะห์ประเมินแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ ทักษะทางสังคมและความสามารถในการร่วมมือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาอาจไม่ใช่ปริญญาอีกต่อไปแต่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างให้คนมีอาชีพ มีรายได้และมีงานทำ เน้นสมรรถนะและทักษะด้านต่างๆ มากกว่าวิชาการ และการยกระดับอุดมศึกษาสู่ระดับสากลโดยการสร้างเครือข่ายในระดับนานาชาติ รวมถึงความจำเป็นในการสร้างศักยภาพทางดิจิทัลให้แข็งแกร่ง สถาบันอุดมศึกษาจะต้องลดขนาดลง และเน้นสิ่งที่เปี่ยมจุดแข็ง และทุ่มงบประมาณให้เต็มที่เพราะในอนาคตสหประชาชาติทุกสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก การศึกษาจะเป็นแบบบูรณาการ (Integrated outcome-based education) และวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพราะตอนนี้ปัญหาก็คือการอ่อนด้อยเรื่องนวัตกรรม

ประสิทธิผล การบริหารสถาบัน อุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่สร้างขึ้น ให้ความสำคัญกับการเตรียมบัณฑิตให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่มีโอกาสและได้ในอนาคต เน้นการสร้างทักษะและทัศนคติ ตลอดจนวิธีการเรียนรู้ในอนาคตอันเนื่องจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบกับในปัจจุบันแนวคิดและความท้าทายเกี่ยวกับทักษะและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อนักการศึกษาทั่วโลก และเป็นปัจจัยผลักดันการปฏิรูปการศึกษาในหลายๆ ประเทศได้ถูกนำมาวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงกลไกการกำกับและการผลิตบัณฑิตใหม่ โดยมุ่งเป้าหมายให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสร้างสรรค์สมรรถนะของบัณฑิตยุคใหม่ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาลตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีเป้าหมายพัฒนาบัณฑิตทุกคนให้มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม มีทักษะดำรงชีวิตสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นบัณฑิตที่ประกอบด้วย สมรรถนะเชิงวิชาการ สมรรถนะการประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และสมรรถนะการเป็นพลเมืองและพลโลก สมรรถนะเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง ครอบคลุมตลอดจนสังคมและมีส่วนร่วมสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากการที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด (Rattanaphien & Chaiphan 2018, p. 73) ในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบ

ผลสำเร็จ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสูงสุดต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี มีความเชี่ยวชาญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อปรับกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษาสมัยใหม่มาใช้ให้เหมาะสม กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้ชัดเจนเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร สิ่งสำคัญที่องค์กรยุคใหม่จะต้องเร่งดำเนินการ คือ การสร้างความทันสมัยและความคล่องตัว รวมถึงการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดแบบองค์รวมในเชิงบูรณาการ (Chaisuwan, Seetalarom, & Saengwong, 2020, p. 699) นอกจากนี้ การสื่อสารยังเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและแน่ใจว่าบุคลากรในองค์กรสามารถเลือกใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจสูงสุด (Kongpetdit & Chantuk, 2016, p. 914) และการพัฒนาทักษะการทำงานที่สำคัญในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการด้วยอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยต้องสรรหาอาจารย์ที่มีแนวคิดใหม่ การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน ต้องมีการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากความรู้ที่นำมาใช้เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการในการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มผลผลิตและเพิ่มการบริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Teerathanachaiyakun, 2014, p. 134) ซึ่งการจัดการความรู้ในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษามีความจำเป็นในการปฏิรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะสามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Khumsamart, Kuljittree, & Juntapala, 2020, p. 245) การมีเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้ประกอบการจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการสาขาต่างๆ และส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต ส่งผลต่อประโยชน์ของผู้เรียนและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน การจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการศึกษา และองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้การเป็นองค์กรนวัตกรรมจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาได้และการสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน (Prajankett, 2014, p. 45) ซึ่งต้องมีปัจจัยที่สำคัญ คือ โครงสร้างองค์กรต้องไม่ซับซ้อน เหมาะสม มีความชัดเจนและมีความยืดหยุ่น (Chatthong, 2018, pp. 29-30; Trairat & Sinjindawong, 2020, p. 1903)

จากสภาพปัญหาและผลกระทบบ้างกล่าวผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อนที่จะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้นโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งพบว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่เป็นจุดอ่อนที่มีประเด็นความต้องการจำเป็นที่พึงประสงค์ในระดับสูง จำแนกตามกระบวนการบริหาร ได้แก่ ด้านการประเมินผล จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การบริหารงานด้านการผลิตบัณฑิต การบริหารงานด้านการวิจัย การบริหารงานด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม การบริหารงานด้านการปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และจำแนกตามการพัฒนาที่มีความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงและสิ่งแวดล้อม (Nueangpanom, 2017, pp. 123-124) ประกอบกับปัญหาภายนอกผลกระทบจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติจำนวนนักศึกษาใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 98,066 คน จำนวนภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่จบในปีการศึกษา 2560 คิดเป็นร้อยละ 56.37 เมื่อเทียบกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ อีก 8 สถาบันแล้วพบว่า บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยละของการมีงานทำต่ำเป็นรองสุดท้าย ในขณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาเอกชนสังกัด ร้อยละ 85 รองลงมาคือวิทยาลัยเอกชน ร้อยละ 84 และมหาวิทยาลัยเอกชน ร้อยละ 81 (Ministry of Higher, Science, Research Innovation, 2019, pp. 44-77) และพบว่า จำนวนนักศึกษาใหม่มีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยปีการศึกษา 2562 มีจำนวน 90,652 คน และปีการศึกษา 2563 มีจำนวน 84,942 คน (Ministry of Higher, Science, Research Innovation, 2021) ประกอบกับการแข่งขันที่สูงขึ้นจากกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาตัดสินใจออกนอกระบบ มีการขยายวิทยาเขตของสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำออกไปสู่ภูมิภาค ส่งผลให้นักศึกษาในพื้นที่หันไปเลือกเรียนในวิทยาเขตของสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำแทน จากปัญหาดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ประกอบกับการศึกษาต้องเดินหน้าสู่การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องและจำเป็นต่อการเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

บริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น

3. เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาพิจารณาและสร้างแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

ในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น 2) การจัดการองค์กรใหม่ 3) การบริหารจัดการศึกษา 4) องค์กรนวัตกรรม 5) ประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา โดยมีตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทั้งหมด 15 ตัวแปร

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ของการใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ตัวแปรแฝง (Latent variable) แสดงโดยเส้นลูกศรจากซ้ายไปขวาและจากบนลงล่าง สำหรับการอธิบายตัวแปรสังเกตได้ (Observation variable) ของตัวแปรแฝงแสดงโดยเส้นลูกศรจากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรสังเกตได้ตาม Figure 1

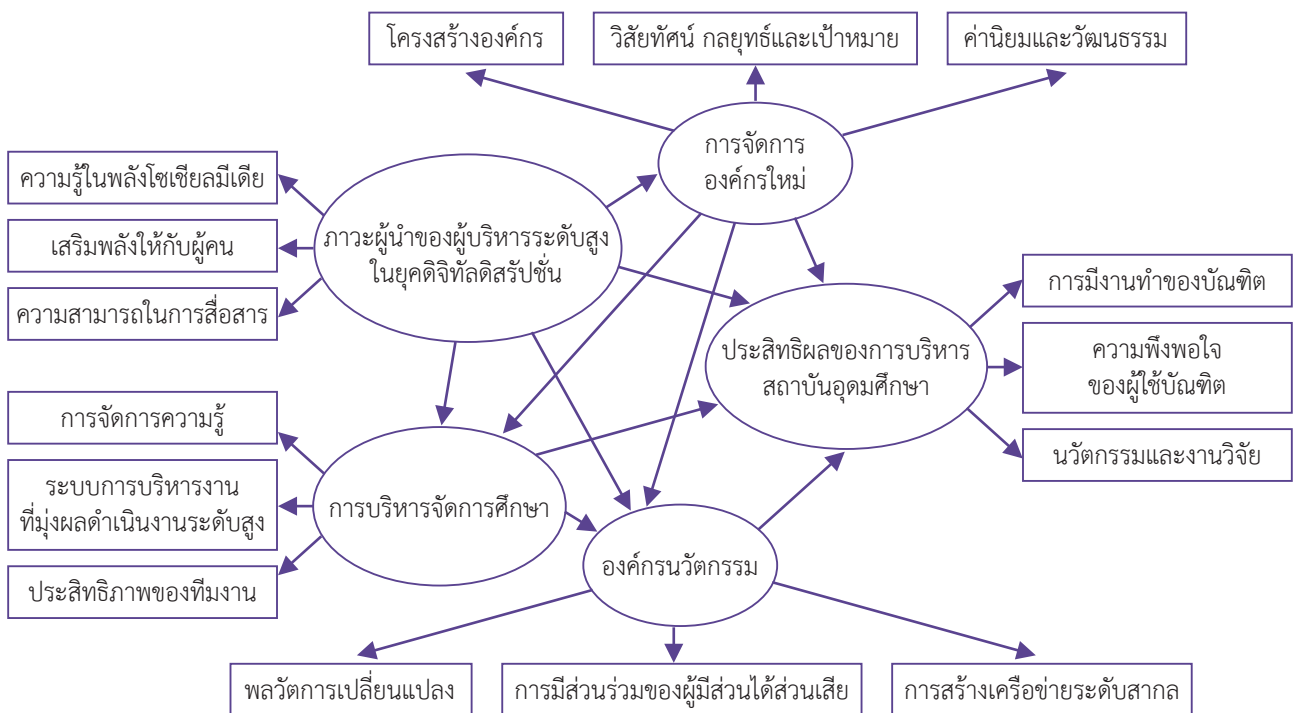


Figure 1 Conceptual framework.

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย การมีงานทำของบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และนวัตกรรมและงานวิจัย นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ยังขึ้นกับ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น 2) การจัดการองค์กรใหม่ 3) การบริหารจัดการศึกษา และ 4) องค์กรนวัตกรรม สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้ดังนี้

ประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษา มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ประกอบด้วยดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) มี 1 ตัวแปร คือภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น วัดได้

ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความรู้ในพลังโซเซียลมีเดีย เสริมพลังให้กับผู้คน และความสามารถในการสื่อสาร

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) มี 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดการองค์กรใหม่ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และ ค่านิยมและวัฒนธรรม 2) การบริหารจัดการศึกษา วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การจัดการความรู้ ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง และประสิทธิภาพของทีมงาน 3) องค์กรนวัตกรรม วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ พลวัตการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างเครือข่ายระดับสากล

