

การปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในสถาบันอุดมศึกษา

Adjusting the Educational Management Approach to Keep Up with Changes in Higher Education Institutions

วัชรพร พวงเพชร^{1*}, พ้าใส สามารถ² และ ชาวฤทธิ์ ชาวแสงรัตน์³

Whachareeporn Phuangphet^{1*}, Phasai Samart², and Chaowalit Chaosangrat³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation and Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

**Corresponding Author. E-mail: whachareeporn.phu@rmutr.ac.th¹*

Received September 28, 2024; **Revised** November 28, 2024; **Accepted** December 20, 2024

Abstract

This article presents the concept and theory of organizational management in higher education institutions, adjusting the educational management approach to keep up with the changes that cause rapid changes in organizational management concepts and theories, systems theory, information technology, and higher education institution management. The study results found that organizational management in higher education institutions by accessing innovation and digital technology has many management principles from old theorists to strategies of academics and new-age administrators. Many principles from the past can still be used effectively in the present day. Some organizations create their own unique management principles, while many organizations may combine various beneficial principles to use together. No matter which principle, it depends on the organization to choose the management principle appropriate for its size and characteristics to make the organization successful. Organizational management in higher education institutions should be an open system because it requires input factors from the environment and changes them into output factors to the environment. Skills in using information technology as a tool for seeking, applying knowledge correctly, and creating maximum benefit. Able to integrate existing knowledge creatively to develop various innovations. Information technology is also a part of today's people's daily lives. In addition, focusing on practical learning management, goal setting, aiming for

excellence, supervision, monitoring, welfare, personnel development, reinforcement, improvement, review, and continuous development to develop the highest quality work performed.

Keywords: new-age administrators; learning management; higher education institutions

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา โดยการปรับแนวทางการจัดการการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดและทฤษฎีการจัดการองค์กร ทฤษฎีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การจัดการองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาโดยการเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมีหลักการจัดการมากมายตั้งแต่ทฤษฎีเก่าไปจนถึงกลยุทธ์ของนักวิชาการและผู้บริหารยุคใหม่ หลักการหลายอย่างในอดีตยังคงใช้ได้ผลมาจนถึงปัจจุบัน หรือบางองค์กรก็สร้างหลักการจัดการใหม่ๆ ขึ้นเองให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ในขณะที่หลายองค์กรอาจนำหลักการที่เป็นประโยชน์ต่างๆ มารวมกันใช้ร่วมกัน ไม่ว่าหลักการใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์กรที่จะเลือกหลักการจัดการที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะขององค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การจัดการองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นระบบเปิด เพราะต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนปัจจัยเหล่านั้นให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้อย่างถูกต้อง นำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและสร้างประโยชน์สูงสุด สามารถบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่างๆ เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของผู้คนในปัจจุบันอีกด้วย นอกจากนี้ ยังเน้นการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมาย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำกับดูแล การติดตาม สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร การเสริมกำลัง การปรับปรุง การทบทวน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

คำสำคัญ: นักบริหารยุคใหม่; การจัดการการเรียนรู้; สถาบันอุดมศึกษา

บทนำ

การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ทั้งในเรื่องขององค์กรตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลเพื่อวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (Wijannarong et al., 2022) ในการบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนที่มุ่งแสวงหาผลกำไรจากการประกอบการต่าง ๆ ที่มุ่งหมายให้เกิดผลการดำเนินงานที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายขององค์กรจะต้องมีระบบของการบริหารจัดการทั้งตัวระบบงานและคน ซึ่งจัดว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร และเพื่อให้ระบบงานเป็นไปได้อย่างดี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้และเป้าหมายที่องค์กรต้องการ องค์กรจำเป็นต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับระบบงานที่สามารถทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ควบคู่กับสมาชิกทุกคนในองค์กรมีสภาพชีวิตของการทำงานที่ดี

