
ภาวะผู้นำด้านการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร
อัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา
สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

The Globalized Educational Leadership And Intelligent Organization
Management Strategy for the Sustainable Human Resource Development of
The Faculty Administrators of Rajamangala University of Technology,
Science and Technology section, Thailand 2012 A.D.

เมธี ฉายอรุณ*
Mathee Chairoon
ดร.ธัญญธรณ์/กมล สุขพานิช-ขันทปราบ**
Dr.Thanyathorne/Kanala Sukhabanij-Khantaprab

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำด้านการศึกษายุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ”มุ่งเพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการศึกษา และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ของผู้นำนักบริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในช่วงปี พ.ศ. 2554 - 2555 ในมิติของภาวะผู้นำด้านการศึกษา และการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความยั่งยืนเป็นสำคัญ สำหรับระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาใช้นั้นเป็นวิธีการศึกษา ในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเฉพาะเจาะจงที่กลุ่มผู้นำ/ผู้บริหารจากทุกภาคส่วนจำนวน 47 คน ประกอบด้วยข้าราชการระดับสูง ผู้นำนักการเมือง ผู้ว่าราชการจังหวัด นายกเทศมนตรี นักธุรกิจ ผู้บริหารจากภาคสื่อมวลชน ผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถึงแม้ว่าจะเน้นการสัมภาษณ์ผู้บริหารภาควิชาการระดับสูงของสถาบันการศึกษาเป็นกรณีพิเศษก็ตามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้วิธีแจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร และทีมงานสังกัดคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนทั้งสิ้น 259 คน อย่างละเอียดรอบคอบ พิสูจน์ถึงผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า ส่วนใหญ่แล้ว ทั้งที่ผ่านมาในอดีต จนถึงปัจจุบันผู้บริหารระดับคณะวิชา รวมทั้งหัวหน้าภาควิชาในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะใช้วิธีการบริหารและการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเคร่งครัด รวมทั้งกลุ่มนักศึกษา ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญคือจะใช้ภาวะผู้นำในการบังคับบัญชาโดยใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ใช้กฎระเบียบและไม่เป็นการกระจายอำนาจรวมทั้งไม่นิยมใช้วิธีการบริหารแบบมอบหมายงาน โดยสรุปเพื่อที่ผู้นำนักบริหารภาควิชาการของคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจะสามารถบรรลุถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานภารกิจ จำเป็นต้องพัฒนาความเป็นเลิศที่มีความสำนึกรู้ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง

*นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

**รองศาสตราจารย์ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

หมายถึงว่าผู้นำ นักบริหารภาควิชาการเหล่านี้จะต้องมีวิสัยทัศน์แห่งอนาคตอย่างแจ่มชัด มีการบริหารภาวะวิกฤตด้านการเปลี่ยนแปลงที่ทันตามสถานการณ์ และเปิดโอกาสให้ทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงต้องเป็น “ครูผู้แก้ปัญหาอย่างแท้จริง” ดังนั้นรูปแบบ (Model) ของงานวิจัย ฉบับนี้จึงสามารถสรุปประเด็นสำคัญในการนำเสนอไว้ดังนี้คือจาก “ผู้บริหารเชิงวิชาการที่ใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง” สู่ “ผู้รังสรรค์ที่เปี่ยมสำนึกสูงล้ำด้านทรัพยากรมนุษย์” หรือ From “The Self - Centered Academic Administrators” To “The Highly Human Capital Conscious Creators”

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำด้านการศึกษา / การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ / ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร / องค์กรอัจฉริยะ / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

