

ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จิตราพร กังสวัสดิ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะผู้นำ ปัญหาของลักษณะผู้นำ และแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ถูกสัมภาษณ์จำนวน 35 คนมาจากประชากรที่ประกอบด้วย 4 กลุ่ม เป็นผู้บริหารระดับสูง 6 คน ผู้บริหารสายวิชาการและสายสนับสนุน 6 คน พนักงานปฏิบัติการ 12 คน และผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มี 5 ด้านคือ ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน การนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และการมีความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน แนวทางการพัฒนาลักษณะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวแล้วเพราะเป็นเครื่องชี้ของความสำเร็จของการบริหาร หน่วยงานของสถาบันฯ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำ คือ การทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตาม เกิดความประทับใจ เชื่อฟัง รักดี และเกิดความร่วมมือโดยสมัครใจ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

คำสำคัญ: ลักษณะผู้นำ การอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ
ที่อยู่: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
Email: Kkjitrapp@hotmail.com



Leadership Traits of Executives at the King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Jitraporn Kungsawat¹

Abstract

The main research objectives were to study leadership traits, problems of the leadership, and solutions to the problems of leadership of executives at the King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. This qualitative research employed interviews of 35 key informants. The findings revealed that leadership traits of executives at the King Mongkut's Institute of Technology consisted of 5 dimensions, i.e. commitment to work target achievement, applying academic and technological knowledge on work operation, collaborative teamwork, listening and accepting suggestions for change, and group leadership competency. It was recommended that the 5 leadership traits should be developed in all executive levels since they were managerial success indicators. The various units in the Institute would be able to achieve objectives with skills and arts of leaders in persuading others to follow, appreciate, obey, be loyal, and voluntarily cooperate to work for shared purpose.

Key words: leadership traits, higher education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

¹Ph.D. student, Public Policy and Management Programme.

Address: Kasem Bundit University, 1761 Patanakarn Road, Suan luang, Bangkok 10250

Email: Kkjitrap@hotmail.com

บทนำ

ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ถูกกำหนดภาระหน้าที่ไว้ในคำรับรอง ของสถาบันว่า จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติตนเพื่อตนเอง และเพื่อผู้อื่น เฉพาะกลุ่ม โดยต้องมีบทบาทภาระ หน้าที่ ปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นอดทน ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อตนเองให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาพระราชบัญญัติของสถาบัน เพื่อให้รู้และเข้าใจข้อที่ตนเองที่ต้องพึงปฏิบัติ ตามที่แสดงไว้รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นแนวทางนำไปปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามธรรมเนียม ประเพณีขององค์การ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ด้วยการใช้ลักษณะผู้นำมาเป็นเครื่องมือ

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2541 นโยบายการออกนอกกระบบก็ได้เป็นข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันรัฐบาลไทยกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) โดยความมุ่งหมายของรัฐบาลเพื่อลดงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัยหรือคณะที่จัดตั้งขึ้นใหม่ออกนอกกระบบราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่เรียกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น

การบริหารสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ลักษณะผู้นำ (traits) ของผู้บริหารมีส่วนสำคัญมาก ต้องมีลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นคนเก่ง มีวิริยะ อุตสาหะ และมีวิสัยทัศน์ (ยาวิราช, 2546) นอกจากนั้น ยังมีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญคือ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารทุกระดับในสถาบันการศึกษา (วงศ์เกียรติขจร, 2553)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1). เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2). เพื่อศึกษาปัญหาของลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 3). เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

- 1) ทำให้ทราบถึงลักษณะผู้นำของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2) ทำให้ทราบถึงปัญหาของลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 3) ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4) สามารถนำไปเป็นตัวแบบ เพื่อประยุกต์ใช้กับสถาบันเทคโนโลยี และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้นำควรมีคุณธรรมประจำกาย วาจา ใจ คือ พละ 5 หรือกำลังธรรมทั้ง 5 คือ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา จะมีพลังกาย พลังใจ ส่งเสริมให้ทำงานใด ๆ ก็สำเร็จตามความมุ่งมาดปรารถนาทุกประการ และยังส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความคิดดี พูดดี ทำดี เป็นคนดีของสถาบันการศึกษา สังคม และประเทศชาติ บ้านเมืองต่อไป

ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ศาสตร์ที่เป็น การบูรณาการในการนำเอาหลักการสอน หลัก จิตวิทยา เทคโนโลยี วิธีการ ระบบ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านสาระสนเทศ ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิ- ภาพในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น และมีผลต่อการเรียนการสอนที่ มีประสิทธิภาพสูงสุด