การจัดองค์กรนั้น นับได้ว่าเป็นหน้าที่งานทางการจัดการประการที่สองของกระบวนการจัดการ ในขณะที่วางแผนช่วยกำหนดเป้าหมายทิศทางและแผนงานกิจกรรมที่ต้องทำต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้วนั้น การจัดองค์กรก็จะเป็นงานที่ต่อเนื่องโดยทำการพัฒนาโครงสร้างองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เป็นโครงสร้างของกลุ่มตำแหน่งงานที่จะรองรับทำงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามแผนจากความจริงข้อนี้เอง จึงสามารถกำหนดเป็นหลักการเบื้องต้นได้ว่า โครงสร้างองค์กรที่จะตั้งขึ้นจะต้องไม่มีขนาดใหญ่และเล็กกว่าแผนงานของหน่วยงาน เพราะจะทำให้คนมากกว่างาน ซึ่งทำให้เสียค่าใช้จ่าย หรืออาจเกิดปัญหาขาดคนงานขึ้นได้ ปัจจุบันองค์กรธุรกิจยุคใหม่มักจะสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สามารถผลิตชิ้นงานออกมาตามเป้าหมายและทันเวลา กำหนดการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานแนวใหม่ เพื่อสนับสนุนพนักงานให้ยังคงมุ่งมั่นกับงานที่ได้รับมอบหมาย และทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร ก็มีความจำเป็นไม่น้อยเช่นกัน (Posttoday, 2024)

การจัดองค์กรสมัยใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นและประยุกต์กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการทำงานและการบริหารงาน โดยองค์กรต้องมีการปรับสภาพองค์กรตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อให้การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่สามารถแข่งขันได้ อีกทั้งการบริหารจัดการยุคใหม่นี้ ผู้บริหารต้องมีความรู้รอบด้าน ทั้งในการการสร้างระบบการทำงาน การสร้างกระบวนการทำงาน และการติดตามประเมินผลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้หลักสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ นอกจากจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งงานและโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว การจัดองค์กรยังต้องมุ่งให้เกิดการประสานการทำงานระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลาได้อีกด้วย โครงสร้างองค์กรที่จัดขึ้นจึงต้องมีกลไกในการประสานงานให้การทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดี การก้าวก้าวหรือทำงานซ้ำซ้อนกัน และการขัดแย้งในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น

ปัจจุบันการจัดการศึกษาอยู่ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในโลกยุคดิจิทัล (Digital Era) ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษา จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทุกองค์การต้องเผชิญกับยุคโลกป่วน (Disruptive World) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สิ่งหนึ่งเข้ามาแทนที่อีกสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง รวดเร็ว ดังเช่น การเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และจากปัจจัยคุกคาม 5 ปัจจัย ได้แก่ เทคโนโลยี ความสะดวก ความเร็ว ข้อมูล และพฤติกรรมนอกกรอบ ที่เข้ามาเป็นปัจจัยกระตุ้นให้โลกเปลี่ยนแปลง (Duangchuen, 2018) ตลอดจนจนถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากในโลกออนไลน์ ก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน รวมทั้งพฤติกรรมของคนที่ไม่ต้องการอยู่ในกรอบแบบเดิม ๆ เพราะมีทางเลือกใหม่เข้ามา ก็สามารถหาวิธีการใหม่ที่จะสนองความต้องการตัวเองได้ หากความรู้ได้ การเตรียมตัวเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด หรือเรียกว่าเป็นเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) ทำให้ทุกองค์กรได้เห็นภาพในยุคโลกป่วน ที่ต้องตระหนักว่าเราไม่ได้อยู่บนโลกใบเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดในปัจจุบันและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องมีการวิเคราะห์ทำความเข้าใจ ต้องลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในยุคโลกป่วน เป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลกการศึกษาอย่างเต็มตัว

ซึ่งในบทความนี้จะเป็นการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นสำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีการจัดการองค์กร 2) ทฤษฎีระบบ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการองค์กร

การจัดการองค์กรเป็นการรวบรวมเอาพนักงานที่อยู่ใต้อำนาจมาทำงานร่วมกันมีการประสานงานกัน เพื่อทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการองค์กรไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Kwanngern (2016) การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้การจัดการองค์กรจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไรและใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

นอกจากนี้ Bangmo (2015) ยังเสริมว่า การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์การย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วยทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อีกทั้ง การจัดการองค์กร Herbert G. Hicks (1971) ได้ให้ความหมายว่า การกำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นทางการโดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนดภาระงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและของตำแหน่งงานไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) (Robbins & DeCenzo, 2004; Certo, 2003)