ABSTRACT

The main purpose of this doctoral dissertation, entitled “The Globalized Educational Leadership And Intelligent Organization Management Strategy for the Sustainable Human Resource Development of The Faculty Administrators of Rajamangkala University of Technology, Science and Technology section, Thailand 2012 A.D, is to study the faculty administrators of Rajamangkala University of Technology, Science and Technology section, Thailand 2012 A.D., in terms of their educational leadership and intelligent organization management strategy for the development of sustainable human resource development. Methodologically speaking, the study employs the Qualitative Research by indepth interviews of 47 leaders/administrators from all walks of life, including the high-ranking government officials, political leaders, provincial governors, lord mayors, ministers, businessmen, press/media executives, religious and community leaders, though focusing mainly on the top administrators in academic affairs. The Quantitative Research by questionnaire samplings of 259 faculty administrators and ruling staffs of Rajamangkala University of Technology, Science and Technology section, have also been meticulously conducted. The study reveals that mostly in the past and somewhat at present, the faculty staffs as well as department Heads of Rajamangkala University of Technology, Science and Technology section have strictly administered and communicated with other stakeholders, i.e. students, teamworks and associates, by exercising strong and self-centered leadership, with strict rules, regulations, operating scarce decentralization of authority and rarely let go off empowerment. In conclusion, in order for the academic administrators of Rajamangkala University of Technology, Science and Technology section, to be able to fulfill their missions as highly conscious champions in human capital re-creation, they inevitably have to develop themselves and teamworks to possess more strategic leadership proficiency in terms of future visions, change and crisis management, innovative participation as well as intelligent mentorship. Therefore, the model of this doctoral dissertation can be presented as the following : From “The Self-Centered Academic Administrators” To “The Highly Human Capital Conscious Creators”

Keywords : Educational Leadership / The Globalized Education / Organization Management Strategy / Intelligent Organization / Human Resource Development / Sustainable Human Resource Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลก ทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้นำหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีผลกระทบอย่างรุนแรง ทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความสามารถได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้ จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นและเพื่อความสามารถได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนำองค์กรทั้งหลายเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันตนเองให้เป็นองค์กรที่ยึดยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ และขับเคลื่อนโดยยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบริบทโลกดังที่กล่าว ซึ่งต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้อย่างรวดเร็วมาเป็นลำดับ สำหรับบริบทอุดมศึกษาไทยได้มีการขยายตัวในเชิงปริมาณ อย่างรวดเร็วทำให้จำนวนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่แต่เดิมมีมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวนเพียง 24 แห่ง ขณะนี้เมื่อรวมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยเอกชน และวิทยาลัยชุมชนเข้าด้วยแล้วมีถึง 156 แห่ง จำนวนนักศึกษาระดับอุดมศึกษาขยายตัวเป็น 2 เท่าจากประมาณ 8 แสนคนเป็นประมาณ 1.8 ล้านคนในช่วงสิบปีที่ผ่านมา แต่การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐไม่ได้ขยายตัวตาม ยิ่งไปกว่านั้นความซับซ้อนในภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งแรงกดดันจากภาคสังคมที่เกี่ยวกับความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้เกิดแรงกระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายต้องมีการปรับตัวกันอย่างรวดเร็ว (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2549, หน้า40) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังมีนโยบายพัฒนาการศึกษาสายอาชีวศึกษาโดย จะมีการกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการดึงดูดเป้าหมายมาสู่การศึกษาสายอาชีวศึกษามากขึ้น เพื่อเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีวศึกษา เป็นการยกระดับความรู้พื้นฐานและทักษะฝีมือของทรัพยากรมนุษย์ทั้งที่อยู่ในตลาดแรงงานและที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคสินค้า และบริการ เพื่อตอบสนองนโยบายการจัดความยากจนที่ส่งผลถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นโยบายและมาตรการในเรื่องดังกล่าว อาจจูงใจนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหันไปศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาหรือมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาสายอาชีวศึกษามากขึ้น สภาพการแข่งขันจึงขยายวงจำกัดจากการแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกัน ไปสู่การแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาอีกด้วย

จากอิทธิพลของการแข่งขันและนโยบายระดับชาติดังกล่าวข้างต้นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแทบทุกแห่ง จึงต้องคิดและกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนภายใต้ยุทธศาสตร์ของผู้นำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบัน การศึกษาที่มีการบริหารจัดการศึกษาซึ่งอยู่ในเงื่อนไขที่ต้องพัฒนาและปรับยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน (ขจร จิตสุขุมมงคล, 2551, หน้า 2) จึงมีผลกระทบต่อภารกิจ และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับคณะวิชา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในคณะวิชาเพราะต้องควบคุมดูแล สั่งการในการดำเนินงานกิจการของคณะวิชาให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ภารกิจงานด้านการสอน งานกิจการนักศึกษา งานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยงานงบประมาณ งานสำนักงาน ตลอดจนการติดต่อกับหน่วยงานและ

บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นผู้บริหารระดับคณะวิชา ยังเป็นผู้มีบทบาทอย่างสูง ในการทำให้ภารกิจของคณะวิชาตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ เช่นกันที่ผู้บริหารระดับนี้ จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำสูง มีความคิดทันสมัย กว้างไกล มีความสามารถ บริหารการเปลี่ยนแปลง มีการนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เข้ามาพัฒนาหน่วยงาน มีการบริหารกระบวนการตัดสินใจที่ดี มีการวางแผนบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งที่องค์กรโดยรวม เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงคนด้วยข่าวสารข้อมูลที่ดี และเป็นระบบ กระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีการควบคุมคุณภาพทุกกิจกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก (พจน์ สะเพียรชัย, 2546, หน้า 21)

จากความไม่แน่นอนของบริบททางสังคมแห่งยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้สร้างความวิตกกังวลให้กับบุคลากรของคณะวิชาเป็นอย่างมาก เพราะเกิดความสับสนต่อความมั่นคงขององค์กร บุคลากรทั้งหลาย หวังว่าจะได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางหรือนาคตของคณะวิชาจากผู้บริหารซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารระดับคณะวิชา จะต้องให้ข้อมูลที่จริงและทันสมัย ต้องเข้าใจสภาพและความวิตกกังวล ต้องสามารถจูงใจและให้กำลังใจ และแสดงพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม (दनัย เทียนพุด, 2541, หน้า 203) อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารต้องแสดงบทบาทพฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จ มีความสามารถในการตัดสินใจ เป็นผู้แก้ปัญหา ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปในทิศทางที่ดีที่สุดได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ นี้จึงควรเป็นผู้บริหารที่องค์กรมีความต้องการเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการสร้างระบบการปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต้องมีวิสัยทัศน์ จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้จูงใจต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเคลื่อนไหวไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการวิเคราะห์งานและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันว่าเหมาะสมหรือไม่ สามารถวิเคราะห์ความก้าวหน้าขององค์กรในปัจจุบันเพื่อจะนำไปสู่ทิศทางในอนาคตที่ดี และสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อให้องค์กรมีความเจริญ รุ่งเรือง สมรรถนะในการนำหรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงและความอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรต่างๆ จึงพยายามค้นหาหรือนำผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีภาวะผู้นำมาเป็นกำลังสำคัญขององค์กร (วิจิตร วรตบางกูร, 2539, หน้า 14) ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ เช่นกันที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถที่จะกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อความอยู่รอดทั้งปัจจุบันตลอดจนอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ ของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ตลอดจนนำเสนอรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มที่เก็บข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 47 ท่าน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มที่สำคัญคือ กลุ่มผู้แทนผู้นำ นักบริหารภาคการเมือง ภาคราชการและภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 ท่าน กลุ่มผู้แทนผู้นำนักบริหารการศึกษา (อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย) จำนวน 12 ท่าน กลุ่มผู้แทนผู้นำนักบริหารภาคนักวิชาการด้านยุทธศาสตร์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา จำนวน 15 ท่าน กลุ่มผู้แทนผู้นำ นักบริหารภาคนักธุรกิจ ศิษย์เก่า ผู้ประกอบการ, พระภิกษุ ผู้นำชุมชน และสื่อมวลชน จำนวน 11 ท่านเพื่อศึกษา และวิเคราะห์แนวคิด (Conceptual Framework) ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็น โดยกลุ่มประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณในครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรของคณะวิชาหรือวิทยาลัย สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ทำหน้าที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับ คณบดีหรือผู้อำนวยการ รองคณบดี หรือรองผู้อำนวยการ เลขาธิการสำนักงานคณะฯ หรือวิทยาลัย และหัวหน้าสาขาหรือผู้แทน สาขาละ 4 คน จำนวนทั้งหมด 738 คน โดยพิจารณาจากจำนวนหน่วยงานระดับคณะวิชาและวิทยาลัย สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ที่มีระดับความเที่ยงตรง แม่นยำและความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ วิธีการสุ่มตัวอย่างได้ใช้กลุ่มที่มีความรู้และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ผู้บริหารระดับคณะวิชาหรือวิทยาลัย สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยตรง การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้แบบวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับ คุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่บุคลากรของคณะวิชาหรือวิทยาลัย สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล จำแนกประชากรเป็นกลุ่ม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 259 คน ซึ่งจะสุ่ม ตัวอย่าง จากผู้บริหารระดับ คณบดีหรือผู้อำนวยการ 29 คน รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ 86 คน เลขาธิการ สำนักงานคณะฯหรือวิทยาลัย 29 คน และหัวหน้าสาขาหรือผู้แทน จำนวน 115 คน ที่สังกัดคณะวิชาหรือ วิทยาลัย สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์โดยแยกความคิดเห็น เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์และรายงานผลในรูปตาราง แจกแจงความถี่ แล้วขยายความแต่ละตาราง จากแบบสอบถามที่นี้แบ่งเป็น 5 ตอน มีจำนวน 72 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนะต่อภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกภิวัตน์ ของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนะต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร อัจฉริยะของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นมา

ตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติต่อภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 ข้อ

สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาคำตอบจากวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้างต้น นั้น ผู้วิจัยได้คำตอบจากแนวคิดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1.1 ประเด็นการศึกษาแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้บริหารองค์กรควรพึงมีใน สภาวการณ์ปัจจุบันคือ

1.1.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร

1.1.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากร

1.1.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นงนภัส เทียงกมล (2550, หน้า 226) ที่เห็นว่าปัจจุบันเป็นยุคสมัย ของข้อมูลข่าวสาร ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องมีวิธีหรือแนวทางในการบริหารจัดการซึ่งจำเป็นต้องนำ หลักยุทธศาสตร์มาใช้ในเชิงบูรณาการ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกปัจจัย และพิจารณา เชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพราะแต่ละปัจจัยล้วนต่างเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน

คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ในแต่ละด้านผู้นำควรมีความพร้อม ในการเป็น ผู้นำดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของการนำองค์กรผู้นำควรมีบุคลิกที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีโลกทัศน์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้า ตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักการมีส่วนร่วมในการนำ องค์กร สามารถใช้อิทธิพลที่จะโน้มน้าวใจ สามารถใช้อำนาจเหนือผู้อื่น และมองเรื่องการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับถวิล อรัญเวศ (2545, หน้า 21) ได้กล่าว ถึงบทบาทและคุณลักษณะของนักบริหาร ดังกล่าวคือนักบริหารมืออาชีพในยุคปัจจุบันที่องค์กรต้องการ

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของการบริหารทรัพยากร ผู้นำต้องใช้ ความสามารถผลักดันให้องค์กรเกิดความร่วมมือ สามารถสร้างเครือข่ายภายในและภายนอก มีความพยายามที่ จะหาแนวทางใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายในสังคมและชุมชน และต้องมีความสามารถในการบริหาร ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าและสามารถแปลงมาเป็นรายได้เพื่อพัฒนาและความอยู่รอดของ องค์กรเนื่องจากนโยบายด้านงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐลดลง

3. คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะเกี่ยวกับทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำ ผู้นำควรมีบทบาทและความสามารถที่จะนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์มาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการงานวิชาชีพ งานวิจัยและการบริการองค์

ความรู้สู่การพัฒนาสังคม สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับโลกของงานและอาชีพ และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ด้านสารสนเทศในการบริหารและการสื่อสารทั้งภายในภายนอกองค์กรได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Trewatha & Newport (1982, p. 384) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่ามีทักษะภาวะผู้นำบางทักษะที่ไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและตรงกับความต้องการของสมาชิกในองค์กรทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทักษะการใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม ทักษะความไวในการปรับตัวต่อสถานการณ์ ทักษะการสื่อสาร และการอำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทักษะการเข้าถึงจิตใจผู้อื่น

1.2 ประเด็นการศึกษาแนวคิดและทักษะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร อัจฉริยะของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการศึกษาพบว่ายุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ ที่ควรจะเป็นนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นทิศทางสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาในอนาคต ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมที่ผู้นำด้านการศึกษาศึกษาควรดำเนินการดังนี้

- 1.2.1 กำหนดทิศทางขององค์กรแล้วหาวิธีการบริหารให้สอดคล้องหรือประยุกต์ตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 1.2.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรให้พร้อมที่จะแข่งขันได้ในเวทีสากล
- 1.2.3 กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายสู่ความสำเร็จแล้วนำมากำหนดเป็นนโยบายขึ้นองค์กร
- 1.2.4 นำหลักการจัดการคุณภาพมาใช้พัฒนาทรัพยากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งคุณภาพ
- 1.2.5 มุ่งพัฒนางานทุกๆ ด้านจากการสร้างเครือข่าย และพยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของ Certo & Peter (1991, p. 17) ได้ให้นิยาม “ยุทธศาสตร์” ว่าหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนิยาม “การจัดการเชิงกลยุทธ์” ว่า หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการทบทวนกระบวนการเวียนไปเวียนมาตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรโดยรวมสามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

