

ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCE OF STRATEGIC LEADERSHIP CAPABILITIES OF
HIGHER EDUCATION INSTITUTE IN THAILAND

ดร. จันทนา แสนสุข¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และศึกษาความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการบดีและคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 188 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับความตระหนักในการแข่งขันไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่เดียวกันความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาตนเองและองค์การให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบการแข่งขันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม ความตระหนักในการแข่งขัน

ABSTRACT

The purpose of this research is to study their self-efficacy, adaptive capacity, corporate social responsibility and competitive awareness which effect strategic leadership capabilities and to study the strategic leadership capabilities that have effect on organizational effectiveness. The data was collected from 188 presidents and deans of higher education Institutes in Thailand as the sample by questionnaires and analyzed by multiple regression analysis and simple regression analysis to test the hypothesizes.

The findings indicate that the three antecedents include self-efficacy, adaptive capacity and corporate social responsibility positive effect on strategic leadership capabilities except the competitive awareness. Similarly, strategic leadership capabilities have positive impact on organizational effectiveness. This finding helps the executives of higher education institutes in Thailand for their self development and organizational effectiveness which lead to advantages in sustainable competitiveness.

Keywords : Strategic leadership capabilities, Self-efficacy, Adaptive capacity, Corporate social responsibility, Competitive awareness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ผู้อำนวยการ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แต่เนื่องจากในปัจจุบัน กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น กิจกรรมต่างๆ ขององค์การต้องมุ่งสู่การแข่งขันเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้อำนวยการอย่างมาก (Hitt, Haynes & Serpa, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา ที่กำลังตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงด้วยเช่นกัน ผู้นำสมัยใหม่ในยุคของการแข่งขันนี้ ต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวให้ สอดรับกับสภาพแวดล้อมที่ย่างยากซับซ้อน ต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Boal & Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาเทคนิคด้านต่างๆ ให้เหมาะสมหรือใช้ได้ดีกับยุคสมัยที่สภาพแวดล้อมไม่สามารถคาดคะเนได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดความคิดใหม่ว่า “จะทำวันนี้ให้แตกต่างและดีกว่าเมื่อวานได้อย่างไร” ซึ่งต้องอาศัย “ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership Capabilities)

ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในยุคของการแข่งขัน ที่จะต้องเร่งสร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น การรับรู้ในความสามารถของตน (Self-efficacy) เพื่อสร้างความแตกต่างที่เชื่อมั่นว่าดีกว่าผู้อื่นหยุดในความถูกต้อง มีความมุ่งมั่นผลักดัน ไม่ยอมแพ้ ต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capacity) เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ต้องสามารถปรับองค์การให้สอดคล้องกับภาวะความผันแปรของโลกได้ (Hitt, 1998) ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์การให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสงบสุข และต้องมีความตระหนักรู้ในการแข่งขัน (Competitive Awareness) เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักรู้ในการแข่งขันที่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักรู้ในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์

2. เพื่อศึกษาความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ขอบเขตของโครงการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่องาน และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่องาน และความตระหนักในการแข่งขัน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลขององค์การ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่อธิการบดีและคณบดี จากมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 119 แห่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. ความสามารถในการปรับตัวส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. ความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
4. ความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
5. ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายามของตนในการทำนาย

คาดคะเน ตัดสินใจ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเติบโตสำหรับอนาคต เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกล้าในการสร้างสรรค์ความแตกต่าง โดยเฉพาะสิ่งที่เชื่อว่าดีกว่า ต้องกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง หากเชื่อมั่นว่า จะได้รับประโยชน์ในระยะยาวอย่างแท้จริง ต้องมีความมุ่งมั่น ผลักดันไม่ยอมแพ้แม้จะมีแรงต้านมากมายนี่ตาม

ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกิจกรรม และการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตโดยรวมขององค์การ เป็นการปรับตัวขององค์การในการเรียนรู้และต่อสู่สภาพความเป็นจริงที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะทำให้้องค์การเผชิญกับโอกาสและอุปสรรคต่างๆ ส่งผลให้เข้าใจสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์แนวทางในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น พบว่า เป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หลายประการ เช่น การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capacity) ความรับผิดชอบต่องาน (Corporate Social Responsibility) และความตระหนักในการแข่งขัน (Competitive Awareness)

