

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

THE CAPABILITY DEVELOPMENT MODEL FOR LECTURERS PROMOTING TO EXECUTIVE POSITION IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY IN THE CENTRAL REGION

เจษฎี จันทวงศ์¹, นวลละออ แสงสุข²,
สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์³, ชมสุภัค ครุฑทะ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง (2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง และ (3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ และปัญหาของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน เครื่องมือคือแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปความถี่ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งทำการศึกษา 3 รอบ รอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สรุปผลการอภิปรายผลตามประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง มีโครงการเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาจากหน่วยงานภายในและภายนอก ส่วนปัญหาการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ คณะพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ รองศาสตราจารย์ คณะพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ปริมาณของผู้ที่เข้าสู่การสรรหาคัดเลือกมีจำนวนน้อย (2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ การสืบทอดตำแหน่ง และการประเมินผล และ(3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ รูปแบบที่ได้หลังการปรับปรุงกระบวนการ ประกอบด้วย แผนพัฒนาอาจารย์ การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ และการประเมินผล

จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงความสำคัญของการวางแผนเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร สถาบันการศึกษา เพื่อสามารถทดแทนผู้บริหารปัจจุบันได้ในอนาคต

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the conditions of and the problems in the development of lecturers' capabilities for holding executive positions at Rajamangala University of Technology in the Central Region. The researcher constructs (2) a capabilities development

model for lecturers holding executive positions at this university. Finally, furthermore, the researcher evaluates (3) the model constructed. The research method is divided into three steps. Step One: The researcher studied the conditions of and the problems in lecturers developing capabilities for holding executive positions at the university under investigation. The sample population consisted of 15 subjects. Structured interviews served as the research instrument. The data collected were analyzed and synthesized using content analysis and thence a summary of frequencies. Step Two: The researcher constructed a lecturers' capabilities development model for holding executive positions at the university under study using the Delphi method involving 17 experts for three rounds. The first round employed an open-ended questionnaire. The second and third rounds used a five-rating scale questionnaire. The data collected were analyzed in terms of median (*Mdn*) and interquartile range (*IQR*). Step Three: The model constructed by the researcher was evaluated through the agency of focus groups with nine experts serving as discussants. Discussion contents were analyzed and summarized by reference to issues involving model

elements by means of content analysis

The results of the study were as follows:

1. The development of the potential for lecturers promoting to executive position in rajamangala university of technology in the central region. A preparatory project was established for the development of executive capabilities with a supporting budget provided by internal and external agencies. Problems in developing the capabilities of lecturers. The number of those attending recruitment and selection meetings was minimal.

2 The model constructed by the researcher consisted of four aspects: (1) recruitment and selection for executive positions; (2) the development of the capabilities of those selected for executive positions; (3) succession; and (4) the evaluation of those holding executive positions.

3. In regard to the evaluation of the model constructed by the researcher, appropriate and feasible, the model after the process improvement consists of a development plan. Professors, potential development and evaluation.

From this study, it was found that it is important of planning in preparing for the development of the lecturers' potential for holding the management of educational institutions in order to replace executive

positions in the future.

Keywords: Model, Capability Development for Lecturers, Promoting Executive Position, Rajamangala University of Technology In The Central Region

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) เสนอแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ถึงปัจจุบันฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศเป็นสำคัญเพื่อประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นขององค์กร หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องพัฒนาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องศึกษาวิเคราะห์ นโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร วางแผน กำหนดหลักสูตร หาความจำเป็น คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ระบุถึงบทบาทของครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถทั้งด้านการบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

การเตรียมผู้บริหารทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพและทักษะความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งนรภัทร อัมพานิช (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ (1) การบริหารจัดการหน่วยงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน (2) การบริหารจัดการหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน (3) การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน และ (4) การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน และในปัจจุบันได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมิ บุคลากรทางการศึกษาที่เข้าสู่วัยเกษียณเป็นจำนวนมาก และเกิดช่องว่างระหว่างวัยอย่างเห็นได้ชัด บุคลากรสายวิชาการจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอน และการทำผลงานทางวิชาการ แต่เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหารก็อาจต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงาน ซึ่งหากไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมมาก่อนล่วงหน้า จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารได้จึงต้องเตรียมพัฒนาศักยภาพ ถือเป็นทุนมนุษย์ที่ต้องสร้างไว้เพื่อความพร้อมอนาคต สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558, หน้า 27) ได้ระบุว่า สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องเร่งดำเนินการก็คือ การสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การอบรมและ พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรง

รักษามูลค่า

ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปท่ามกลางกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) ที่หลากหลายนั้นเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 303) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยบริหารจัดการได้โดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและยกระดับสถานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ถึงระดับสูง ปริญญาโท ปริญญาเอก จึงได้มีการยกย่องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มงคล ทั้ง 9 แห่งขึ้น โดยมีการรวมวิทยาเขตที่อยู่ใกล้เคียงกันจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ซึ่งมีอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ ซึ่งประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมหานคร 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครศรีอยุธยา 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 6) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 7) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และ 9) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2559)

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต จึงศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง เนื่องด้วยมีบริบทของพื้นที่การบริหารจัดการแต่ละพื้นที่แต่ละวิทยาเขตที่ไม่แตกต่างกัน จำนวน 5 สถาบันการศึกษาที่อยู่ในเขตภาคกลาง โดยศึกษาถึงรูปแบบที่เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารควรเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ให้สามารถเตรียมความพร้อมของอาจารย์ และนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางหรือทิศทางในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

มากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร และตอบสนองนโยบายของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของ อาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของ อาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร การบริการคนเก่ง การสร้างและประเมิน รูปแบบ ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง จากแนวคิดของกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และบุญลือ ทองอยู่ (2557), นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559), เพชรวัลย์ ธีระวณิชพงศ์ และปัญญพัชรกร บุญพร้อม (2558), โชติชวล ฟู กิจกาญจน์ (2559) จตุรงค์ นภาพร (2561) และ Noe et al. (2013) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการสรรหาคัดเลือกเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (2) ด้านการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (3) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง และ (4) ด้านการประเมินผลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขอบเขตประชากร/ ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลสภาพ และปัญหาการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง และยินดีเข้าร่วมในการวิจัย จากผู้ปฏิบัติงานหน้าที่หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง 5 แห่ง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดกลุ่ม (categorized) และสรุป แจกแจงด้วยตารางแสดงเป็นความถี่

2. ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการบริหารงานในสถาบันการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้เชี่ยวชาญการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน (2) ผู้เชี่ยวชาญการวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 7 คน และ (3) ผู้เชี่ยวชาญการบริหารอัตรา กำลัง จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลการประเมินรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิมาจาก 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน คือ (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน โดยมาจากคนละชุดกันกับเทคนิคเดลฟาย และปรับปรุงรูปแบบตามการอภิปรายกลุ่ม ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยเกณฑ์พิจารณาค่าเฉลี่ย 3.5 ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ลักษณะของคำถามเป็นปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดกลุ่ม (categorized) นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence--IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟาย

รอบที่ 1 ใช้แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ผู้บริหาร มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดกลุ่ม (categorized) นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ

รอบที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

รอบที่ 3 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งเป็นวิธีเดียวกับรอบที่ 2 พร้อมทั้งระบุค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตอบในรอบที่ 2 เมื่อได้ทบทวนคำตอบของตนเอง ผู้เชี่ยวชาญอาจยืนยันคำตอบเดิม เพิ่มเติมคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ หากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำถามข้อนั้น ผู้เชี่ยวชาญจะถูกร้องขอให้แสดงเหตุผลในข้อนั้น ๆ ด้วย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าไม่เกิน 1.50 ผู้วิจัยถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นมีความสำคัญหรือจำเป็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยนำแบบประเมินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ และลักษณะของข้อคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (focus group)

การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้นัดสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