สอดคล้องกับคำนิยามของ Kaewsanant and Chirinung (2021) ที่ระบุว่า การจัดการมีความหมายอย่างกว้างขวาง เช่น 1) ครอบคลุมถึงชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ 2) กระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือ 3) เป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wongsansri (2009) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดการองค์กร หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่ตั้งทำขึ้นไปสู่สัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา

ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิมนี้ได้เริ่มต้นช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในช่วงที่โลกเริ่มปรับตัวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีดั้งเดิมในยุคเริ่มต้นนี้จะมีลักษณะมุ่งเน้นไปยังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and Efficient Productivity) เป็นหลัก มากกว่าการใส่ใจบุคคล ระบบการบริหารงานจึงเน้นการมีแบบแผน กฎเกณฑ์ โครงสร้างชัดเจนแน่นอน มีรูปแบบตายตัว ลักษณะเป็นองค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงที่สุด ยุคนี้มนุษย์ที่ใช้แรงงานจะถูกมองเป็นเสมือนเครื่องจักรกล ยิ่ง

เพิ่มประสิทธิภาพมนุษย์ให้ทำงานได้ดีขึ้นเท่าไรก็ยิ่งสร้างผลผลิตได้ปริมาณเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยทฤษฎีและแนวความคิดในกลุ่มนี้อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นหมายถึงการจัดการการทำงานแบบมีระบบ โดยอาศัยเทคนิคหรือวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ซึ่งก็คือ “กฎระเบียบ” นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาเหตุและผล เก็บข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้นๆ เริ่มเกิดขึ้นในช่วงต้นของยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ทฤษฎีในยุคนี้จะมุ่งเน้นไปยังเป้าหมาย ผลสำเร็จ ที่มาจากการจัดการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวความคิดการจัดการแบบหลักการบริหาร (Administrative Management) แนวคิดนี้เกิดขึ้นในยุคคลาสสิกเช่นกัน แต่จะมีการจัดการที่เป็นระบบระเบียบขึ้น แนวความคิดนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่าการบริหารแบบวิทยาศาสตร์นั้นเป็นลักษณะสากลที่มีอยู่เป็นปกติอยู่แล้ว แต่นักทฤษฎีในกลุ่มการจัดการแบบการบริหารนี้จะมุ่งเน้นสนใจในการปรับปรุงการทำงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายการจัดการโดยเฉพาะ ไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง โดยนักทฤษฎีกลุ่มนี้จะมีสมมติฐานว่าความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารเสียมากกว่า

Luther Gulick (1937) นักทฤษฎีที่โดดเด่นในเรื่องทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงาน ตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ที่ทั้งสองเป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ถูกกองทัพสหรัฐเรียกรวมตัวกันช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการกองทัพและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งสองได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารอันประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

P – Planning : การวางแผน ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ

O – Organizing : การจัดองค์กร ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

S – Staffing : การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดตำแหน่ง การพัฒนา เป็นต้น

D – Directing : การอำนวยการ ตั้งแต่หน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนภาวะการเป็นผู้นำ

Co – Co-ordinating : การประสานงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

R – Reporting : การรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่งานส่วนบุคคลไปจนถึงองค์กร เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่างๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้

B – Budgeting : การบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด

ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีและแนวความคิดนี้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) โดยพัฒนา มาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา ทฤษฎีนี้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเริ่มมีการศึกษา ด้านปัจจัยมนุษย์เพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิง มนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเริ่มเกิดการศึกษากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ซึ่งแฝงเข้ามาในองค์กรที่มี รูปแบบมากขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนให้ความสนใจในด้านความต้องการของมนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงาน และพัฒนาตนเอง สำหรับแนวคิดที่โดดเด่นในยุคนี้ก็ได้แก่

1. แนวความคิดการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) แนวคิดนี้ค่อนข้างจะขัดแย้งกับ แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ที่เน้นไปที่ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นหลัก และมองข้ามความสำคัญ ของบุคคลไป มุ่งให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามกระบวนการควบคุมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ แต่ นักทฤษฎีในแนวมมนุษย์สัมพันธ์นี้มีแนวความคิดว่าการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยแรงงานคนเป็น สำคัญ แล้วมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการหลากหลายมิติและไร้เหตุผลด้วย ไม่ได้ทำงานเพื่อหวังตอบแทนเรื่อง ค่าจ้างเพียงอย่างเดียว อีกทั้งมนุษย์ทุกคนยังมีลักษณะที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการใส่ใจเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลใน องค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อผลผลิตโดยตรงด้วยเช่นกัน และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี อีกด้วย

2. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) ในยุคที่สภาพสังคมและ เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไว้อุปกรณ์ต่างๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลาย รายละเอียดเข้ามา โดยเฉพาะการนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในระบบการคำนวณต่างๆ เพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพสูงสุด ไปจนถึงการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ในการ บริหารจัดการออกมาหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด สำหรับในยุคการบริหาร สมัยใหม่นี้มีนักทฤษฎียุคใหม่เกิดขึ้นมากมาย และสม่ำเสมอ มีการค้นคว้าวิธีการบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบ ออกมาไม่ต่างจากการทดลองทางวิทยาศาสตร์

จากความหมายและคำอธิบายข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีหลากหลายรูปแบบที่ไม่ใช่แค่เรื่องระบบโรงงาน และอุตสาหกรรมแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนเมื่อก่อน แต่ถึงอย่างนั้นทรัพยากรบุคคลก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญกับการ ทำงานของทุกระบบและทุกองค์กรเสมอไม่ว่าจะยุคสมัยใดก็ตาม ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นอาจต่างกันไปตาม ลักษณะธุรกิจหรือสไตล์ของแต่ละองค์กร แต่ท้ายที่สุดแล้วทุกองค์กรต่างก็มีจุดประสงค์หลักเดียวกันนั่นก็คือต้องการ ขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าอย่างยอดเยี่ยมที่สุดและประกอบธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ดียังมีหลักการบริหารจัดการอีกมากมายที่เกิดขึ้นบนโลกนี้ ตั้งแต่หลักการของนักทฤษฎียุคเก่าไป จนถึงกลยุทธ์ของนักวิชาการตลอดจนนักบริหารยุคใหม่ หลายหลักการในอดีตยังคงนำมาใช้ได้ผลดีจนถึงยุคปัจจุบัน หรือบางองค์กรเองต่างก็สร้างสรรค์หลักการบริหารของตัวเองขึ้นมาใหม่ให้มีความเฉพาะตัว ขณะที่หลายองค์กรอาจ

ผสมผสานหลักการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ร่วมกันก็มี อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นหลักการไหน หากองค์กรเลือกหลักการบริหารจัดการมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับขนาดและลักษณะองค์กรของตน ก็อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

2. ทฤษฎีระบบ

Robbin and Judge (2007) ให้นิยาม “ระบบ” คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันและสัมพันธ์ซึ่งกัน ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เป็นเอกภาพ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ ด้าน Hicks (1972), Semprevivo (1976), and Kindred (1980) กล่าวว่า ระบบ คือ การรวมตัวของสิ่งหลายสิ่งเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกันเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

ทฤษฎี (Theory) มีรากศัพท์มาจาก Theory (ละคร) เป็นการสะท้อนภาพของมนุษย์เป็นภาพจำลองของชีวิต ภาพสะท้อนของสังคม มนุษย์มักจะคิดว่า ทฤษฎีเป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว สามารถปฏิบัติตามได้แต่ในความเป็นจริง ทฤษฎีคือ กรอบความคิดที่สร้างขึ้นเพื่อเข้าใจความจริงบางอย่าง รัฐบาลส่วนรู้โดยประมาณ ซึ่งกรอบความคิดนี้จะช่วยให้เข้าใจความจริงมากขึ้น เป็นวิธีการจัดการที่ผสมผสาน หน้าที่การจัดการ กิจกรรมการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายนอก

ระบบหนึ่งๆ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input Stage) ขั้นตอนการแปรสภาพ (Conversion or Transformation Stage) และขั้นตอนผลผลิต (Output Stage) และ มีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (Teerawanich, 2010)

Scott (1967) ได้กล่าวไว้ว่า การนำแนวคิดและทฤษฎีระบบหรือเรียกว่า System Theory เข้ามาเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการองค์กร โดยอาศัยการจัดการบทบาทหน้าที่ที่กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร และการบริหารงานโดยเน้นให้มองภาพรวมขององค์กรในสภาพที่เป็นระบบ