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อในความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนสูงจะเป็นคนที่จะมีความอดทน อุทิศและพยายามแสดงความสามารถนั้นออกมาจนประสบความสำเร็จได้ มักจะเป็นคนที่มีความตั้งใจ มีความสนใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความพยายามและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (ตามพงษ์ วงษ์จันทร์, 2552) บุคคล

เหล่านั้นจะเลือกทำงานที่ท้าทายและใช้ความพยายามสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ในบางครั้งอาจจะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม โดยจะยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน และให้เหตุผลกับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป การรับรู้ความสามารถของตนมีบทบาทต่อกระบวนการบริหารและส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์ของงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อกิจกรรมของภาวะผู้นำ การที่ผู้นำรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในภาวะผู้นำ จะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จสูง (Cormick, Tanguma & Lopez-Forment, 2002) ดังนั้น ผู้นำที่มีการรับรู้ความสามารถของตน จะส่งผลให้มีความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้น

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capacity)

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม (Gajewski, 2112) กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันสูง และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้นำองค์กรต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ฉะนั้น องค์กรที่สามารถยืดหยุ่นอยู่ได้ จะต้องมีความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจบุคลากรได้ดี ผู้นำต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ต้องสามารถปรับองค์กรให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงไปสู่บริบทใหม่ได้ เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต ผู้นำรุ่นใหม่ ต้องสามารถปรับตัวและเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง อย่างเต็มใจและเปิดรับ

ประสบการณ์ใหม่ๆ มีทักษะในการสังเกตอย่างชาญฉลาด มีความกล้าและเตรียมพร้อมในการเผชิญปัญหาใหม่ที่ท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ (Thomas, 2008)

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและมอบประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคมโดยรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน ภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลที่ดี เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (จิรพัฒน์ ศิริรักษ์ และ ชไมพร ใจแปง, 2552) การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น องค์กรจะต้องมุ่งให้การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม โดยผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรต้องมีความตระหนัก และมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมด้วยความเต็มใจและจริงจัง สำหรับมหาวิทยาลัยของไทยร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเพื่อดูแลสังคม การค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ใหม่ นอกห้องเรียนด้วยการวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เหล่านี้เป็นเรื่องมีรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นวัตถุประสงค์ของทุกมหาวิทยาลัย (ชมพู โกติรัมย์, 2554) ดังนั้น ผู้นำของมหาวิทยาลัยจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (ภาวิช ทองโรจน์, 2555)

ความตระหนักในการแข่งขัน (Competitive Awareness)

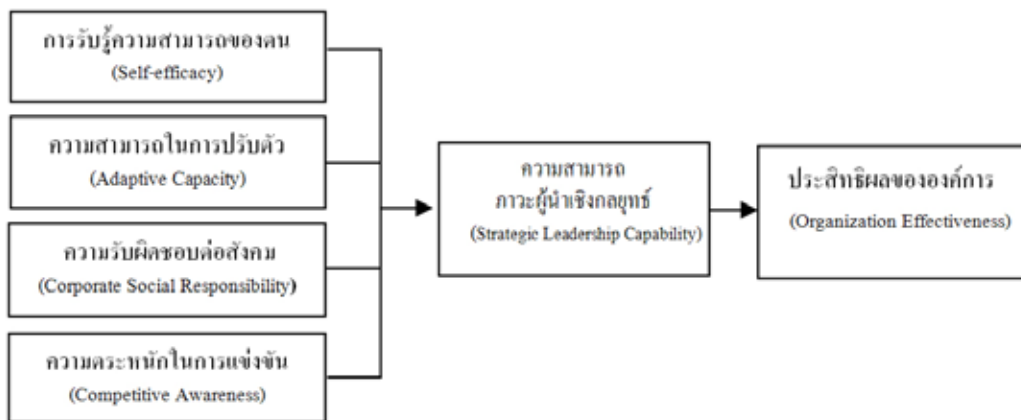
ความตระหนักในการแข่งขัน หมายถึง การคำนึงถึงขอบเขตหรือพื้นที่ในการแข่งขัน โดยให้ความสำคัญกับลูกค้า คู่แข่งและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะของการแข่งขัน และสามารถพัฒนาแผนการแข่งขันเพื่อสร้างคุณค่า