2. สร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งทำการศึกษา 3 รอบ รอบแรกทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวันและเวลาที่นัดหมาย รอบที่ 2 ส่งแบบสอบถามที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จัดกลุ่มให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ รอบที่ 3 ส่งแบบสอบถามแบบพร้อมค่า Mdn และ IR เพื่อยืนยันคำตอบด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยทำหนังสือเชิญจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนัดหมาย วัน เวลา เพื่อร่วมกันอภิปรายตามประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบและส่งเอกสารประกอบการประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หลังปรับปรุงรูปแบบแล้ว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการศึกษาสภาพและปัญหาของรูปแบบฯ นำไป

วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดกลุ่ม (categorized)

2. แบบสอบถามแบบความคิดเห็น มาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากเดลฟาย รอบ 2 และรอบ 3 วิเคราะห์หาค่า Mdn และ IR

3. แบบคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group) วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความ

4. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามองค์ประกอบของรูปแบบโดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

สภาพและปัญหาของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง มีดังนี้

1. สภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ตามองค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ 4 ด้าน มีจำนวน 46 ข้อ ค่าความถี่สูงสุดในแต่ละด้านเรียงลำดับ ดังนี้ 1) การสรรหาคัดเลือกเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 2) มีโครงการเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาจากหน่วยงานภายในและภายนอก 3) มีการแต่งตั้งมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความสามารถในตำแหน่งที่เหมาะสม และ 4) มีการนำเสนอชื่อผ่านหน่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยมีผู้รับรองเข้าสู่สภามหาวิทยาลัย

2. ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ตามองค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ 4 ด้าน มีจำนวน 46 ข้อ ค่าความถี่สูงสุดในแต่ละ

ด้านเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ปริมาณของผู้ที่เข้าสู่งการสรรหาคัดเลือกมีจำนวนน้อย 2) การเตรียมความพร้อมสำหรับพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และวิทยาการอาจไม่เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัย 3) ยังไม่สามารถสรรหาคัดเลือกผู้บริหารได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดตามวาระ และหาผู้ที่เหมาะสมได้ยาก และ 4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลอาจไม่เข้าใจระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาคัดเลือก 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพ 3) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง และ 4) ด้านการประเมินผล จำนวน 46 ข้อ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด 35 ข้อ และอยู่ในระดับความสำคัญมากจำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีความถี่ฐานตั้งแต่ 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มีค่าตั้งแต่ 0.00-1.00

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง จากการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง และทำการปรับปรุงรูปแบบให้เห็นถึงระบบของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. Input ปัจจัยนำเข้า โดยการศึกษาบริบทของสถาบันอุดมศึกษา (Context of Thai Higher Education Institutions) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT) และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (Vision) เพื่อนำมาวางแผนพัฒนา

บุคลากรและเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร สถาบันการศึกษา อันจะส่งผลต่อแนวทางการ พัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2. Process กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ โดยจะมีการสอดคล้องแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แผน การพัฒนาอาชีพ และเตรียมแผนการทดแทนตำแหน่งเพื่อเตรียมการในอนาคต 2) ด้านการสรรหา มีการวางแผนกำหนดการสรรหาไว้อย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการสรรหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ มหาวิทยาลัย และหน่วยงานมีการดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ที่สูงขึ้นทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อเตรียมพร้อมการเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต และ 4) การประเมินผล มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหาร ตลอดจนวิธีการหรือขั้นตอนการประเมินผล มีความโปร่งใส เป็นธรรม เชื่อถือได้ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลย้อนกลับสู่แผนการ พัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และสามารถนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาแผนการพัฒนาอาจารย์ ในอนาคต

3. Output ศักยภาพของอาจารย์ที่ได้มีความ สอดคล้องและเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สถาบัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในการพัฒนาศักยภาพของ อาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยผ่าน กระบวนการพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านการ บริหารสถาบันอุดมศึกษา

4. Outcome สถาบันการศึกษามีผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

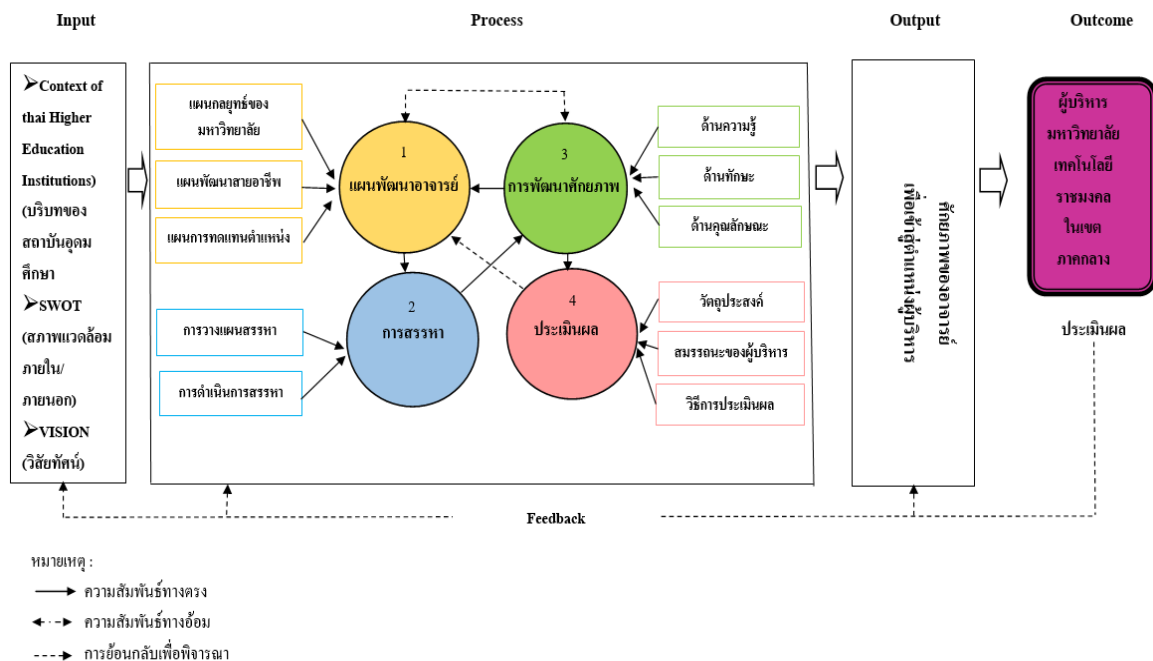
รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลางมีการประเมินผลการปฏิบัติ เมื่อครบรอบปีที่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อเป็นข้อมูล ย้อนกลับการพิจารณาการปรับปรุงแผนการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ต่อไป ดังภาพที่ 1

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลในเขตภาคกลาง ได้รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย ด้านแผน พัฒนาอาจารย์ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านการประเมินผล มีประเด็นที่ นำมาอภิปราย ดังนี้

รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย การศึกษา งาน วิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับยุคดิจิทัล จัดทำ แผนระยะยาวเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์ โดยเฉพาะด้านวิชาชีพด้วยการเรียนรู้การ ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เนื่องจากการ เรียนการสอนในยุคปัจจุบันอาจารย์จะต้องเข้าใจ และมีประสบการณ์ตรงเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะทำให้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง

สามารถวางแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยได้ตรงตามเป้าหมายสอดคล้องกับการเรียนการสอน และเป็นตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของยุวดี ศิริทรัพย์ (2560) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมโยงจากกลยุทธ์ระดับองค์กรลงสู่กลยุทธ์ระดับปฏิบัติงาน โดยแผนงานต่าง ๆ ในองค์กรจะต้องพิจารณาว่าส่วนงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนจะสร้างกลยุทธ์ใดขึ้นมาเพื่อให้กลยุทธ์ดังกล่าวและมีส่วนช่วยสนับสนุนให้กลยุทธ์ระดับองค์กรบรรลุผลสำเร็จ

2. แผนพัฒนาสายอาชีพ การศึกษางานวิจัยพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคลให้กับอาจารย์ทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหาร โดยการเตรียมความพร้อมการทำงานทางวิชาการและการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร สร้างขวัญและกำลังใจโดยการลดภาระงานสอนเมื่อ

สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการวางแผนพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพและคุณสมบัติของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปัญญาสุนทรนนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร พบว่า การพัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Werner (2006) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (career development) เป็นกระบวนการ