1.3 ประเด็นการศึกษาแนวคิดและทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของ ผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนที่ควรจะเป็นนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นทิศทางสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนที่เหมาะสมนั้นผู้นำด้านการศึกษาศึกษาควรดำเนินการดังนี้

- 1.3.1 สนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นทุกๆ ด้านพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ด้านความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.3.2 นำความสำเร็จมาสู่องค์กรเพราะความสำเร็จขององค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ให้คนรักที่จะพัฒนาและสามารถรักษาบุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น
- 1.3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ควรเป็นนโยบายของผู้นำหรือเป็นภารกิจหลักขององค์กรทุกระดับ
- 1.3.4 ความโปร่งใส ความชัดเจนในการประเมิน ความเที่ยงธรรมในการบริหารของผู้นำ ความมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยของการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.3.5 ความสำเร็จของบุคลากรในมิติทางด้านการเงิน การมีชื่อเสียงในสังคม และสภาพแวดล้อม

ภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สอดคล้องกับ เกียรติชัย วีระญาณนทร์ (2549, หน้า 17) กล่าวว่า “การพัฒนา” คือการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีตามเกณฑ์หรือเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดคุณค่าไว้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แบบสร้างสรรค์ เป็นการสร้างความทันสมัย เพื่อเพิ่มมาตรฐานการดำรงชีวิต เป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการพฤติกรรมของระบบและปัจเจกบุคคล โดยมีแนวทางการพัฒนาขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้ที่กำหนดและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และ Swanson (1995, p.126) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า “เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดง ความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน”

2. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

โดยสรุปภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.7 อายุจะอยู่ระหว่าง 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 69.1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขา คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.3 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแนวคิดและทัศนะทุกด้าน ภาพรวมของภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23 แนวคิดและทัศนะที่เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าแนวคิดและทัศนะ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก (มีค่าเฉลี่ย 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) รองลงมาคือ แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) และแนวคิดและทัศนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์เป็นลำดับสุดท้าย (มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ ในขณะที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นลำดับสุดท้าย

การศึกษาแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิดและทัศนะที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดย (มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) ซึ่งประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด คือผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ควรสามารถใช้ความฉลาดทางสติปัญญาเพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในการบริหารองค์กรระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น ผู้นำควรให้ความสำคัญกับงานวิจัย งานวิชาการ งานบริการวิชาการสู่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมควบคู่กับการมุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นสากลแล้วยังควรต้องมีความสามารถที่เป็นเลิศทางด้าน การติดต่อการประชาสัมพันธ์และด้านการสื่อสารที่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากลเพื่อการประสาน งานหรือเจรจาต่อรองได้เป็นอย่างดี ถือเป็นอันดับแรกๆที่

(มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) นั้นหมายถึงภาวะผู้นำด้านการศึกษายุคโลกาภิวัตน์จะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำแห่งอนาคต คือต้องมีความสามารถหลายด้าน จึงจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ ส่วนอันดับรองลงมานั้น คือในยุคโลกาภิวัตน์นั้นผู้นำด้านการศึกษาขององค์กรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องสามารถติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ และข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อถ่ายทอดต่อให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและดึงเอาการตอบสนองคำสั่งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้เสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นคนที่มีความบุคลิกที่ดูอบอุ่น แสดงออกถึงความเอื้ออาทร มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นการช่วยให้ภาวะผู้นำด้านการศึกษามีประสิทธิภาพผลสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นได้ดี โดย (มีค่าเฉลี่ย 4.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Graen & Uhl-Bien (1995, p. 219) ที่เห็นว่าผู้นำควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน แทนการเลือกปฏิบัติเฉพาะเพียงบางคน โดยทำให้คนเหล่านั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง ด้วยการหลีกเลี่ยงการมีอคติ ลำเอียงและขาดความยุติธรรม ขจัดความรู้สึกการเป็นคนนอกกลุ่มให้หมดไป ผู้นำจึงควรเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันและให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

การศึกษาแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก โดย (มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) และมีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด คือการให้ความสำคัญด้านการจัดอบรมสัมมนา บุคลากรอย่างดีเพื่อให้มีความรู้มีวิสัยทัศน์ และมีความเข้าใจในหลักการการประกันคุณภาพอย่างถูกต้อง จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ 4.99 ส่วนอันดับรองลงมาคือ ประเด็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน คือการมุ่งที่ความเป็นเลิศด้านการเป็นผู้นำทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับโลกผ่านการสนับสนุนให้มีการค้นคว้าวิจัย (R&D) และเผยแพร่ข้อมูลใหม่ๆ หรือ นวัตกรรมที่ คิดค้น สร้างสรรค์ผลงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของประเทศ และควรมีความคิด วิเคราะห์เชิงระบบหรือมีกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ มีแนวทางการบริหารองค์กรอัจฉริยะที่มุ่งพัฒนาการทำงานในลักษณะของทีมงาน (Team Work) มากกว่าการพัฒนารายบุคคล เพื่อธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.98 ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณ์ รุยาพร (2552, หน้า 42) กล่าวถึง อัจฉริยภาพและความพร้อมของบุคลากรผู้ร่วมสร้างสรรค์ภาพแห่งความสำเร็จร่วมกันขององค์กร การพัฒนาทักษะหลักที่เป็น Core Competencies ขององค์กรจะเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเร็วขึ้น

การศึกษาแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย (มีค่าเฉลี่ย 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวทาง การจัดสัมมนาโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพันและต้องการอยู่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป เป็น

อันดับแรก (มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.08) ส่วนประเด็นที่เป็นอันดับรองลงมามี 2 ประเด็น โดยประเด็นแรกคือ มิติแห่งความสำเร็จทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการเงิน ด้านมีชื่อเสียงในสังคมด้านการเชื่อมต่อกับสื่อมวลชนและผู้มีระดับสูงทางการเมือง และผู้บริหารองค์กรยุคใหม่ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญได้อย่างก้าวกระโดดและสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืนเป็นอันดับรอง (มีค่าเฉลี่ย 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.12) และประเด็นที่สองคือการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน ถือว่าเป็นแนวทางที่ดีเลิศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่งย่น ของผู้บริหารระดับคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ย 4.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.12) สอดคล้องกับแนวความคิดของ คะเน็งนิจ อนุโรจน์ (2551, หน้า 113) กล่าวว่า “ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบควบคู่กันไปทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา (พัฒนาทั้งศีล สมานธิและปัญญา) และสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนานั้นต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน”

จากผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำลักษณะดังกล่าวมาผสมผสานกันแล้ว ทำให้มองเห็นภาพรวมของ “ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ทั้งที่ผ่านมาในอดีต ปัจจุบันและทำให้มองเห็นภาพในอนาคต ซึ่งพบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตและปัจจุบัน มีลักษณะที่เป็นแบบ “ผู้บริหารเชิงวิชาการที่ใช้ตนเองเป็นศูนย์กลาง” (The Self-centered Academic Administrators) ส่วนในอนาคตคุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านการศึกษจะต้องปรับเปลี่ยนไปสู่ “ผู้รังสรรค์ที่เปี่ยมสำนึกสูงล้ำด้านทรัพยากรมนุษย์” (The Highly Human Capital Conscious Creators)”ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของความหมายเชิงเปรียบเทียบได้ดังนี้