การบริการได้ (Nikitakos, Maria & Lambrou, 2007) ความตระหนักในการแข่งขัน มุ่งไปที่การแข่งขันที่มีความรุนแรงและการต่อสู้กันระหว่างคู่แข่งจำนวนมากในตลาด ซึ่งจะทำให้องค์กรมีโอกาสเจริญเติบโตขึ้น ความรุนแรงในการแข่งขันเกี่ยวข้องกับจำนวนคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นจนทำให้ลูกค้ามีโอกาสมากในการเลือกผู้ขาย การที่องค์กรมีคู่แข่งมาก จะช่วยให้พัฒนาระบบการแข่งขันต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น (Auh & Menguc, 2005) ผู้บริหารที่รับรู้สภาพแวดล้อมการแข่งขันจะทำให้เข้าใจลูกค้าได้ดีกว่า (O’Cass & Weerawardena, 2009) สถาบันอุดมศึกษาก็เช่นกัน หากผู้นำมีความตระหนักในการแข่งขัน รับรู้ปริมาณและศักยภาพของคู่แข่งที่เพิ่มมากขึ้น ก็ย่อมจะทำให้ผู้นำมีวิธีการสร้างสรรค์กลยุทธ์และแนวทางเพื่อรับมือกับภาวะการแข่งขันที่ท้าทายเหล่านั้นได้ จึงนำไปสู่ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effective)

ประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง ขอบเขตซึ่งทำให้องค์กรสามารถอยู่รอด ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ มีรายได้ที่เพียงพอ มีทรัพยากรทางการเงิน และสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากความสำเร็จในการบริหารที่บรรลุตามเป้าหมาย ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพของสินค้าและบริการ ส่วนแบ่ง

ตลาด และความสามารถในการทำอะไร (Sansook and Ussahawanitchakit, 2008) สำหรับประสิทธิผลของสถาบันการศึกษานั้น สามารถวัดได้จากความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง คุณภาพของบัณฑิตตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิต รวมทั้งเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ทั้งจากสถานประกอบการว่าผลผลิตจากสถาบันจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดี ในขณะที่ตัวกันยังได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองว่าเป็นสถาบันที่สามารถสร้างสรรค์คุณค่าให้กับบุตรหลานของตนได้อย่างดี ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่า สถาบันจะเป็นผู้สร้างให้บุตรหลานของตนมีคุณภาพเพียงพอและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากความมุ่งมั่นของผู้นำที่มีศักยภาพ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจกันของผู้นำในองค์กรในการปฏิบัติงานภายใต้ความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 119 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ของอธิการบดีและคณบดี ที่สามารถค้นหา e-mail address ได้จำนวนทั้งสิ้น 456 ราย ตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม ถึงวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41.23 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Non-response bias เพื่อคาดคะเนเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งกลับคืนมา พบว่า ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามและผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกัน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และใช้สถิติการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ตาราง 1

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และประสิทธิผลขององค์การ

ตัวแปร	SEF	ADC	CSR	CPA	SLC	OGE	VIF
Mean	4.238	4.356	4.283	4.255	4.415	4.397	
SD	.498	.432	.534	.467	.414	.483	
การรับรู้ความสามารถของตน (SEF)	-	.629***	.471***	.444***	.564***	.429***	1.753
ความสามารถในการปรับตัว (ADC)		-	.521***	.521***	.477*	.324***	1.526
ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)			-	.575***	**	.242***	1.661
ความตระหนักในการแข่งขัน (CPA)				-	.424***	.271***	1.662
ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SLC)					-	.360***	.365***
ประสิทธิผลขององค์การ (OGE)						-	-

*P < .10, ** P < .05, ***P>.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 188 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 55 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท เป็นอาจารย์ตำแหน่งคณบดี และส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน ระยะเวลาในการดำเนินการของสถาบัน ระหว่าง 25-50 ปี

2. การวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป จนอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตาราง 1

จากตาราง 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และประสิทธิผลขององค์กร มีค่าระหว่าง 0.360-0.575 ซึ่งน้อยกว่า 0.8 (Hair et.al., 2006) นอกจากนี้