Sehgal and Bharucha-Reid (1972) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีระบบหรือเรียกว่า System Theory หมายถึง การรวมตัวของหลาย ๆ สิ่ง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความเป็นศูนย์กลางเดียวกัน โดยในแต่ละสิ่งที้นำมารวมรวมกันจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือจะต้องมีผลกระทบซึ่งกันและกัน นำมาผ่านซึ่งผลของกระบวนการและเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคือผลลัพธ์นั่นเอง

Hieronymi (2013) ได้กล่าวไว้ว่า การนำแนวคิดและทฤษฎีระบบว่า เกิดจากการรวมกันของหลากหลายวิชา ไม่ว่าจะเป็น ชีววิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยาและเทคโนโลยีและเอามาประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านระบบกระบวนการขั้นตอน นำมาซึ่งผลลัพธ์ซึ่งนำมาสู่ข้อตกลงคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อไป

Galupa (2014) ได้ศึกษาถึงการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎีระบบ มาประกอบการบริหารงาน โดยกล่าวไว้เกี่ยวกับ System Theory ว่าต้องเริ่มจากกระบวนการในการนำข้อเสนอแนะ มาเพื่อพัฒนาปรับปรุงก่อน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผ่านกระบวนการนำมาซึ่งผลการดำเนินงาน

Montgomery and Oladapo (2014) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการวิเคราะห์ถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่ซับซ้อน ซึ่งมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการนำมาสู่ผลลัพธ์และการตรวจสอบ เป็นระบบที่หมุนเวียนอย่างนี้ไปเรื่อย ๆ โดย Montgomery ได้ศึกษาถึงรูปแบบห่วงโซ่คุณค่าการดูแลสุขภาพของคนทั่วโลก โดยนำเสนอความสัมพันธ์ที่เริ่มจาก สิ่ง

อำนวยความสะดวกสบายการไหลเวียนของสินค้าและบริการจากผู้ผลิตไปยังผู้จำหน่าย ผู้ให้บริการหรือสถานบริการ เป็นตัวกลาง ซึ่งผลลัพธ์สุดท้าย ก็คือ ผลการดำเนินงานทางด้านการเงิน

Phuttapoomphitak and Inwang (2011) กล่าวว่า สำหรับการบริหารเชิงระบบนั้นมีประโยชน์มาก เพราะผู้บริหารสามารถมองเห็นขอบเขตขององค์กรและที่ระบบย่อยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรควรจะเป็นระบบเปิดอย่างแท้จริงเพราะว่าต้องใช้อุปกรณ์นำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม แนวความคิดนี้จะได้ผลต่อเมื่อองค์กรที่นำไปใช้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะข่าวสารข้อมูลจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแนวคิดนี้อย่างยิ่ง ฉะนั้นองค์กรควรตรวจสอบสภาพแวดล้อมและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาการบริหารต่อไป

Naweekarn (2002) กล่าวว่า ทักษะเกี่ยวกับระบบได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไม่แน่นอนและคลุมเครือผู้บริหารไม่อาจจะควบคุม ปัจจัยการผลิตทุกอย่างได้อย่างเต็มที่ตามข้อเสนอแนะของทฤษฎีสมัยใหม่จึงมีความสำคัญที่จะต้องรับรู้และกำหนดความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมและการออกแบบระบบย่อยภายในหน้าที่หลักของผู้บริหารอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาความสอดคล้องระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรและการออกแบบระบบย่อยภายในที่ทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและให้ความพอใจกับพนักงานแนวความคิดระบบจะให้พื้นฐานที่สำคัญในการทำความเข้าใจองค์กรจะเป็นรากฐานแนวความคิดในขั้นตอนต่อไป

Sanguannam (2002) กล่าวว่า ความสำคัญของทฤษฎีระบบมีดังนี้

1. ช่วยให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้นการติดต่อระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้นเพราะได้มีการปรึกษาหารือในการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน
2. ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับขององค์กร
3. ช่วยพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ในวงจรกิจักัดให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมด้วยมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
5. ช่วยให้การประเมินผลงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์