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

จากกรอบแนวคิดการวิจัย (แบบจำลองสมการโครงสร้าง) สมมติฐานการวิจัย มี 4 ข้อดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน การจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการการศึกษาและองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน การจัดการองค์กรใหม่ และการบริหารจัดการศึกษาส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน และการจัดการองค์กรใหม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methodology) แบบแผนแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory sequential design) โดยออกแบบเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วจึงดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อให้ผู้วิจัยทราบมุมมองที่เป็นข้อมูลเชิงลึกและมุมมองใหม่ที่ไม่สามารถได้จากแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง) ผู้ให้ข้อมูล คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยทั้งหมด 38 แห่ง ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 625 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ซึ่งขนาดตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน (Blunch, 2013) ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ คือ 15-20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Kline, 2011) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 15 ตัวแปร ดังนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน (15 ตัวแปร x 20 ตัวอย่าง) สุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งประชากรตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ออกเป็น 4 กลุ่ม ตามเกณฑ์แบ่งภาค 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ และเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional sampling) 2) ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ตามบัญชีรายชื่อตามกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 กลุ่ม คือ

ภาคกลาง 115 คน ภาคเหนือ 61 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 คน และภาคใต้ 37 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร และ ระยะเวลาทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน 2) แบบสอบถามการจัดการองค์กรใหม่ 3) แบบสอบถามการบริหารจัดการศึกษา และ 4) แบบสอบถามองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.76 ถึง 1 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หาค่าความเชื่อมั่น พบว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าตั้งแต่ 0.970 ถึง 0.971 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน ด้วยสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาค่า Model fit ตามเกณฑ์ดังนี้ $p > 0.05$, Relative chi-square (/df) < 2.00, GFI > 0.90, AGFI > 0.90, RMR เข้าใกล้ 0, RMSEA < 0.05, CFI 0-1, CN > 200 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยแบ่งศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเอกสาร ใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บทความ รายงานผลการศึกษาวิจัย บทสัมภาษณ์ บทวิพากษ์วิจารณ์ และสิ่งพิมพ์อื่นๆ เป็นต้น โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน เพื่อสร้างข้อคำถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง มาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ทั้ง 4 กลุ่ม คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้นำทางความคิดและการปฏิบัติงาน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี รวมจำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำแนกข้อมูลแล้วทำการเปรียบเทียบข้อมูล และสร้างข้อมูลแบบอุปนัย จากนั้นนำเสนอเชิงบูรณาการ เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย (Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.67 ส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.33 ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 59.00 ตำแหน่งบริหาร ระดับรองอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 61.67 และส่วนใหญ่ระยะเวลาทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.33

1. ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น จาก Table 1 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งความกว้างของอันตรภาคชั้นให้เท่ากัน โดยใช้สูตร ค่าคะแนนสูงสุด (5) ลบ

ค่าคะแนนต่ำสุด (1) หาดด้วยจำนวนชั้น (5) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.8 เป็นเกณฑ์แบ่งระดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ระดับค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 อยู่ในระดับมาก ระดับค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 อยู่ในระดับน้อย และระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านระดับความคิดเห็นของตัวแปรแฝงภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เสริมพลังให้กับผู้คน ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ในพลังโซเซียลมีเดีย และพบว่า ตัวแปรแฝงภายในทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ พลวัตการเปลี่ยนแปลง ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนตัวแปรด้านประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีงานทำของบัณฑิต ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นวัตกรรมและการวิจัย

Table 1 The results of the analysis of the opinion level of the variables.

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปร

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น (LEAD)	4.22	0.37	มากที่สุด
ความรู้ในพลังโซเซียลมีเดีย (SOMD)	4.10	0.52	มาก
เสริมพลังให้กับผู้คน (EMPL)	4.35	0.40	มากที่สุด
ความสามารถในการสื่อสาร (ACOM)	4.21	0.43	มากที่สุด
การจัดการองค์กรใหม่ (RORMN)	4.27	0.41	มากที่สุด
โครงสร้างขององค์กร (ORST)	4.17	0.46	มาก
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย (VIST)	4.31	0.50	มากที่สุด
ค่านิยมและวัฒนธรรม (VACL)	4.32	0.46	มากที่สุด
การบริหารจัดการศึกษา (EDAD)	4.32	0.43	มากที่สุด
การจัดการความรู้ (KM)	4.26	0.51	มากที่สุด
ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง (HPWS)	4.32	0.48	มากที่สุด
ประสิทธิภาพของทีมงาน (TMEF)	4.38	0.49	มากที่สุด
องค์กรนวัตกรรม (INNO)	4.29	0.48	มากที่สุด
พลวัตการเปลี่ยนแปลง (DYNM)	4.45	0.53	มากที่สุด
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STKE)	4.03	0.57	มาก
การสร้างเครือข่ายระดับสากล (GNET)	4.38	0.60	มากที่สุด

Table 1 The results of the analysis of the opinion level of the variables. (cont.)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปร

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (ADEF)	4.00	0.57	มาก
การมีงานทำของบัณฑิต (EMGR)	4.22	0.59	มากที่สุด
ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต (STIS)	3.90	0.63	มาก
นวัตกรรมและการวิจัย (INRE)	3.88	0.64	มาก

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural Model) พบว่าค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.25 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2.00 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่ผู้วิจัยพิจารณาค่า 2 ดัชนี คือ ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 เนื่องจาก ค่า GFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า GFI ที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า AGFI ที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน โดยดัชนีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพิจารณา คือ

รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.008 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.029 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เนื่องจากค่า CFI มีค่า 0.90 ขึ้นไป ดัชนีวัดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) มีค่าเท่ากับ 343.13 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เนื่องจากค่า CN มีค่ามากกว่า 200