ยังได้พิจารณาพร้อมกับค่า VIF (Variance Inflation Factors) ในการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยที่ค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.526-1.753 ซึ่งน้อยกว่า 10 (Hair et.al., 2006) แสดงว่าไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป สามารถวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ต่อไปได้

ตาราง 2

แสดงผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ตัวแปรอิสระ	ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SLC)			t	P-Value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	3.16	0.059		0.000	1.000
การรับรู้ความสามารถของตน (SEF)	0.396***	0.078		5.057	.000
ความสามารถในการปรับตัว (ADC)	0.332***	0.083		4.273	.000
ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	0.215***	0.081		2.651	.009
ความตระหนักในการแข่งขัน (CPA)	0.063	0.081		0.777	.438
Adjusted $R^2 = 0.347$					

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ร้อยละ 34.70 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted $R^2 = 0.347$ และเมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัว พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self Efficacy) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capacity) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership Capabilities) ($\beta_1 = 0.396$, $p < 0.01$, $\beta_2 = 0.332$, $p < 0.01$ และ $\beta_3 = 0.215$, $p < 0.01$ ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากผู้นำมีการรับรู้ความสามารถของตน มีความสามารถในการปรับตัว และมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง ผู้นำนั้นจะมีความ

สามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้นด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ผู้นำสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการกับปัญหา ทุกอย่างได้ จะทำให้ผู้นำนั้นมีความมั่นใจในการบริหารจัดการมากขึ้นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวและองค์การให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์รับผิดชอบต่อสังคมโดยรอบให้ความสำคัญในการร่วมมือพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนให้สังคมเจริญก้าวหน้า จะส่งผลให้ผู้นำมีความสามารถในภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันหากผู้นำสถาบันอุดมศึกษาไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตน ไม่สามารถปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง และขาดความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้ผู้นำนั้นขาดความสามารถ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 และ สมมติฐานที่ 3

สำหรับปัจจัยความตระหนักรู้ในการแข่งขัน (Competitive Awareness) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta_4 = 0.063, p > 0.10$) แสดงว่า ผู้นำสถาบันอุดมศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันมากนัก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ดังนั้นความตระหนักรู้ในการ

ตาราง 3

แสดงผลการวิเคราะห์ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิผลขององค์การ (OGE)			t	P-Value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	2.259	0.068		0.000	1.000
ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SEF)	0.365***	0.068		5.344	.000
Adjusted $R^2 = 0.128$					

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p > .01$

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การได้ ร้อยละ 12.80 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted $R^2 = 0.128$ แสดงว่าความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership Capabilities) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) ($\beta = 0.365, p < 0.01$) หมายถึง หากผู้นำสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูง จะส่งผลให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากผู้นำมีความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่ำ จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การต่ำลงด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

แข่งขัน จึงไม่มีผลให้ทำผู้นำสถาบันอุดมศึกษามีความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สมมติฐาน 2 สมมติฐานที่ 3 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ซึ่งจะนำไปสู่การอภิปรายผลต่อไป

3. การวิเคราะห์ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยครั้งนี้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความตระหนักรู้ในการแข่งขัน ไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่เดียวกันความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตน ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจาก การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ได้ จะทำให้บุคคลนั้นมองเห็นคุณค่าของตนเอง

เกิดแรงจูงใจภายใน และความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น มีความกระตือรือร้นต้องการความสำเร็จสูง มีความมุ่งมั่นในการประกอบกิจการงานใดๆ มากกว่าคนที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำ คนที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนจะไม่หลีกเลี่ยงหรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับปัญหา และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ ดังนั้น การทำให้ผู้นำเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-efficacy) จะทำให้ผู้นำมีความมั่นใจสูงว่า ตนมีขีดความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้นสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูง การตัดสินใจที่ดีต่างๆ ของผู้นำก็ย่อมตามมา การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา (2553) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษ ในทำนองเดียวกัน McCormic, Tanguma and Lopez-Forment (2002) พบว่า การรับรู้ในความสามารถภาวะผู้นำของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Anderson et al., 2008)