The Self – Centered Academic Administrators		The Highly Human Capital Conscious Creators	
T	Transference เป็นผู้นำที่มาจากโยกย้ายแต่งตั้งเข้าสู่อำนาจ	T	Talent เป็นผู้นำที่มาจากวิธีสรรหาด้วยการ แสดง ความสามารถในเชิงบริหาร
H	Head มีความเป็นหัวหน้าซึ่งอาจไม่ใช่ผู้นำ	H	Heroism มีความกล้าหาญที่จะเป็นผู้นำองค์กร
E	Eagerness ความอยากได้มาซึ่งอำนาจ	E	Eligibility มีคุณสมบัติที่เหมาะสม
S	Self assertiveness ยึดมั่นในความคิดของตนเองในการบริหาร	H	Harmonious Relationship สามารถนำองค์กรให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว
E	Egocentric เห็นตัวเองมีความสำคัญ	I	Influence ใช้เทคนิคการโน้มน้าวและ จูงใจ
L	Leader เป็นผู้นำซึ่งอาจไม่มีภาวะผู้นำ	G	Good governance บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล
F	Frantic changing ตื่นตระหนกกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	H	High ethical Standard มีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูงในการบริหารงาน
C	Creative Destruction ผู้นำที่ขาดความรู้และทักษะเชิงบริหาร อาจเป็นการทำลายองค์กรอย่างสร้างสรรค์	L	Leadership มีภาวะผู้นำ และ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ
E	Elusive การหลีกเลี่ยงเหตุการณ์เผชิญหน้า	Y	Yearning มีความปรารถนาอย่างยิ่งถึงความสำเร็จของงาน
N	Narcissism ภาวะหลงตัวเองจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการ บริหาร	H	High technology มีความสามารถที่จะก้าวทันเทคโนโลยีขั้นสูงที่ ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์
T	Transcendentalism ใช้หลักการเรียนรู้ ด้วยตนเองแทนการหาองค์ความรู้จากผู้อื่น	U	Unity ความเป็นเอกภาพขององค์กร Universality นำองค์กรสู่สากล
E	Embarrassment ความล้าปากใจที่จะต้องนำองค์กร ทำให้ขาดความ มั่นใจที่จะบริหาร	M	Mightiness มีบทบาทความเป็นผู้นำที่ทรงพลังและเข้มแข็ง

The Self – Centered Academic Administrators		The Highly Human Capital Conscious Creators	
R	Resistance อาจเกิดการต่อต้านจากผู้ร่วมงานทำให้การบริหารงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรเกิดความล่าช้า	A	Abilities & skills มีความสามารถที่หลากหลาย และสามารถนำทักษะในเชิงบริหารมาประยุกต์ใช้
E	Enjoyment ความเพลิดเพลินในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	N	Network of partnership การมีเครือข่ายพันธมิตรเพื่อสร้างความร่วมมือ
D	Disapprove ขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	C	Competency การเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
A	Adhere to Advancement ติดยึดกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	A	Aspect of the problem มีความสามารถในการมองทุกแง่มุมของปัญหาที่เผชิญ
C	Concealment การปิดบัง ไม่เปิดเผยข้อมูล มักเกิดความเคลงใจจากผู้ร่วมงาน	P	Properties Management การบริหารสินทรัพย์เพื่อให้เกิดรายได้
A	Autocratic Leadership การใช้อำนาจในการนำองค์กรเพื่อให้เกิดความเด็ดขาด	I	Instructor ทำหน้าที่ผู้สอนทักษะและแนวทางการทำงานที่ถูกต้องกับบุคลากร
D	Different graduated การที่ผู้นำจบการศึกษาที่แตกต่างกันหลายสาขาจะเป็นอุปสรรคในการบริหารองค์กรที่จัดการศึกษาวิชาชีพ	T	Target มีเป้าหมายสู่ความสำเร็จที่ชัดเจน Trustworthiness สามารถสร้างความไว้วางใจต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา Transparency ยึดหลักความโปร่งใส
E	Exploitation การหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง	A	Anticipate ความสามารถคาดการณ์อนาคต
M	Machination การใช้เล่ห์ เพทุบาย เพื่อการบริหารหรือการนำพาองค์กร	L	Languages ability มีความสามารถทางด้านภาษาอื่น เช่น ภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากล
I	Ignorance การขาดความรู้ที่จะนำพาองค์กร	C	Collaboration มีความสามารถในการ สร้างความร่วมมือในการทำงาน Chief executive ยึดหลักนโยบายเป็นสำคัญ

