

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)*

นิภา คงเพชร¹ เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง² ดำรงค์ฤทธิ์ วิบูลกิจธนากร³

¹นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามุขภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*email: nipakong2016@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยภาคสนาม คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) จำนวน 671 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบคือกองทุนสวัสดิการชุมชนจำนวน 3 แห่ง เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มี 5 องค์ประกอบคือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ มีความถูกต้องตามทฤษฎี และเป็นประโยชน์ โดยรวมในระดับมากที่สุด ในส่วนขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 46 ตัวแปร คือ การวางแผนกลยุทธ์ มี 24 ตัวแปร การกำหนดทิศทางขององค์กร มี 5 ตัวแปร การกำหนดกลยุทธ์ มี 7 ตัวแปร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ มี 3 ตัวแปร การปฏิบัติตามกลยุทธ์ มี 4 ตัวแปร และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ มี 3 ตัวแปร เมื่อนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในกองทุนพบว่า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารเชิงกลยุทธ์, รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์, กองทุนสวัสดิการชุมชน

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)

A Model of the Strategic Administration for the Community Welfare Fund in the Lower Part of Northeast Thailand

Nipa Kongpech¹ Saner Piromchitrphong² Damrongrit Wiboongichthanakorn³

¹ Ph.D. candidate in Regional Development Strategies,
Ubon Ratchathani Rajabhat University.

² Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

³ Faculty of Industrial Technology, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

*email: nipakong2016@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed to develop a model of the strategic administration for the community welfare fund in the lower part of northeast Thailand. The samples used in the field research were 400 members of the community welfare fund and the samples used in an experiment were three community funds specifically selected. The research instruments were a questionnaire, an interview and a focus group. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, a survey analysis and a content analysis. The research found that the model of the strategic administration in the study consisted of five components: basic principles of the model, key components of the model, procedures, guidelines for the model evaluation, success conditions and indicators. The five components were found to be suitable, possible, practical, theoretically accurate and useful at the highest level. The strategic administration for the community welfare fund consisted of 6 main components and 46 indicators: strategic planning consisting of 24 indicators, strategic direction consisting of 5 indicators, strategic analysis consisting of 3 indicators, strategic practice consisting of 4 indicators, strategic control and evaluation consisting of 3 indicators. The developed model used in the fund development was found to be practical and satisfactory at a high level.

Keywords: Strategic Administration, Model of the Strategic Administration, Community Welfare Fund.

บทนำ

สังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูล มีชุมชนเป็นศูนย์กลางมีศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นที่พึ่งพาในการแก้ปัญหา เป็นระบบสวัสดิการชุมชนแบบธรรมชาติ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเกื้อกูล เคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของชุมชนในการดูแลกันและกันก็ลดลง แต่หลายปีที่ผ่านมา องค์กรชุมชนได้ตระหนักถึงความมั่นคงในชีวิตจึงได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน และพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนที่หลากหลาย เน้นให้ชุมชนหันมาพึ่งพาวัฒนธรรมประเพณี และความสัมพันธ์ ในรูปแบบของสวัสดิการแบบครบวงจร เป็นสวัสดิการแบบพึ่งตนเองที่ชุมชน ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมบริหารจัดการและร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้เป็นกองทุน ที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการสมทบงบประมาณจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และรัฐบาล เป็นระบบสวัสดิการของชุมชนเพื่อชุมชน มากกว่า 1,000 องค์กร รวมถึงการผลักดันนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน โดยมีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้การสนับสนุน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2552)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2554) ได้ดำเนินการและให้การสนับสนุน การจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนบนฐานทุนที่ลักษณะแตกต่างกันนำมาสู่การสัมมนา แลกเปลี่ยนแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนในปี 2547 ทำให้ได้พัฒนารูปแบบสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ที่มุ่งให้เป็นฐานรากของการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคน ในชุมชนบนพื้นฐาน “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” โดยให้มีการสมทบงบประมาณจาก สามฝ่าย (1:1:1) คือ ทุนจากการออม/สมทบของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะ ลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐบาลกลาง และการสมทบจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนจากรัฐบาล กองทุนสวัสดิการชุมชน ดำเนินงานโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทั่วประเทศ ดังนี้ 1) รัฐบาลประกาศนโยบายเป็นวาระแห่งชาติ “สวัสดิการชุมชน” เพื่อสร้างหลักประกัน ความมั่นคงจากฐานรากสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยรัฐบาลให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการ ชุมชนตามแนวทางสวัสดิการชุมชน โดยรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้การสนับสนุน และสมทบงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยตรงให้กับชุมชน และ 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การพึ่งตนเอง และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี”