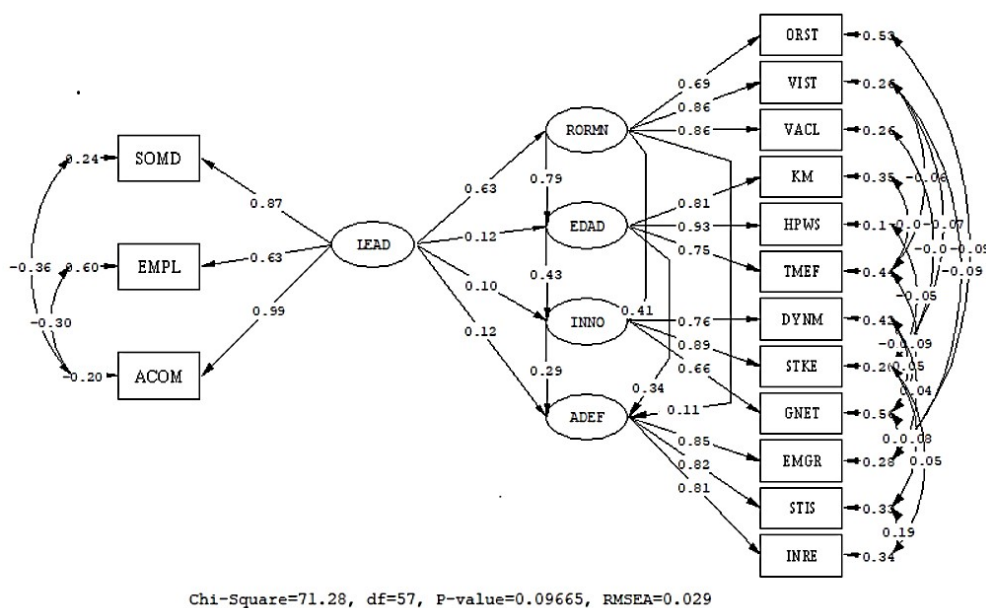


Figure 2 An alternative model to illustrate measurement equations.

แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือกใช้อธิบายความสัมพันธ์ของสมการมาตรวัด

3. ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปรของตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.99 รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในพลังโซเชียลมีเดียและเสริมพลังให้กับผู้คน มีค่าเท่ากับ 0.87 และ 0.63 ตามลำดับ 2) การจัดการองค์กรใหม่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดมี 2 ตัวแปร คือ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และ ค่านิยมและวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ 0.86 รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.69 3) การบริหารจัดการศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลดำเนินงานระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.93 รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่าเท่ากับ 0.81 และ 0.75 ตามลำดับ 4) องค์กรนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเท่ากับ 0.89 รองลงมา ได้แก่ พลวัตการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายระดับสากล มีค่าเท่ากับ 0.76 และ 0.66 ตามลำดับ 5) ประสิทธิภาพการบริหารสถานบันอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การมีงานทำของบัณฑิต มีค่าเท่ากับ 0.85 รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และนวัตกรรมและงานวิจัย มีค่าเท่ากับ 0.82 และ 0.81 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยแฝงที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ การจัดการองค์กรใหม่มีค่าเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น การบริหารจัดการศึกษา และ องค์กรนวัตกรรม มีค่าเท่ากับ 0.48 0.47 และ 0.29 ตามลำดับ และทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ยกเว้นองค์กรนวัตกรรมไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานบันอุดมศึกษา แสดงว่าการจัดการองค์กรใหม่ที่ดี ผู้บริหารระดับสูงที่มีลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลดิสรักชั่น การบริหารจัดการศึกษาที่ดี และการเป็นองค์กรนวัตกรรม จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารสถานบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรักชั่นเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรการจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการศึกษา องค์กรนวัตกรรม และประสิทธิภาพของการบริหารสถานบันอุดมศึกษา มีค่า R^2 เท่ากับ 0.40, 0.76, 0.66 และ 0.44 ตามลำดับ แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการศึกษา องค์กรนวัตกรรม และประสิทธิภาพของการบริหารสถานบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 40, 76, 66 และ 44 ตามลำดับ

Table 2 Results of the total effect analysis, direct effect and indirect effect of alternative models.

ผลวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองทางเลือก

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ				R^2
		ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารระดับสูง ในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น	การจัดการ องค์กรใหม่	การบริหาร จัดการศึกษา	องค์กร นวัตกรรม	
การจัดการองค์กรใหม่	DE	0.63**	-	-	-	0.40
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.63**	-	-	-	
การบริหารจัดการศึกษา	DE	0.12*	0.79**	-	-	0.76
	IE	0.50**	-	-	-	
	TE	0.62**	0.79**	-	-	
องค์กรนวัตกรรม	DE	0.10*	0.41**	0.43**	-	0.66
	IE	0.52**	0.34**	-	-	
	TE	0.62**	0.75**	0.43**	-	

Table 2 Results of the total effect analysis, direct effect and indirect effect of alternative models. (cont.)
ผลวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองทางเลือก

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ				R ²
		ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารระดับสูง ในยุคดิจิทัลระดับขั้น	การจัดการ องค์กรใหม่	การบริหาร จัดการศึกษา	องค์กร นวัตกรรม	
ประสิทธิผลของ บริหารสถาบันอุดมศึกษา	DE	0.12*	0.11*	0.34*	0.29*	0.44
	IE	0.36**	0.49**	0.13*	-	
	TE	0.48**	0.60**	0.47**	0.29*	