จากข้อมูลข้างต้นของทฤษฎีระบบ สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบมีความสำคัญต่อการรับรู้และกำหนดความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมและการออกแบบระบบย่อยภายในของผู้บริหาร สำหรับการบริหารเชิงระบบนั้นมีประโยชน์มาก เพราะผู้บริหารสามารถมองเห็นขอบเขตขององค์กรและที่ระบบย่อยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นการจัดการองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาควรจะเป็นระบบเปิดอย่างแท้จริงเพราะว่าต้องใช้อุปกรณ์นำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม

3. ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

Intaratat (2007) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หมายถึง เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึง การรับ-ส่ง การจัดเก็บ การเผยแพร่ การแปลง และการสืบค้นข้อมูล ทำให้การประมวลผลข้อมูลนั้นทำได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวดเร็วขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (Suan Dusit Rajabhat University, 2007) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology – IT) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies – ICT) ว่า ในยุคของสังคมดิจิทัล สามารถทำงานได้ทุกสถานที่และทุกเวลาตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น ความสามารถในการทำงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเข้าใจเครือข่ายสังคมออนไลน์การซื้อขายสินค้าและบริการทางอินเทอร์เน็ต และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชาญฉลาด จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การดำเนินงานในองค์กร จึงต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงาน

- การปฏิบัติงานที่รวดเร็ว
- ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน
- ใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
- สร้างความพึงพอใจกับลูกค้าหรือกลุ่มเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากความหมายและข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศยังมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร นักธุรกิจ หรือบุคคลทั่วไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแสวงหาความรู้อย่างถูกวิธี นำมาปรับใช้อย่างถูกต้องและ เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นส่วนหนึ่งในดำเนินชีวิตประจำวันของคนปัจจุบันอีกด้วย

4. การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา

Sinlarat (2019) ที่กล่าวถึง การบริหารจัดการของสถาบันการศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารการสอน การบริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน คือ การอบรมสั่งสอนคนที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นผู้ใหญ่แล้วให้เป็นคนดีของสังคม ในปัจจุบันมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของการผลิตบัณฑิตนั่นเอง
2. การบริหารการวิจัย การบริหารเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้คือ การวิจัยหรือการค้นคว้าบุกเบิกและแสวงหาความรู้ใหม่นั้นเอง
3. การบริหารงานบริการวิชาการ เป็นการบริหารเกี่ยวกับการบริการแก่ชุมชนเป็นจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์กับบทบาททางสังคมของสถาบันอุดมศึกษา โดยเหตุที่สถาบันอุดมศึกษามีวิทยาการและวิทยาการพร้อมข้อมูลจึงจำเป็นที่สังคมจะต้องใช้ประโยชน์ให้เต็มที่

โดยแบ่งลักษณะสำคัญของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไว้ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. การประสานงาน สถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มบุคคล กลุ่มวิชาและกลุ่มความสนใจตามงานและหน้าที่ต่างกันอย่างมาก การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อาจที่จะสั่งหรือมอบหมายงานตามแบบของการบริหารโดยทั่วไปได้ เพราะลักษณะและจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน ผลที่ได้รับย่อมแตกต่างกัน รูปแบบของการบริหารที่ดีที่สุดจึงควรเป็นการประสานงาน โดยให้คนแต่ละกลุ่มพิจารณาและปรึกษาร่วมกันว่าจะดำเนินการอย่างไร การติดต่อดำเนินงานจึงควรเป็นเรื่องของความร่วมมือ และการทำงานร่วมกัน

2. องค์คณะบุคคล ด้วยเหตุที่สถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มวิชาและกลุ่มคนต่าง ๆ การตัดสินใจหรือการวางนโยบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่อาจอาจกระทำโดยคนใดคนหนึ่งได้ เพราะถ้าคนใดคนหนึ่งตัดสินใจแล้วอาจจะไม่เข้าใจปัญหาหรือไม่สามารถแก้ปัญหาของคนอื่น ๆ ได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพแล้ว

การตัดสินใจในแต่ละเรื่องจะโยงไปถึงเนื้อหาและหลักการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพด้วย อำนาจตัดสินใจ อำนาจการวางนโยบายในระดับอุดมศึกษาจึงควรเป็นของกลุ่มบุคคลที่ประกอบไปด้วยคนจากกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันคิดพิจารณา

3. การกระจายอำนาจ การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจโดยกระจายงานออกไปตามความเหมาะสมและความสามารถเฉพาะกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษาโดยทั่วไปจะมีผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่แล้ว จึงควรใช้ประโยชน์จากกลุ่มผู้รู้ร่วมดำเนินงาน แก้ไขปัญหาและสร้างความก้าวหน้าให้แก่สถาบัน อนึ่ง การกระจายงานในระดับอุดมศึกษา ยังหมายถึง การกระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจดำเนินงานให้กับกลุ่มที่รู้เรื่องนั้น ๆ อย่างดีที่สุดอีกด้วย

4. อิสระในการบริหารงาน การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาจะสำเร็จผลได้เต็มที่ ต่อเมื่อสถาบันอุดมศึกษามีอิสระในการบริหารงานของตนเอง ความเป็นอิสระในที่นี้ครอบคลุมถึงการวางนโยบาย การบริหาร และการตัดสินใจควรจะสามารถเสร็จสิ้นในสถาบันนั้น ๆ โดยไม่ต้องขึ้นตรงต่อหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างออกไป แต่ในสภาพที่การจัดสรรงบประมาณยังต้องพึ่งพาแหล่งเงินภายนอกนั้น บทบาทในการจัดสรรด้านนี้ควรเป็นบทบาทร่วมกันและจัดสรรเป็นก้นมากกว่ารายละเอียดย่อย เพราะจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร

Achava-Amrung (2003) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานของอุดมศึกษาควรยึดหลักดังนี้

1. เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. มีเสรีภาพทางวิชาการ
3. มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
4. เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมและภูมิปัญญาไทย อันเป็นการยกระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

จากความหมายและข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา คือ หลักการทำงานที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการนำวิสัยทัศน์สู่การพัฒนา การนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งมีการมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุน การมุ่งการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งความเป็นเลิศการนิเทศ กำกับติดตาม สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรง การปรับปรุง ทบทวน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด เป็นการร่วมมือของคณะบุคคลในการบริหารงานของโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนด โดยมีผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริม กำกับติดตาม และร่วมรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้างต้นทั้งหมด สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. การจัดองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีระบบมีความสำคัญต่อการรับรู้และกำหนดความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมและการออกแบบระบบย่อยภายในของผู้บริหาร สำหรับการบริหารเชิงระบบนั้นมีประโยชน์มาก เพราะผู้บริหารสามารถมองเห็นขอบเขตขององค์กรและที่ระบบย่อยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นการจัดการองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาควรจะเป็นระบบเปิดอย่างแท้จริงเพราะว่าต้องรับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม

3. เทคโนโลยีสารสนเทศยังมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร นักธุรกิจ หรือบุคคลทั่วไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแสวงหาความรู้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์ นำมาปรับใช้อย่างถูกต้องและ เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นส่วนหนึ่งในดำเนินชีวิตประจำวันของคนปัจจุบัน เช่น ดูรายการโทรทัศน์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซื้อสินค้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต จองตั๋วเครื่องบินแบบออนไลน์ การลงทะเบียนหรือดูผลการเรียนทางเว็บไซต์

4. การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา คือ หลักการทำงานที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการนำวิสัยทัศน์สู่การพัฒนา การนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุน การมุ่งการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งความเป็นเลิศการนิเทศ กำกับ ติดตาม สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรง การปรับปรุง ทบทวน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

5. ความท้าทายและโอกาสในการบริหารจัดการองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา มีความท้าทายในเรื่องของการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง รวดเร็ว จากปัจจัยคุกคาม 5 ปัจจัย ได้แก่ เทคโนโลยี ความสะดวก ความเร็ว ข้อมูล และพฤติกรรมนอกกรอบ ที่เข้ามาเป็นปัจจัยกระตุ้นให้โลกเปลี่ยนแปลง แต่ก็ยังมีโอกาสพัฒนาการจัดการองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาโดยการเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

การจัดองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเป็นความท้าทายในเรื่องของการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากแต่ถ้าสถาบันอุดมศึกษา มีการยกระดับคุณภาพของระบบอุดมศึกษาให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา

ประโยชน์ของการนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการจัดการองค์กรมีมากมาย เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นขอบเขตขององค์กรและที่ระบบย่อยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม การจัดการองค์กรของ