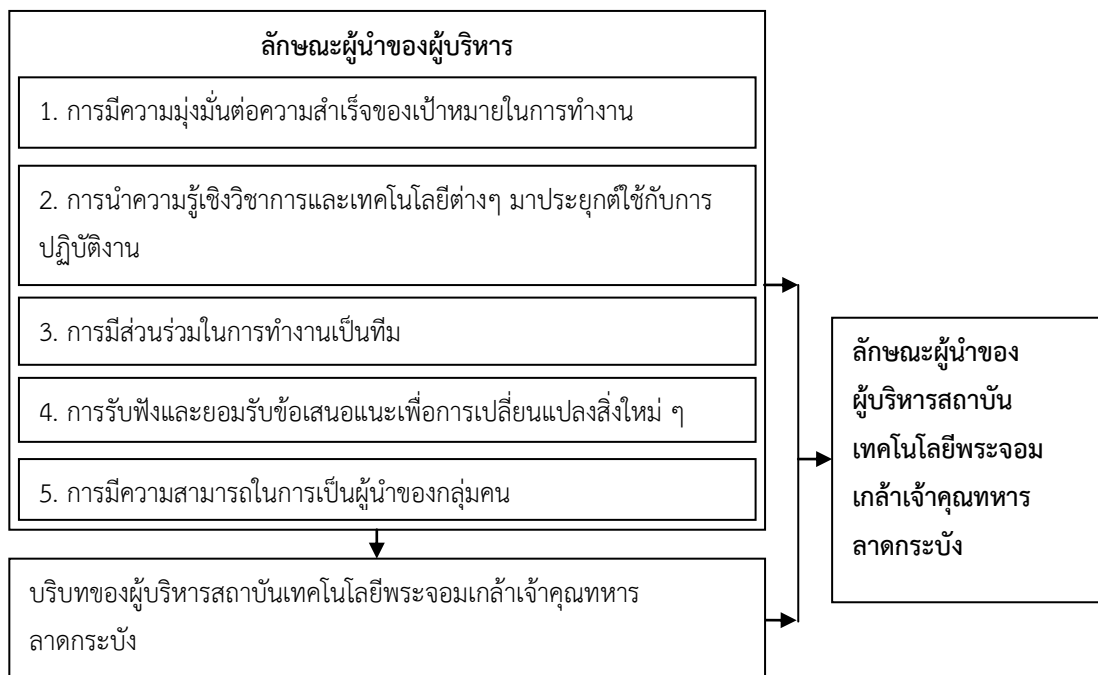
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เป็น สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีม ยังเป็นสมรรถนะหลัก สำหรับการเป็นข้าราชการในยุคปัจจุบันอีกด้วย ลักษณะของทีมที่สำคัญได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมของบุคคล มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย ร่วมกัน การมีโครงสร้างของทีม สมาชิกมีบทบาท และมีความรู้สึกร่วมกัน นอกจากนี้ การทำงาน เป็นทีม ยังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้มี ลักษณะผู้นำที่ดี เนื่องจากสมาชิกทุกคนมี ความสามารถในการจัดการด้วยตนเอง สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการพึ่งพาตัวเอง และสมาชิก

ทุกคนมีความสามารถในการจัดขนาดของกลุ่มที่ พอเหมาะกับงาน

การรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนักวิชาการ ทุกคน ต่างมีความเก่ง และความฉลาดอยู่ในตัว ซึ่งอาจจะ เก่งหรือฉลาดแตกต่างกันไปในแต่ละเรื่อง ดังนั้น ควรพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าหา ผู้อื่นอย่างเข้าใจและจริงใจ เพราะคนยิ่งเก่ง ยิ่ง ฉลาด ยิ่งเติบโตไปเท่าใด ยิ่งต้องรับฟัง เข้าใจ และ เห็นใจผู้อื่น มากยิ่งขึ้นไปเท่านั้น พูดให้น้อย ฟังให้ มาก ในบางกรณีการฟังจะได้ประโยชน์มากกว่า สร้างศัตรูได้น้อยกว่าการพูด การรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น เป็นการที่รับฟัง และให้โอกาส ผู้อื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งทุกๆ คนมี ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ทำให้ผู้บริหารได้สัมผัสถึง ประสบการณ์ของพวกเขา ซึ่งบางครั้งจะได้รับ ความรู้ใหม่ ๆ จากประสบการณ์ของคนอื่นได้ และ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ด้วยความสบายใจ ของทุก ๆ คน ซึ่งการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของ องค์กรอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งวงศีกษาธิการ (2554)

ความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน ควรมีหลักธรรมาภิบาล ที่เหมาะสม และนำมา ปรับใช้ในองค์กร ควรมีหลักดังนี้ หลัก ประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ หลักการ ตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจาย อำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลัก มุ่งเน้นฉันทามติ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) อันประกอบไปด้วย กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) และกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview)

การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิดคือ

1. ข้อมูลจากเอกสารเป็นข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นเอกสารที่เป็นหนังสือ งานวิจัย และบทความทางวิชาการ ที่เป็นเอกสารและไฟล์