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงสมมติฐานจาก Table 3 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น การจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการศึกษา และองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอยู่ระหว่าง 0.11-0.34 ค่า t statistic อยู่ระหว่าง 1.99-2.38 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น การจัดการองค์กรใหม่ และการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอยู่ระหว่าง 0.10-0.43 ค่า t statistic

อยู่ระหว่าง 2.07-3.17 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น และการจัดการองค์กรใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอยู่ระหว่าง 0.12-0.79 ค่า t statistic อยู่ระหว่าง 2.53-10.01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น ส่งผลต่อการจัดการองค์กรใหม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.63 ค่า t statistic เท่ากับ 8.52 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Table 3 Results of hypothesis testing.
ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	t statistic	ผลลัพธ์
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา			
1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้นส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (LEAD --> ADEF)	0.12*	2.12	สนับสนุน
1.2 การจัดการองค์กรใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (RORMN --> ADEF)	0.11*	1.99	สนับสนุน
1.3 การบริหารจัดการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (EDAD --> ADEF)	0.34*	2.30	สนับสนุน
1.4 องค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (INNO --> ADEF)	0.29*	2.38	สนับสนุน

Table 3 Results of hypothesis testing. (cont.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	t statistic	ผลลัพธ์
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น การจัดการองค์กรใหม่ และการบริหารจัดการศึกษาส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม			
2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม (LEAD --> INNO)	0.10*	2.07	สนับสนุน
2.2 การจัดการองค์กรใหม่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม (RORMN --> INNO)	0.41**	2.86	สนับสนุน
2.3 การบริหารจัดการศึกษาส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม (EDAD --> INNO)	0.43**	3.17	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น และการจัดการองค์กรใหม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา			
3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา (LEAD --> EDAD)	0.12*	2.53	สนับสนุน
3.2 การจัดการองค์กรใหม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา (RORMN --> EDAD)	0.79**	10.01	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น ส่งผลต่อการจัดการองค์กรใหม่			
4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้น ส่งผลต่อการจัดการองค์กรใหม่ (LEAD --> RORMN)	0.63**	8.52	สนับสนุน

หมายเหตุ ** หมายถึง p value 0.01 ค่า t มีค่าสูงกว่า 2.58 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง p value 0.05 ค่า t มีค่าสูงกว่า 1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Suksawang, 2014, p. 142)

5. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้นว่าปัจจุบันเรื่องของดิจิทัลระดับขั้นมีผลอยู่พอสมควรในมิติของการบริหาร การสื่อสารองค์กร ความไวต่อการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ในโลกของการใช้โซเชียลมีเดีย การสื่อสารทำได้รวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและรับมือกับสถานการณ์พวกนี้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ความรู้ในพลังโซเชียลมีเดีย เสริมพลังให้กับผู้คน และความสามารถในการสื่อสาร มีความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลระดับขั้นอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรใหม่ว่า โครงสร้างองค์กรถ้ามีความชัดเจนทั้งโครงสร้าง บุคคล ภาระงาน องค์กรก็สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตาม การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความทันสมัย ถ้าตัดสินใจทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเห็นพ้องต้องกัน ทำให้การทำงาน

ร่วมกันประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรม มีความสำคัญกับการจัดการองค์กรใหม่อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาว่า การจัดการความรู้สามารถสร้างประสบการณ์การทำงานได้เพราะว่าถ้ามีการจัดการความรู้อยู่บ่อยๆ ก็ส่งผลในการดำเนินการ ส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถที่จะใช้ประสบการณ์การจัดการความรู้มาปรับใช้ต่อไปได้ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีบทบาทที่แตกต่างไปจากเดิมในการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คิดค้นนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือบริการใหม่ๆ มาแทนของเดิมที่ล้าสมัย และต้องมีการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อการทำงานในอนาคต สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การจัดการความรู้ ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง และประสิทธิภาพของทีมงาน มีความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมว่าในยุคดิจิทัลดิสรักชั่นมหาวิทยาลัยจะดำรงบนแนวปฏิบัติของตนเองไม่ได้อีกต่อไปเพราะการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกหรือพลวัตการเปลี่ยนแปลง หรือเครือข่ายภายนอกจะเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา และที่สำคัญเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานทั้งเรื่องการจัดการศึกษา การจัดการนักศึกษาและเรื่องของผลผลิตของนักศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าพลวัตการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างเครือข่ายระดับสากล มีความสำคัญกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาว่าแรงงานที่เข้าสู่ระบบแรงงาน ภาคธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันต้องการ Knowledge base น้อยลง สิ่งที่ต้องการมากกว่า คือ Competency base ซึ่งต้องการบัณฑิตที่พร้อมทำงานได้เลยเพราะฉะนั้นการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไป การเรียนการสอนจะอย่างไรให้มีนักศึกษาที่มีทักษะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน แนวการปฏิบัติอาจจะต้องปรับหลักสูตรให้เข้ากับผู้ประกอบการหรือเอาผู้ประกอบการเข้ามาร่วมในการจัดหลักสูตรเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อตลาดแรงงานมากขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตมากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การมีงานทำของบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และนวัตกรรมและงานวิจัย มีความสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล (Discussions)

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมีงานทำของบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และนวัตกรรมและการวิจัย เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทางสังคมศาสตร์ และการทำงานเป็นหลัก รวมทั้งเป็นสถาบันเพื่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อตอบสนองการพัฒนาสังคม ชุมชนและท้องถิ่นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ผู้วิจัยสร้างมาตรวัดตัวแปรการมีงานทำของบัณฑิต วัดได้จากบัณฑิตมีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว บัณฑิตมีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ บัณฑิตมีทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ บัณฑิตมีการริเริ่มสร้างสรรค์ และกำกับดูแลตนเองได้ และบัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต วัดได้จากผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในความสามารถของบัณฑิต

ในการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบัณฑิต ทักษะการสื่อสารเชิงดิจิทัลของบัณฑิต ความสามารถในการจัดการตนเองของบัณฑิต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบัณฑิต และตัวแปรนวัตกรรมและการวิจัย วัดได้จากบัณฑิตมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม บัณฑิตเป็นผู้สร้างผลงานนวัตกรรมหรือผลผลิต และความรับผิดชอบต่อเชื่อถือได้ บัณฑิตเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ผลงานทางวิชาการ งานวิจัยที่เผยแพร่ระดับนานาชาติของอาจารย์และนักศึกษา คุณภาพของงานวิจัยและนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ที่เน้นการปฏิรูปเชิงระบบเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการเตรียมคนไทยเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาประเทศเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเต็มรูปแบบและยั่งยืน โดยการปรับระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย การจัดทำหลักสูตรร่วมวิจัยและนวัตกรรมกับภาคเอกชน การพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการ

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น การจัดการองค์กรใหม่ การบริหารจัดการศึกษา และองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งผู้วิจัยวัดจากผู้บริหารสามารถสื่อสารกับบุคลากรให้มีความเข้าใจในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร สามารถสื่อสารให้เกิดความเชื่อในเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดในการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารกับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Kongpetdit and Chantuk (2016, p. 914) Piampuchana (2018, pp. 153-154) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรมักก่อให้เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสื่อสารน้อยเกินไป ส่งผลให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งอาจลุกลามจนไม่สามารถบริหารได้ตามแผนกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ความรู้ในพลวัตรของเทคโนโลยี ผู้วิจัยวัดจากผู้บริหารมีกรอบความคิดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจในเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้

อย่างคล่องแคล่ว สร้างสรรค์การทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นปกติในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารเชี่ยวชาญและปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Aonlaor, Bangwiset, Saenpao, and Aonlaor (2020, p. 108) พบว่า นักบริหารการศึกษาต้องเข้าใจบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก และในยุคปัจจุบันแบบภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ สร้างและปรับวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ยุคดิจิทัลดิสรุปขึ้นในการบริหารจัดการต้องการภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะความสามารถในการเสริมพลังให้กับผู้คน ซึ่งตัวแปรเสริมพลังให้กับผู้คน ผู้วิจัยวัดจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มอบความไว้วางใจโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมระดมสมองในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นผู้รับฟังที่ดีมีความเข้าใจมุมมองของผู้อื่น ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ซึ่งจะสร้างองค์การที่ปราศจากความกลัวและสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน และมักมีมุมมองต่อพนักงานในแบบทฤษฎี Y (ของ McGregor) คือ มองว่าคนมาทำงานมีความดีงามในตนเอง มีศักยภาพ โดยธรรมชาติจะตั้งใจทำงานให้องค์กร ถ้ามองแบบนี้ก็จะมอบความไว้วางใจต่อกัน และสามารถกระจายอำนาจการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการจัดการองค์กรใหม่ ผู้วิจัยหมายถึงการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลัก พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด มี 2 ตัวแปร คือ ด้านวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นเช่นนี้เพราะวิสัยทัศน์กลยุทธ์ คือ การเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคตที่เฉพาะเจาะจง การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์กร ทุกกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยที่ชี้อนาคตขององค์กรนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด มีการวิเคราะห์อนาคตและคิดเชิงการแข่งขันที่ต้องการระบบการทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง สำหรับการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่วนค่านิยมเกี่ยวกับงานใช้สร้างความคาดหวังของบุคลากร เมื่อสามารถตอบสนองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีค่านิยมพื้นฐานองค์กรรวม และวัฒนธรรมเป็นหัวใจสำคัญของสังคม ซึ่งแต่ละสังคมจะมีแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งตัวแปรวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ผู้วิจัยวัดได้จากการที่ผู้บริหาร

พัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ Drucker (1999, p. 215) เจ้าของทฤษฎีของธุรกิจองค์กร กล่าวถึงองค์ประกอบในรูปวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่ต้องการผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และใช้ทักษะการบริหาร โดยมีหลักการที่มุ่งที่ทรัพยากรองค์กรทั้งด้านนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้ แสวงหา และบูรณาการเข้าไปยังกิจกรรมขององค์กร นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มุ่งไปข้างหน้า โดยที่ไม่ได้ไปเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมจะมุ่งไปยังข้างนอก เช่น โอกาส ลูกค้า เทคโนโลยี คู่แข่งขัน และอื่นๆ ผลลัพธ์ที่ได้คือ ความพึงพอใจของลูกค้า ส่วนตัวแปรค่านิยมและวัฒนธรรม ผู้วิจัยวัดได้จากการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริม นวัตกรรม การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ๆ รักการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การปรับปรุง แก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Trairat and Sinjindawong (2020, p. 1907) กล่าวว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กร นวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ๆ รักการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการดำเนินงาน มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น หาวิธีปรับปรุง แก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ และเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ โครงสร้างขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยวัดได้ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นในการจัดโครงสร้างองค์กรแบบแบนราบ โดยลดระดับชั้นการบังคับบัญชาเพื่อให้ประสานงานรวดเร็วคล่องตัว โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การมีฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร ผู้บริหารให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ และหน่วยงานมีลักษณะส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคที่ต้องมีการแข่งขันการรอคอยคำสั่ง และการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจคนเดียว ด้วยโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical organization) อาจไม่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบัน ระบบการทำงานยุคใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับคนทำงาน และสร้างประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด โครงสร้างองค์กรสมัยใหม่ มีลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบราบ

(Flat Organization) เป็นระบบการทำงานที่ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อลดการควบคุมแบบชั้นให้น้อยที่สุด และมอบการตัดสินใจให้กับบุคลากรในงานที่ทำอยู่ ข้อดี คือ ช่วยให้กระบวนการตัดสินใจรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการผิดพลาดในการสื่อสาร เพราะผู้บริหารและบุคลากรสื่อสารกันได้โดยตรง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความรับผิดชอบให้บุคลากรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล การเอาชนะทางธุรกิจนั้นแข่งด้วยความเร็วเป็นหลัก ดังนั้น โครงสร้างองค์กรจึงไม่นิยมให้มีจำนวนชั้นที่มาก ถ้าผู้บริหารแบบคนแจ้งข่าว (Messenger) จะทำให้องค์กรต้องแบกต้นทุนเงินเดือนสูง และยังเป็นปัญหาเชิงบริหารที่ทำให้ขั้นตอนงานนั้นมากเกินไป ทำให้ระบบช้าหรือขาดช่วงหายไป องค์กรแนวราบจึงเป็นโครงสร้างสำคัญที่ปัจจุบันให้ความสำคัญ โดยผู้บริหารทำหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุน ชี้แนะด้านความคิด บริหารจัดการ ดำเนินการ สนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอ ทุกระเบียบ ขั้นตอน ต้องผ่องถ่าย อำนาจอำนาจการให้ลุล่วง โดยเฉพาะคอยกระตุ้นแนะแนวทางให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงเรื่องนวัตกรรมเป็นหลักสำคัญ

ด้านการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการองค์การการศึกษาให้เป็นองค์การการศึกษาสมัยใหม่ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง ผู้วิจัยวัดได้จากการมีกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีกระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและโปร่งใส ที่เป็นเช่นนี้เพราะตามแนวคิดฐานทรัพยากร (Resource-Based View) Barns (2012), Van De Voorde and Beijer (2015) ซึ่งเชื่อว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ จากการที่องค์กรมีทรัพยากรที่มีคุณลักษณะหาได้ยาก ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้อย่างสมบูรณ์ และไม่สามารถทดแทนได้ โดยระบบของการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง แม้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยตรง แต่ก็สามารถจัดให้เป็นทุนเชิงกระบวนการ หรือเครื่องมือสำคัญในการได้ทรัพยากรด้านทุนทางสติปัญญาประเภททุนมนุษย์ ที่หมายถึงความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป้าหมายสำคัญของระบบของการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูง คือ การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดผลของการปฏิบัติงานที่วัดได้จากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การจัดการความรู้ ซึ่งผู้วิจัยวัดได้จาก ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับหน่วยงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการค้นหาความรู้ที่เป็นประโยชน์สามารถส่งผลต่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัย มีระบบการจัดเก็บความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ประสบความสำเร็จ นำความรู้จากกระบวนการจัดการความรู้มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Teerathanachaiyakun (2014, p. 134) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ดังนั้นความรู้จึงเป็นอำนาจเนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่ผูกพันอยู่กับงานของแต่ละคนในองค์กร ซึ่งความรู้ที่ใช้ในการทำงานนั้น จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ ซึ่งการจัดการความรู้จะพัฒนา เพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มผลผลิตและเพิ่มการบริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และตัวแปรประสิทธิภาพของทีมงาน วัดได้จากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน กำหนดลักษณะงานของทีมงานที่ชัดเจน มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

ด้านองค์กรนวัตกรรม เป็นแนวคิดในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลัก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืน ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยวัดจากผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีการสื่อสารแผนปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการนวัตกรรมช่วยเพิ่มโอกาสการประสบผลสำเร็จ ความภักดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อมหาวิทยาลัย คือ ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสถาบันเดิม ความภักดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อมหาวิทยาลัย คือ การบอกต่อและการแนะนำบุคคลอื่น ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างระบบนิเวศน์ที่สนับสนุนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจในความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี และยังเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และทำให้เกิดการพัฒนาในอนาคต การเข้ามามีส่วนร่วมนี้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องและทำให้ทราบถึงความคาดหวัง ความต้องการและผลกระทบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Leonidou, Christofi, Vrontis, and Thrassou (2020) กล่าวถึงกรอบการบูรณาการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับการจัดการนวัตกรรมและการพัฒนา

ผู้ประกอบการ ตามทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระบุองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างมูลค่าในธุรกิจซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบผลสำเร็จคือการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ พลวัตการเปลี่ยนแปลง อธิบายตามแนวทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ๆ จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง สิ่งใหม่ๆ นี้ คือ นวัตกรรม ซึ่งเป็นทั้งความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของพลวัตการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยวัดได้จากผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทำให้เกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เปิดโอกาสในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิดและวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และตัวแปรการสร้างเครือข่ายระดับสากล ผู้วิจัยวัดได้จากผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การสร้างเครือข่ายระดับสากลเป็นโอกาสในการพัฒนาอาจารย์ นักศึกษาให้มีศักยภาพแข่งขันและมีมาตรฐานเป็นการเปิดกว้างทางการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมเปิดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาขยายกว้างขึ้น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน เปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษาเป็นการเสริมสร้างการวิจัยและนวัตกรรมและการพัฒนางานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ได้

3. แนวทางปฏิบัติการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ยุคดิจิทัลดิสรัปชันที่ทำให้เกิดประสิทธิผล พบว่า ผู้บริหารสูงสุดต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ต้องมีการจัดการองค์กรใหม่ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้ชัดเจน ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญก้าวหน้าเทคโนโลยีเพื่อปรับกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษาสมัยใหม่มาใช้ให้เหมาะสมและพัฒนาทักษะการทำงานที่สำคัญในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้อย่างสมดุล จึงจะสามารถสร้างและพัฒนาทักษะผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาในการวางแผนนโยบายยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

■ ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน ดังนี้

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 1

ข้อค้นพบ: จากผลการวิเคราะห์สภาพตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ด้านความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งผลมากที่สุด นั่นหมายถึง ในการปรับเปลี่ยนการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ ความคิดในการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในองค์กรให้บุคลากรรับทราบนโยบาย แนวทางและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 2

ข้อค้นพบ: จากผลการวิเคราะห์สภาพตัวแปรการจัดการองค์กรใหม่ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และ ค่านิยม และวัฒนธรรมส่งผลมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง นำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนและอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ๆ เป็นแนวทางที่สำคัญของการจัดการองค์กรใหม่

ข้อเสนอแนะ: การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 3

ข้อค้นพบ: จากผลการวิเคราะห์สภาพตัวแปรการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูงส่งผลมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถร่วมงานการพัฒนาบุคลากรให้มีกระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารควรมีกระบวนการสร้างและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร เพิ่มทักษะที่เชื่อมโยงในงานกระบวนการวัด และการประเมินผลงานของบุคลากรบนพื้นฐานการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมของมหาวิทยาลัย

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 4

ข้อค้นพบ: จากผลการวิเคราะห์สภาพตัวแปรองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งผลมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรกำหนดรูปแบบของความรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและควรศึกษาระบบการบริหารงานที่มุ่งผลการดำเนินงานระดับสูงที่สามารถนำมาบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- Aonlaor, C., Bangwiset, S., Saenpao, K., & Aonlaor, S. (2020). Digital era leadership for educational administration. *College of Asian Scholars Journal*, 10(1), 108-119.
- Barns, W. (2012). Path dependence and behavioral lock-in at work: The challenge of sustaining high performance work system in the U.S. *Journal of Business and Economics Research*, 10(6), 325-331.
- Blunch, N. J. (2013). *Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS statistics and AMOS* (2nd Ed.). Cornwall: MPG books group.
- Chaisuwan, S., Seetalarom, S., & Saengwong, W. (2020). Transformation of Thai higher education in student crisis era. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*, 6(1), 686-702.
- Chatthong, N. (2018). Context Thailand government to step into an innovation organization. *Journal of Information*, 17(1), 25-35.
- Drucker, P. (1999). Management challenges for the 21 st century. *Harvard Business Review* (p. 215). Retrieved from <http://103.5.132.213:8080/jspui/bitstream/123456789/1378/1/Management%20Challenges%20for%20the%2021st%20Century%20%28%20PDF%20Drive.com%20%29.pdf>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Ed.). NY: Pearson Education.
- Khumsamart, S., Kuljittree, S., & Juntapala, K. (2020). The guidelines for educational administration in the digital distribution era. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 245-259.
- Kongpetdit, C., & Chantuk, T. (2016). Change management role of leadership and organizational communication. *Veidian E- Journal, Silapakorn University*, 9(1), 895-919.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structure equation modeling*. (3rd Ed.). New York: The Guilford Press.
- Leonidou, E., Christofi, M., Vrontis, D., & Thrassou, A. (2020). An integrative framework of stakeholder engagement for innovation management and entrepreneurship development. *Journal of Business Research*, 119, 245-258. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.054>
- Ministry of Higher, Science, Research Innovation. (2019). *Higher education statistics: Academic year 2018*. Bangkok: Sino Publishing and Packaging.
- Ministry of Higher, Science, Research Innovation. (2021, July 30). *Higher education statistics*. Retrieved from: <http://www.info.mua.go.th/info/>
- Nueangpanom, P. (2017). Strategic management of Rajabhat universities for sustainable local development (Doctor of education management). Dhurakij Pundit University, Bangkok.
- Piampuchana, N. (2018). A causal factor model influencing empowerment in the workplace towards teacher effectiveness in private higher education in the northeast. *Dhonburi Rajabhat University Journal*, 12(2), 153-169.
- Prajankett, O. (2014). Aneducational innovation organization: A new choice of educational administration. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, 15(1), 45-51.
- Puncreobutr, V. (2019). Disruption in Thailand's higher education. *Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 25(1), 94-113.
- Rattanaphien, P., & Chaiphan, S. (2018). Structural causal factors of changing leadership and attribute for educational administrators affecting on efficiency of administration in private university. *Business Review*, 10(1), 73-91.
- Suksawang, P. (2014). The basics of structural equation modeling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145.
- Teerathanachaiyakun, K. (2014). Knowledge management success factors. *Panyapiwat Journal*, 5(Special issue), 134-143.
- Trairat, C., & Sinjindawong, S. (2020). The development of school to innovation organization: A case study of vibhavadi academic group under the secondary educational service area office 2. *Conference presentations graduate research 15th Rangsit University* (pp. 1903-1914). Retrieved from <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/1846>
- Van De Voorde, K., & Beijer, S. (2015). The role of employee HR attributes in the relationship between high-performance work systems and employee outcome. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 62-78.