สถาบันอุดมศึกษาควรจะเป็นระบบเปิดอย่างแท้จริงเพราะว่าต้องใช้ปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับ มีความจำเป็นต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแสวงหาความรู้อย่างถูกต้องวิธี นำมาปรับใช้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการองค์การของสถาบันอุดมศึกษา คือ หลักการทำงานที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการนำวิสัยทัศน์สู่การพัฒนา การนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุน การมุ่งการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งความเป็นเลิศการนิเทศ กำกับ ติดตาม สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรง การปรับปรุง ทบทวน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดการองค์การในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อเสนอแนะสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. การปรับตัวเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ (New Normal) ด้วยการใช้เทคโนโลยี มีการปรับตัวสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีศักยภาพ การแข่งขันลดน้อยลง การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะฉะนั้นสถาบันอุดมศึกษาต้องที่การปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา
2. การจัดการองค์การของสถาบันอุดมศึกษาควรจะเป็นระบบเปิดอย่างแท้จริงเพราะว่าต้องใช้ปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยส่งออกสู่สภาพแวดล้อม
3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแสวงหาความรู้อย่างถูกต้องวิธี นำมาปรับใช้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ
4. การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ควรเป็นการจัดการศึกษาที่มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้สถาบันการศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

References

- Achava–Amrung, P. (2003). *Analysis of Thai people's rational thinking for decision-making*.
Department of higher education, Chulalongkorn University.
- Bangmo, S. (2015). *Organization and management*. Withayapat.
- Certo, S.C. (2003). *Modern management*. Prentice Hall.

- Duangchuen, P. (2018). Organizational leaders in VUCA world. *Christian University Journal*, 24(3), 450–458. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUTJ/article/view/155265>
- Galupa, A., Hartulari, C., Spataru, S. (2014). The environment pollution in terms of system theory and multicriterial decision. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 48(4).
- Gulick, L. (1937). *Notes on the Theory of Organization: Papers on the science of administration*, Ch. 1. Institute of Public Administration.
- Herbert, G.H. (1972). *The management of organization: a systems and human. resources approach*. McGraw–Hill.
- Hieronymi, A. (2013). Understanding systems science: a visual and integrative approach. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(5), 580–595. DOI:10.1002/sres.2215
- Intaratat, K. (2007). *Information technology and communication theory*. Chulalongkorn University.
- Kaewsanant, K., & Chirinung, P. (2021). Organization management to success. *Journal of Buddhist Sociology*, 6(4), 88–108. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/247838>
- Kwanngern, S. (2016). *Management principles*. SE-EDUCATION.
- Montgomery, E. G., & Oladapo, V. (2014). Talent management vulnerability in global healthcare value chains: a general systems theory perspective. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 173–189.
- Naweeakarn, S. (2002). *Management and organizational behavior* (3rd ed.). Bannakit 1991.
- Phuttapoomphitak, W., & Inwang, K. (2011). *Organizational and management theory*. Phitsanulok University.
- Posttoday. (2021, Dec. 29). *How to manage a team when remote working*. <https://www.posttoday.com/lifestyle/641466>
- Robbins, S.P., & DeCenzo, D. A. (2004). *Fundamentals of management: essential concepts and applications* (4th ed., illustrated). Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior* (12th ed., illustrated). Pearson/Prentice Hall.
- Sanguannam, J. (2002). *Theory and practice of educational administration*. Book point.

- Sehgal, V. M., & Bharucha-Reid, A. T. (1972). Fix points of contraction mappings in probabilistic metric space math. *Mathematical Systems Theory*, 6(1-2), 97-102.
<http://dx.doi.org/10.1007/BF01706080>
- Semprevivo, P. C. (1976). *System analysis: definition, process and design*. Science Research Associates.
- Sinlarat, P. (2019). *Principles of curriculum management and teaching* (5th ed.). Chulalongkorn University.
- Suan Dusit Rajabhat University. (2007). *Application of information technology*. Suan Dusit Rajabhat University.
- Teerawanich, A. (2010). *Modern management* (3rd ed.). Mother Boss Packaging.
- Wijannarong, J., Somboon, V., & Meesiri, W. (2022). New normal: management aspect of modern organization. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(1), 392-400. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/253942>
- Wongsansri, P. (2009). *Human resource management* (5th ed.). Faculty of Management Science, Suan Dusit Rajabhat Institute.