จากข้อมูลสถิติในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า มีจำนวนกองทุนเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้เพราะไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจากหน่วยประเมิน จึงต้องยุติการดำเนินการ และมีเพียงส่วนน้อยที่สามารถบริหารกองทุนขยับเป็นดีเด่น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยเลือกทำวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) เพื่อเป็นการสนับสนุนวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)
2. เพื่อสร้าง และพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยภาคสนาม คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) จำนวน 671 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบคือกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 3 แห่งเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
2. เนื้อหา ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)
3. พื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)
4. ระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2555 - ธันวาคม พ.ศ.2559

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ประชากร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการวางแผนควบคุมดูแลวิเคราะห์ บริหารงานชุมชน บริหารโครงการสวัสดิการชุมชน หรือผู้ที่กำหนดทิศทางในการนำนโยบายการจัดสวัสดิการชุมชนไปปฏิบัติสู่ชุมชนในประเทศไทย ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จำนวน 5 คน กลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มคือคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ระดับดีเด่น (Best Practices) และมีประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 3 กองทุน ๆ ละ 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 สร้าง และพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) เป็นการนำตัวแปรองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ที่ได้จากระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม ประชากรคือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยภาคสนาม คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) จำนวน 671 คนสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบเลือกตอบและแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ Likert หาคุณภาพโดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าอยู่ระหว่าง .83 - .99 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ฯ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ระยะที่ 3 พิจารณาความเหมาะสม และประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) เป็นการนำร่างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม โดยการนำองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มายืนยันด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อคิดเห็นเพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 4 ทดลองใช้ และประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) เป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากกองทุนที่เคยดำเนินการแล้วแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นกองทุนที่กำลังเริ่มดำเนินการ หรือเป็นกองทุนที่อยู่ระหว่างดำเนินการแต่กำลังประสบปัญหาด้านการบริหารฯ จำนวน 3 กองทุน (คณะกรรมการกองทุนฯ จำนวน 30 คน) และทำการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 46 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าองค์ประกอบของตัวแปร (Eigenvalues) ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ มี 24 ตัวแปร 2) การกำหนดทิศทาง มี 5 ตัวแปร 3) การกำหนดกลยุทธ์ มี 7 ตัวแปร 4) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ มี 3 ตัวแปร 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ มี 4 ตัวแปร และ 6) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบมี 6 ตัวแปรย่อยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ ค่า Eigen ค่าร้อยละของความแปรปรวนค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) (n=671)

องค์ประกอบ (Component)	ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าความแปรปรวน ร้อยละ (% of Variance)	ค่าความแปรปรวน สะสม ร้อยละ (Cumulative%)
1	15.41	14.14	14.14
2	5.84	5.36	19.50
3	5.15	4.73	24.22
4	4.43	4.06	28.28
5	4.30	3.94	32.22
6	3.21	2.94	35.16