ความสามารถในการปรับตัว ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากปัจจุบันโลกของการทำงานและการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้นำในยุคที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ผู้นำจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถชักจูงให้พนักงานเห็นความจำเป็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้ง จะเรียนรู้เพิ่มทักษะและปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ผู้นำสมัยใหม่ในทุกองค์กร จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทั้งสถานการณ์ขององค์กร ทีมงาน และความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัว จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Ussahawanitchakit, 2011) เพราะไม่มีองค์กรใดในปัจจุบันที่จะรักษาสภาพการทำงาน วิธีการทำงาน ในรูปแบบเดิมๆ ไว้ได้ เนื่องจากจำนวนคู่แข่งที่เพิ่มมากขึ้น

กระแสโลกาภิวัตน์ และการค้าเสรี ความหลากหลายของวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงทางเศรษฐกิจ และวิวัฒนาการของเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัว ผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นหัวหน้าในการนำพาบุคลากรให้ปรับตัวตามไปด้วยความยินดี และส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวจึงส่งผลให้ผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้นำองค์กร นอกจากจะมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีเป้าหมายเชิงวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลแล้ว ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจน มีจิตใจตรงตาม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีความสุข องค์กรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องคำนึงถึงความสุขของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ไม่ทำให้ชุมชน สังคมโดยรอบเกิดความทุกข์ ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เนื่องจากปัจจุบันความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ถูกใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทชั้นนำทั่วโลก (ชาบธัช ปัญจมะวัต, 2551) ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมอันดีงามขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้ริเริ่มและมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยสมบูรณ์ หากผู้นำองค์กรให้ความสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมและสังคมรอบข้าง องค์กรจะสามารถอยู่ร่วมกับสังคมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข องค์กรและสังคมจะช่วยเหลือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้สามารถนำพาผู้นำธรรมดาก้าวสู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ยิ่งใหญ่ได้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นไม่ได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเดียว แต่เป็นภาวะที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่เกิดมุมมองต่อโลกในเชิงบวก เช่นเดียวกับ

ที่ Antony Bell กล่าวว่า องค์ประกอบที่รวมเป็นภาวะผู้นำเปรียบเทียบกับก้อนหินก้อนใหญ่ที่ใช้สร้างพีระมิด แต่ละก้อนค้ำยันก้อนอื่นๆ และแต่ละก้อนเป็นคุณลักษณะที่ประกอบขึ้นมาเป็นภาวะผู้นำ (ประชาชาติธุรกิจ, 2550) ดังนั้นคุณธรรมในการมีความรับผิดชอบต่อสังคมจึงส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Waldman, Javidan, and Varella (2004) พบว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคม

ความตระหนักในการแข่งขัน พบว่าไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ที่โดยปกติหน่วยงานของรัฐบาลนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการแข่งขัน เพราะหน่วยงานรัฐบาลได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ถึงแม้การดำเนินงานจะไม่ได้ผลดีนัก ก็ไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร ซึ่งหมายถึงบุคลากรยังได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม จึงอาจเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการแข่งขันน้อย ซึ่งตรงข้ามกับผู้นำภาคธุรกิจที่ต้องคำนึงถึงผลกำไรที่องค์กรจะได้รับ เนื่องจากผลกำไรขององค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยตรง ถ้าองค์กรธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น จะทำให้บุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้บริหารได้รับประโยชน์มากขึ้น จึงมีผลให้ผู้บริหารองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญต่อการแข่งขันมากกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในสถาบันอุดมศึกษา ความตระหนักในการแข่งขัน ไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัย ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์การเปรียบเสมือนเป็นหัวรถจักรที่จะนำพาขบวนรถไฟไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่นเดียวกัน หากองค์การขาดผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในและความสามารถในการรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว องค์กรอาจจะไม่สามารถรักษาตัวให้อยู่รอดและสำเร็จตามเป้าหมายได้