The Self – Centered Academic Administrators		The Highly Human Capital Conscious Creators	
C	Commander ทำตัวเป็นผู้บังคับบัญชา	O	Optimism การมองโลกในแง่ดีเสมอ
A	Anxiety ความวิตกกังวลในการทำงาน	N	Negotiation ความสามารถในการเจรจา
D	Dedicated การอุทิศตนให้ผู้บังคับบัญชา	S	Support (Research & Development) สนับสนุนวิชาการด้านงานวิจัยและพัฒนา
M	Monopoly ใช้ระบบแบบผูกขาดในการบริหารงาน	C	Change Management สามารถบริหารงานได้ดีในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
I	Intemperance การที่ผู้นำทำตามใจตัวเองมากเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารองค์กร	I	Information Technology Management สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร Innovation สามารถผลิตบัณฑิตนักนวัตกรรม
N	Nepotism ระบบเล่นพรรค เล่นพวก	O	Organization of Excellence มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
I	Ineligible to Leader ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้นำ	U	Unison นำพาไปในทิศทางเดียวกัน
S	Stability การรักษาความมั่นคงในตำแหน่ง	S	Sustainable development การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน
T	Team spirit การบริหารเป็นกลุ่มเล็กๆ ที่สมาชิกกลุ่มมีความจงรักภักดี	C	Compelling Vision การมีวิสัยทัศน์ที่ทรงพลัง เพื่อความสำเร็จขององค์กร
R	Regulation การยึดกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัดในการบริหาร	R	Responsibility มีความรับผิดชอบ Representation ทำตัวเป็นตัวแทนองค์กร
A	Adjudicator การทำตัวเป็นผู้ตัดสินผู้อื่น	E	Equitableness ยึดหลักความยุติธรรมเป็นสำคัญ
T	Trainee ผู้บริหารฝึกหัด (เสมือนเป็นคนที่ขาดความมั่นใจในเชิงบริหารจัดการ)	A	Academic freedom การบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นให้มีความเป็นอิสระทางวิชาการ
O	Oppose การบริหารแบบวางเฉย เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้ง	T	Thoughtfulness ยึดแนวทางการพิจารณาไตร่ตรอง ให้รอบครอบในการบริหารจัดการ

The Self – Centered Academic Administrators		The Highly Human Capital Conscious Creators	
R	Reach for the moon บริหารด้วยความพยายาม ที่จะทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้	O	Open- minded เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็นรวมถึง ความคิดเห็นที่แตกต่าง
S	Self assertiveness ใช้ตัวเองเป็นหลักในการคิด และการทำสิ่งใดๆ	R	Rule of Law ยึดหลักนิติธรรมเป็นแนวทาง ในการบริหาร
		S	Strategy นำหลักยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัย “ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงบูรณาการ ดังนี้

1. ผลจากงานวิจัยทำให้เห็นว่า การเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษามีความสำคัญและมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นผู้นำอย่างมากหรืออาจกล่าวได้ว่า “การศึกษา” เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญยิ่งเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพราะฉะนั้นผู้ที่มารับผิดชอบในส่วนใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานด้านบริหารการศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิชา สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” เป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งเท่านั้นที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาในอนาคต

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการเท่านั้น ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอยู่ที่ผู้บริหารจะเลือกใช้เครื่องมือใดให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรและเหตุการณ์ในขณะนั้นๆ แต่ที่สำคัญคือยุทธศาสตร์ต้องถูกดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายในองค์กรนั้นๆ จึงจะถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางที่สำคัญซึ่งผู้บริหารควรนำไปถือปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ทักษะ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ถือว่าเป็นแนวทางที่ดีเลิศด้าน “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน”

4. ผู้บริหารทุกระดับต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทุกๆ ด้าน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะและประสบการณ์ ด้านภาษา ด้านการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี ให้ก้าวทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกซึ่งเป็นการปรับตัวเข้าการเป็นผู้นำสู่ยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติชัย วีระญาณนนท์. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 2(2), 17.
- เกษม รุยาพร. (2552). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ. กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกอินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.
- ขจร จิตสุขุมมงคล. (2551). การบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- คะเนิงจ อนุโรจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- दनัย เทียนพุด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2545, มิถุนายน-กันยายน). หลักการบริหารคนและบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์. วารสารข้าราชการครู, (2), 21.
- นงนภัส เทียงกมล. (2550). การบริหารยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : พรักหวานการพิมพ์.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2539). ของฝากผู้บริหาร บุคลิก ลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ดี. กรุงเทพฯ : ชนิษฐ์การพิมพ์.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2549). วิสัยทัศน์ CEO มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Certo, S.C. & Peter, J.P. (1991). *Strategic management : concepts and applications*. Singapore : McGraw-Hill.
- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership : Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years : Applying a multi-level multi-domain perspective. Elsevier : The Leadership Quarterly.
- Swanson, R.A. (1995). *Human resource development: Performance is the key*. San Francisco, CA : Berret-Koehler.
- Trewatha, R.L. & Newport, M.G. (1982). *Management*. Plano, Texas : Business Publications.