องค์ประกอบที่ 1 “การวางแผนกลยุทธ์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 24 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.83– 0.54 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 15.41 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 14.14 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่กำหนด เชื่อมโยง สอดคล้อง เหมาะสม และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรสวัสดิการชุมชน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ขององค์กรสวัสดิการชุมชน 3) มีการประสานสัมพันธ์และร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน 4) ข้อความในกลยุทธ์ กระตุ้น เราใจต่อการปฏิบัติงานและมีความเป็นไปได้จริง 5) จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์ เพื่อพร้อมใช้งานอยู่เสมอ 6) กำหนดสถานภาพในอนาคตขององค์กรสวัสดิการชุมชนที่ต้องการ ซึ่งมีความเป็นไปได้โดยพิจารณาจาก ข้อมูลย้อนอดีตและมองปัจจุบัน ทั้งสภาพ แวดล้อมภายนอกและภายใน 7) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ขององค์กรสวัสดิการชุมชนที่กำหนดไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน 8) มีการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรสวัสดิการชุมชนเข้าใจเป้าหมายของกลยุทธ์อย่างชัดเจน 9) ร่วมวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของความล้มเหลวและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น 10) มีการประชุม ปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน 11) ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประเมินสถานภาพขององค์กรสวัสดิการชุมชน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis 12)

การรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 13) กิจกรรมตามโครงการ สามารถก่อให้เกิดผลงานและนำสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ อย่างเป็นรูปธรรม 14) ทบทวนจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ เพื่อปรับลดเป้าหมายกิจกรรมตามกรอบวงเงิน 15) กำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ขององค์กรสวัสดิการชุมชน 16) วิเคราะห์ทบทวนภารกิจหลัก อำนาจหน้าที่ในปัจจุบันขององค์กรสวัสดิการชุมชน แล้วกำหนดภารกิจที่คาดหวังสำหรับอนาคต 17) ทบทวน ปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัดของต้นสังกัด 18) จัดทำแผนและปฏิทินการกำกับ ติดตามและประเมินผล 19) ติดตามกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ 20) ระบุความคาดหวังในอนาคตให้ชัดเจนแล้วเขียนเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรสวัสดิการชุมชน โดยใช้ข้อมูลย้อนอดีตแลมองปัจจุบัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน 21) กำหนดเป้าหมายผลผลิตหลักให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของต้นสังกัด โดยการพิจารณาควบคู่ไปกับข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย 22) ศึกษาผลผลิตหลักและตัวชี้วัดที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้ดำเนินการ ประกอบกับทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรสวัสดิการชุมชน 23) การกำหนดสภาพการณ์ที่คาดหวัง กำหนดวิธีปฏิบัติ และวิธีดำเนินการไว้อย่างชัดเจนและ 24) จัดทำแผนและปฏิทินการกำกับ ติดตามและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 2 “การกำหนดทิศทางขององค์กร” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.97–0.51 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.84 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.36 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในความสำคัญของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์การบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรสวัสดิการชุมชน การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการขององค์กรสวัสดิการชุมชน และการประชาสัมพันธ์ 3) วิสัยทัศน์ขององค์กรสวัสดิการชุมชนระบุภาพหรือความคาดหวังในอนาคตที่ชัดเจน ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการนำสู่ความเป็นจริง 4) รายงานผลให้สมาชิกองค์กรสวัสดิการชุมชน และประชาชนทราบ และ 5) วิสัยทัศน์สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรสวัสดิการชุมชน และมีความเป็นไปได้