ในการจัดการขององค์การทุกระดับ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ภูมิปัญญา และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การที่ประสบความสำเร็จต้องมีผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการบริหารงานให้มีมาตรฐานสูง บริหารคนให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำอย่างเต็มความสามารถ บริหารคนให้มีแนวคิด และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน เพราะการทำงานของผู้นำจะต้องประสานประโยชน์กับคนเป็นส่วนใหญ่ จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์รอบด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2550) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผู้สร้างสรรคให้มีส่วนร่วมและด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม เช่นเดียวกับ อัมพร อิสราภิรักษ์ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552) พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาด้านคุณลักษณะ ด้านบทบาทภาวะผู้นำและด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (นวลลักษณ์ บุษบง, 2550) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า ความตระหนักในการแข่งขัน ไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความตระหนักในการแข่งขันให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันให้สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญในการแข่งขันเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน เนื่องจากปัจจุบัน สถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันให้มีความทัดเทียมกัน ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้มีระบบต่างๆ ช่วยในการควบคุมคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบัณฑิตให้

สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นักศึกษาและผู้ปกครองมีโอกาสในการเลือกสถาบันที่ดีที่สุดสำหรับ บุตรหลานของตนได้ ถ้าผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐยังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำไปสู่การแข่งขัน อาจส่งผลให้ผู้ปกครองที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการศึกษาของบุตรหลาน เลือกที่จะส่งบุตรหลานของตนไปศึกษาในสถาบันอื่นที่มีแนวโน้มพัฒนาศักยภาพการศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่มีปริมาณและคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้น โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าเหนือคู่แข่งอย่างยั่งยืน และที่สำคัญมุ่งเน้นให้เห็นความมหาวิทยาลัยของรัฐบาล เพราะถ้าคุณภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนด้อยกว่า มหาวิทยาลัยของรัฐ โอกาสที่จะถูกเลือกย่อมไม่มี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาของตน เพื่อสร้างบัณฑิตให้ก้าวเข้าสู่สถานประกอบการที่มีชื่อเสียงมากขึ้น มหาวิทยาลัยเอกชนมุ่งมั่นพัฒนากลยุทธ์ในการแข่งขัน ภาพพจน์ และชื่อเสียงที่กระตุ้นให้นักศึกษา และผู้ปกครองเชื่อมั่นและศรัทธาในสถาบัน มองเห็นศักยภาพการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้บุตรหลานประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากขึ้น สร้างการยอมรับในศักยภาพที่เหนือกว่า ดังจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาเอกชนไม่ว่าในระดับใดก็ตาม ล้วนมุ่งพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น หรือแม้กระทั่งการพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การสอน ที่ทันสมัย นำไปสู่ประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตให้มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน สร้างความมั่นใจให้นักศึกษาและผู้ปกครองเชื่อมั่นว่า บุตรหลานของตนจะมีโอกาสได้ทำงานในสถานประกอบการที่ดีมีมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผู้ปกครองที่มีศักยภาพในปัจจุบัน ก็เริ่มมีทัศนคติเปลี่ยนไปจากเดิม โดยเลือกที่จะส่งบุตรหลานของตน เข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชนมากกว่าสถาบันการศึกษาของรัฐบาลมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน สถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุน การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน เศรษฐกิจ

การเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรมและค่านิยมของคนในสังคมโลก ผู้นำในสถาบัน อุดมศึกษาควรมีบทบาทสำคัญที่จะสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนของชาติ ส่งเสริมให้บุคลากรของชาติ มีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการแข่งขันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในประเทศคมโลก รวมถึงพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดแทรกการเชื่อมโยงวัฒนธรรมในการรวมตัวเป็นสังคมโลก ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างดีที่สุด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถาบันมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคม เพราะจะทำให้สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาาร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ผลจากการดำเนินงานร่วมกันเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมอย่างชัดเจน สถานศึกษาจะเป็นแหล่งวิทยากรในการให้ความรู้และบริการแก่ชุมชน ในขณะที่ชุมชนจะให้การสนับสนุนสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรเลือกผู้ตอบแบบสอบถามในระดับเดียวกัน เช่น เลือกเฉพาะคณบดี ซึ่งมีมุมมองใกล้เคียงกัน หรือควรเลือกเฉพาะหน่วยงานที่มีการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เช่น สภาพของการแข่งขัน จะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบภายใต้สถานการณ์เดียวกันได้ หรืออาจเลือกหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เช่น เลือกเฉพาะหน่วยงานของรัฐบาล หรือเฉพาะหน่วยงานเอกชน เนื่องจากทั้งสองหน่วยงาน

มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะผลการดำเนินงานด้านการเงิน การเลือกหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน จะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้ตามภารกิจและเป้าหมายที่คล้ายกัน จะทำให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์มากขึ้น

นอกจากนี้ ในการศึกษาอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่การทดสอบในการวิจัยเชิงปริมาณที่มีคุณค่ามากขึ้น เช่น การเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การศึกษาประสิทธิผลขององค์การให้ครอบคลุมภารกิจ

หลักของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาในการสนับสนุนนโยบายและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต เพิ่มผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการทำวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษา สนับสนุนให้มีการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่สังคมให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นำมาซึ่งความสงบสุขของสังคมโดยรวมได้เป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่มีคุณค่ายิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขาบธัช ปัญจมะวัต. (2551). *ผลกระทบความรับผิดชอบต่อสังคมต่อการเพิ่มมูลค่าธุรกิจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชมพู โกตีรัมย์. (2554, พฤษภาคม 28). มหาวิทยาลัยกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *ไทยโพสต์*. ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.thaipost.net/node/39296>.
- จิรพัฒน์ ศิริรักษ์, ชไมพร ใจแปง. (2552). *ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร*. คณะสังคมศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- ตามพงษ์ วงษ์จันทร์. (2552). *เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน คุณจะต้องเตรียมตัวอย่างไร*. โลกของอาชีพ ข้อคิดในการทำงาน. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2555, จาก http://www.stou.ac.th/Offices/Oes/OesPage/Guide/career/career_page2/box004.html.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวลลักษณ์ บุษง. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. กทม.: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิฑ ทองโรจน์ (2555). *สภาสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา*. ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.dusit.ac.th/course/standard/No-3.pdf>.
- CEO Talk. (2550, เมษายน 28-30). *ประชาชาติธุรกิจ*. หน้า 34.

- อัมพร อิศสรารักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, D. W., Krajewski, H. T., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2008). A Leadership Self-Efficacy Taxonomy and its Relation to Effective. *Leadership Quarterly*, 19(5), 595-608.
- Auh, S. & Menguc, B. (2005). Balancing exploration and exploitation: The moderating role of competitive intensity. *Journal of Business Research*, 58(12), 1652-1661.
- Bandura, A. (1986). *The Social Foundations of Thought and Action*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall,
- Boal, K. B. & Schultz, P. L. (2007). Storytelling, time, and evolution: The role of strategic leadership in complex adaptive systems. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 411-428
- McCormick, M. J., Tanguma, J., & López-Forment, A. S. (2002). Extending self-efficacy theory to leadership: A review and empirical test. *Journal of Leadership Education*, 1(2), 34-49
- Gajewski, M. (2012). *What is Adaptive Capacity?* Changing River Consulting. Retrieved May 20, 2013, from <http://www.changing-river.com/2012/05/what-is-adaptive-capacity/>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6th Ed.* Prentice Hall.
- Hitt, M. A. (1998). Twenty-first century organizations: Business firms, business schools, and the Academy. *Academy of Management Review*, 23(2), 218-224.
- Hitt, M. A., Haynes, K. T., & Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Business Horizons*, 53(5), 437-444.
- Nikitakos, N., Maria, A. & Lambrou, M. A. (2007). Digital shipping: The Greek experience. *Research in Transportation Economics*, 21(1), 383-417.
- O’Cass, A., & Weerawardena, J. (2009). The effects of perceived industry competitive intensity and marketing-related capabilities: Drivers of superior brand performance. *Industrial Marketing Management*, 6(9), 1-11.
- Sansook, J. & Ussahawanitchakit, P. (2008). The influences of teamwork on organizational effectiveness: An empirical study of automotive manufacturing in Thailand. *International Journal of Strategic Management*, 8(2)
- Thomas, R. J. (2008). *Crucibles of leadership: How to learn from experience to become a great leader*. Harvard Business School Press.
- Ussahawanitchakit, P. (2011). Strategic leadership, organizational learning, organizational innovation, and performance: Evidence from electronics businesses in Thailand. *Journal Of Academy Of Business And Economics*, 11(2), 1-12
- Waldman, D., Javidan, M., & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: A new application of upper echelon theory. *Leadership Quarterly*, 15(3), 355-380.