คอมพิวเตอร์ออนไลน์จาก เว็บไซต์ของฐานข้อมูลทางวิชาการ ผู้วิจัยได้รวบรวมมาแล้วแบ่งกลุ่มตามประเด็นที่ต้องการ โดยได้สรุปไว้เป็นฐานข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปขอสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 35 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่มตลอดจนการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับประเด็นในเรื่องลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งได้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม สรุปได้ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน ความสำเร็จของงานในทุกวงการต้องมีผู้นำ หรือคนที่มีลักษณะผู้นำ จำเป็นต้องมีเทคนิค และความสามารถมาก ความสำเร็จของผู้นำ มีองค์ประกอบสำคัญยิ่งได้แก่ลักษณะผู้นำ อำนาจของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นความสามารถของการใช้ลักษณะผู้นำ หรือการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์ ความสำเร็จขององค์การในอดีตผู้นำจะรับผิดชอบต่อการควบคุมการทำงานของผู้น้อยอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จในการใช้ลักษณะผู้นำ ย่อมต้องอาศัยความสามารถภายในตัวผู้นำ และตัวผู้ตาม การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการควบคุมการทำงานของผู้น้อยอย่างใกล้ชิด การบรรลุความสำเร็จที่คำนึงถึงเป้าหมายสังเกตได้จากพื้นฐานในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม ความสำเร็จขององค์การ มีเงื่อนไขคือ ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ของพนักงานในองค์กร โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ของผู้ตาม ซึ่งได้จากการทำงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการใช้ความรู้ และความสามารถของตนด้วย

ความวิริยะ อุตุน ต่อสู้กับอุปสรรคนานัปการ จนกระทั่งมีผลผลิต อีกทั้งยังช่วยสร้างทีมที่ทุกคนช่วยกันใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนเสริมจุดแข็ง และปิดจุดอ่อนซึ่งกัน และกัน จากภูมิปัญญาแห่งความมุ่งมั่น

2) การนำความรู้วิชาการและเทคโนโลยีนำมาประยุกต์กับการปฏิบัติงาน ลักษณะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานตามความประสงค์ของระบบการบริหารงาน และต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการ ว่าองค์การจะทำงานและอยู่รอดได้ต่อไปเมื่อเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความสมดุลกันเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหาร/จัดการจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิควิชาการ การให้โอกาสทางการศึกษาและปรับปรุงการศึกษาในสถานศึกษา หรืองานบริหารวิชาการ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย งานที่เป็นภารกิจด้านวิชาการ วัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ภารกิจคือ แสวงหาความเจริญ เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ คุณลักษณะของความเป็นสถาบันที่มีหลักการของความรู้ที่มีแบบแผน และคุณลักษณะของความเป็นสถาบันที่มีการกระจายอำนาจภายในสถานศึกษา

3) การทำงานเป็นทีม เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุดในแบบที่ผสมกันของ 2 มิติ พฤติกรรมของผู้นำ ได้แก่ มุ่งคนและมุ่งงาน ทำให้ได้แบบผู้นำที่สำคัญ 5 แบบ โดยลักษณะผู้นำแบบ ที่เน้นทีมเป็นลักษณะผู้นำแบบที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับผู้ตามที่รู้งานดี ซึ่งไม่จำเป็นต้องรอรับคำสั่งจากผู้นำ คนงานอาจจะสนุกกับงาน และเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำให้มีผู้สนใจศึกษาแบบผู้นำแบบทีม เพราะเห็นว่าสถานการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญ ทีมงานมาจากลักษณะผู้นำที่ส่งเสริม และสร้างความสามัคคี มีน้ำใจในทีม และความรู้สึกร่วมกันน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างผู้ทำงานทั้งหมด ลักษณะผู้นำเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ผู้ตามมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของทีม รูปแบบการพัฒนาลักษณะผู้นำเป็นการสนับสนุนให้เกิดลักษณะผู้นำโดยการสร้างทีมงาน

4) ยอมรับข้อเสนอเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และเกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาว่าผู้ใดมีลักษณะผู้นำหรือไม่ เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่มที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงต่อเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

ของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปมากจากในอดีต การบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบหมายอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ กลายเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสัจธรรมที่ว่าทุกสิ่งในโลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำ และเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือองค์การ เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเป็นพลวัต ยิ่งสังคมมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ก็ยิ่งประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่เป็นเส้นตรง ไม่สามารถทำนายหรือคาดเดาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือของโลกได้ จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความรอบรู้และประสบการณ์ลึกซึ้งมากขึ้นเช่นกัน จึงมีสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ต้องเลือก 2 ทางคือ ล้มเลิกที่จะปฏิบัติหากสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและนำไปสู่ความล้มเหลว หรือตัดสินใจปฏิบัติตามอย่างรวดเร็ว ภายใต้เงื่อนไขที่มีความซับซ้อนวุ่นวายอย่างเท่าทันวิกฤติการณ์ หากเข้าใจการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นจะสามารถสร้างอิทธิพลเหนือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แม้ไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำ 5 องค์ประกอบ โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับ

ที่ประกอบไปด้วย เป้าหมายเชิงจริยธรรม ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสัมพันธ์ การสร้าง และแบ่งปันความรู้ และการสร้างจุดเชื่อมต่อ ในสังคมแห่งองค์ความรู้ ผู้นำต้องสร้างและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรม

5) ความสามารถเป็นผู้นำ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองและสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ เป็นผู้ควบคุมมีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินด้วยความเต็มใจ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเรียบร้อย ลักษณะผู้นำคือ ผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิสัยใจหรือใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น จะเน้นการได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้เช่นกัน สาเหตุที่ความหมายของลักษณะผู้นำมีความหลากหลายแตกต่างกันไว้ว่า อาจเนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจลักษณะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกัน และในที่นี้จะนำเสนอทัศนะของนักวิชาการที่ได้นิยามไว้หลากหลาย บุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของผู้อื่นในการติดต่อ

สัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ซึ่งแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริง บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารให้ประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม สามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จได้ บุคคลที่มีความสามารถแท้จริง หรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถแก้ปัญหา และเป็นผู้นำกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคคลากร ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนากิจงาน มีการสื่อสารที่ดี บุคคลที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม บุคคลที่เน้นการทำงานร่วมกัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นสุขบรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งตามโดยถูกต้องตามธรรมชาติ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้น ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่มีลักษณะผู้นำเป็น ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็น ผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม มีคุณลักษณะผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมี

ความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำ โดยการพัฒนาตนเองให้มีวิชาความรู้และสร้างผลงาน ด้วยการรู้ศักยภาพของตนเองและคนอื่น เข้าใจธรรมชาติ รู้หน้าที่บริหารเวลาได้ รับฟังความเห็นผู้อื่น มีความเด็ดขาดแต่มีเมตตาต่อผู้อื่น ผู้ที่สามารถนำพาผู้อื่นไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการได้ด้วยความสำเร็จเรียบร้อย ทุกวงการจึงต้องมีคนที่มีคุณลักษณะผู้นำ มิฉะนั้นจะเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ยาก แต่การจะหาคนที่มีลักษณะผู้นำให้เข้าไปสู่ความสำเร็จนั้นยาก เพราะคนมีความคิด มีคำถาม และถกเถียง ผู้นำจำเป็นต้องมีเทคนิค และความสามารถมากกว่าผู้ตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและอภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) งานของท่านอธิการบดีมีขอบเขตที่ชัดเจนว่าต้องทำตามคำสัญญานั้นให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งไม่ว่าใครเข้ามาเป็นอธิการบดีก็ต้องทำงานด้วยมุ่งมั่นเช่นกัน จึงควรปรับปรุงคำรับรองที่ระบุไว้ในสัญญาให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันฯ ในภาพรวมให้มากที่สุด

2) ควรจัดเวทีให้ผู้สมัครในตำแหน่งผู้บริหารสถาบันฯ ได้มีโอกาสแสดงวิสัยทัศน์ โดยการให้ทุกคนได้มาร่วมในลักษณะการโต้เถียงโดยพร้อมกัน เพื่อประกันว่าเมื่อมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานแล้วนโยบายที่ดีอยู่ยังคงมีการดำเนินงานต่อไป ถือว่ามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถาบัน และมีความตั้งใจที่จะ

ดำเนินงานให้สถาบันก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่เป็นจริง อย่างมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น

3) ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันฯ แม้โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะเห็นว่าการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมยังมีข้อขัดแย้งอยู่บ้าง ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันฯ ให้มากยิ่งขึ้น

4) เกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถาบันฯ ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารทุกระดับให้ชัดเจน เช่น

1. ควรมีแบบทดสอบความเป็นผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้ง

2. ควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างดี

3. ควรมีจริยธรรมในระดับสูง

4. ควรเป็นที่ยอมรับจากภายในและภายนอก

5. ควรกล้าตัดสินใจผลประโยชน์ส่วนตัวออกเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

6. ควรนำผลงานออกสู่ชุมชนด้วยการเผยแพร่ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ โดยขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ

2. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา



References

- Ministry of Education. (2554). **Manuals and self-training sets of training and development of new school administrators**. Bureau of Academic Affairs and Educational Standards Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.
- Yaviratch, Natepanna. (2546). **Leadership and strategic leaders**. Bangkok: Central express.
- Wongkiatkhajorn, Phichet. (2553). **New generation leaders**, Bangkok: Punyachon press.