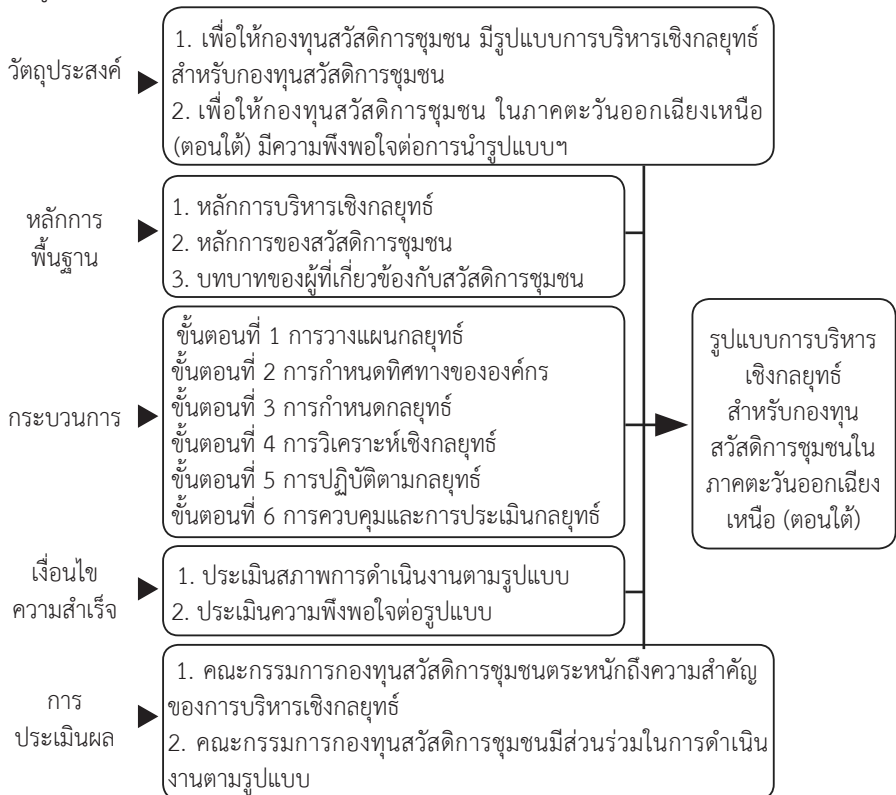
องค์ประกอบที่ 3 “การกำหนดกลยุทธ์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.74–0.50 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.15 ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.73 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์สถานภาพขององค์กรสวัสดิการชุมชน 2) นำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ 3) เลือกกลยุทธ์ที่จัดลำดับความสำคัญ แลส่งสู่การปฏิบัติในรูปงาน / โครงการ / กิจกรรม 4) มีการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา และเปลี่ยนความรู้ เพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยวิธีที่หลากหลาย 5) ระดมความคิดเรียงลำดับประเด็น แยกเป็นจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรสวัสดิการชุมชน 6) สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรสวัสดิการชุมชนและ 7) กำหนด (พันธกิจ) บทบาทหน้าที่ขององค์กรสวัสดิการชุมชนที่ต้องการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 4 “การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.75–0.54 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 4.43 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมในการระบุนการบริการและผลผลิต โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับการบริการและผลผลิตหลักที่องค์กรสวัสดิการชุมชนจะพัฒนาขึ้นมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ 2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ เทคนิค SWOT Analysis และ 3) กำหนดเป้าหมายผลผลิตหลักในแต่ละปีเป็นระยะเวลา 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กรสวัสดิการชุมชน

องค์ประกอบที่ 5 “การปฏิบัติตามกลยุทธ์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83–0.51 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) โครงการ/กิจกรรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน 2) ในการปฏิบัติงานมุ่งสู่ประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และความพึงพอใจของประชาชน 3) สร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและ 4) มีการประมาณการค่าใช้จ่ายตามแผนงาน/โครงการ เพื่อกำหนดกรอบวงเงินรายจ่ายขององค์กรสวัสดิการชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 “การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปรที่มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 3.15 ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 2.94 รายละเอียดแต่ละตัวแปรเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) กำหนดกรอบและแนวทางในการติดตามและประเมินผล 2) วิเคราะห์ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ ความพอเพียงและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ และ 3) กำหนดวิธีวัดและเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัด

2. ผลการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มี 5 องค์ประกอบคือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้)

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

3.1 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ นี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ที่สร้างขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.72$, $S=0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบ ($\bar{x}=5.00$, $S=0.00$) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ($\bar{x}=4.80$, $S=0.80$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ สรุปได้ว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้อง เป็นประโยชน์ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ

4. ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) พบว่ากรรมการบริหารกองทุนฯ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.49$, $S=0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ($\bar{x}=4.67$, $S=0.48$) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนฯ มีความเหมาะสม ($\bar{x}=4.53$, $S=0.51$) และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนฯ มีความถูกต้อง ($\bar{x}=4.50$, $S=0.51$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก เรียงลำดับตามค่าองค์ประกอบของตัวแปร ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การกำหนดทิศทาง มี 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์อธิบายได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นที่ประกอบไปด้วยกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับควบคุมและการประเมินผล ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องกันตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่บ่งบอกถึงโอกาส อุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็ง แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ของหน่วยงานที่นำมาใช้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ ตลอดจนสามารถกำกับ ควบคุม ติดตามประเมินเพื่อทราบความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาการและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ บัณสร มาลากุล ณ อยุธยา (2551) ที่ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการจัดการแบบหนึ่ง ที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การให้ชัดเจน และสอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การและสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ขององค์การให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการติดตาม กำกับ ควบคุมประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2552) ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์ 3) การกำหนดทิศทางของ 4) การกำหนดกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) การประเมินกลยุทธ์ โดยทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มี 5 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ มีความถูกต้องตามทฤษฎี และเป็นประโยชน์โดยรวม ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจาก

รูปแบบฯ ที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการของสวัสดิการชุมชน และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผ่านการปรับปรุงและพัฒนาตามขั้นตอน โดยได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งก่อนนำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจงแนวทางการใช้รูปแบบฯ ส่งผลให้คณะกรรมการกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เข้าใจถึงกระบวนการและเงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบฯ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามรูปแบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของดิษณกร สิงห์ยะเมือง (2557) ศึกษาแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย 9 กิจกรรม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) การเรียนรู้แผนสุขภาพ 4) การเรียนรู้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพแนวใหม่ 5) การเรียนรู้วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ 6) การกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง 7) การสร้างแผนที่ยุทธศาสตร์ 8) การสร้างทีมงาน และ 9) การพัฒนาทีมงาน ผลการทดลองพบว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ที่สร้างขึ้นมีผลทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2557) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ร่วมกัน การวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ร่วมกัน รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบฯ ร่วมกันของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนควรนำองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) มากำหนดเป็นขั้นตอนในการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรนำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ไปเป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการกองทุนฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 เพื่อให้การนำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนใต้) ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรศึกษากระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานตามรูปแบบให้เข้าใจ และสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนนำไปใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ได้ว่าจะส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของกองทุนฯ ประสบความสำเร็จหรือไม่

2.2 ควรศึกษารูปแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.3 ควรศึกษาเจาะลึกในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และสภาพปัญหาและอุปสรรคในการนำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

ชัตติยา ตัวงสำราญ. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ดิษฐ์กร สิงห์ยะเมือง (2557). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2552). *คู่มือการดำเนินการโครงการสนับสนุนการจัด สวัสดิการชุมชน*. กรุงเทพฯ : แอปป้าฟรินติ้ง.

สุภาภรณ์ มั่นเกิดวิทย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

Translated Thai References

- Khattliya Duangsamran. (2009). *A model of the strategic management for small schools*. (The Requirement for the Degree Doctor of Philosophy, Silpakorn University).
- Diskorn Singyamuang. (2014). *An Effectiveness Health Security Fund Management Development Model of Roi-et Province*. (The Requirement for the Degree Doctor of Philosophy, Rajabhat Maha Sarakham University).
- Panaros Malakul Na Ayudhya. (2008). *Organization Development*. Bangkok : Faculty of Political Science Chulalongkorn University.
- Community Organizations Development Institute. (2009). *Operations Support the Project Community Welfare Handbook*. Bangkok : Appa Printing.
- Suphaphon Monkewit. (2014) *Developing a Strategic Participatory Management Model for Collaborative Educational Provision Schools*. (The Requirement for the Degree Doctor of Educational Administration and Development Mahasarakham University).