วางแผน และการกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้นหมายถึง การเติบโตอย่างต่อเนื่อง การได้รับทักษะ การได้รับโอกาสจากการจัดสรรตำแหน่งขององค์กร

3. แผนการทดแทน การศึกษางาน วิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารของอาจารย์ที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติเดิม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังคนในอนาคต หรือเตรียมพร้อมการลาออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุของผู้ดำรงตำแหน่งตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทดแทนตำแหน่งผู้บริหารได้ เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร จวงตระกูล (2553) กล่าวว่า การวางแผนทดแทน หรือ Replacement plan คือ การพัฒนาคนภายในขึ้นมาทดแทนคนผู้ครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันเมื่อคนนั้นสลับตำแหน่งหรือโยกย้ายออกไปสู่ตำแหน่งอื่นหรือมีการลาออก เลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ ซึ่งจะต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในองค์กรขึ้นมาเพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า การกำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถคาดการณ์ได้ว่าในแต่ละช่วง จะต้องพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่จะออกไปที่ตำแหน่ง

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ด้านการสรรหา พบว่า มี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนสรรหา การศึกษางาน วิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และมีการวางแผนสรรหา รวมถึงการเตรียมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการวางแผนสรรหาจะมีความเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้มีคุณสมบัติของผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Elijah Dickens Mushemeza (2016) วิจัยเรื่อง “โอกาสและความท้าทายของนักวิชาการด้านการอุดมศึกษาในแอฟริกา” พบว่า การสรรหาการแต่งตั้งและการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการควรพิจารณาในด้านผลงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ และสอดคล้องกับแนวคิดของสกล บุญสิน (2560) กล่าวว่า การจัดทำแผนการสรรหา เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างในองค์กรได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีความต้องการบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ผลที่ได้จากการจัดทำแผนการสรรหา นอกจากจะได้คนมาอย่างรวดเร็วแล้ว ยังช่วยลดช่องว่างระหว่างความต้องการบุคคล และการมีบุคคลที่เพียงพอในการทำงาน

2. การดำเนินการสรรหา การศึกษางานวิจัยพบว่า การสรรหาผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นหลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค เป็นโอกาสสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติผู้บริหารต่างสถาบันสามารถโอนย้ายเพื่อมาสมัครเข้าสู่ตำแหน่งได้ เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารต้องอาศัย

ทักษะ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกผู้บริหารจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และบุญลือ ทองอยู่ (2557) กล่าวว่า การคัดเลือกคนดี และคนเก่งให้มาปฏิบัติหน้าที่เป็นขั้นตอนแรกที่จะกำหนดถึงการประสบความสำเร็จขององค์กร โดยการคัดเลือกจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรม (merit) ได้แก่ ความเป็นธรรม (fairness) ความเสมอภาค (equity) และความโปร่งใส (transparency) และหลักการมีส่วนร่วม (participate) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคประชาการในการสรรหาและการคัดเลือก

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลในเขตภาคกลาง ด้านการพัฒนาศักยภาพพบว่า มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) การศึกษางานวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับอาจารย์โดยเน้นประสบการณ์ในการบริหาร ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ทางวิชาการ การบริหารจัดการ และงบประมาณ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing) การบริหารงานกับผู้บริหาร และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารระดับต้น เนื่องจาก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของสถาบันการศึกษานั้นนอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการ จะต้องมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้วยเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557)

กล่าวว่า การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถนะในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

2. ทักษะ (skill) การศึกษางานวิจัย พบว่า การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารเป็นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยมีการสอนงาน (coaching) จากผู้บริหารในปัจจุบันให้กับผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง และเน้นทักษะภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ในระดับ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทักษะความเชี่ยวชาญการบริหารงานทุก ๆ ด้าน และสามารถวางแผนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงแต่ละยุคสมัย อาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารไม่เพียงแต่มีเชี่ยวชาญทางวิชาการเท่านั้น แต่จะต้องมีทักษะการบริหารงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) การศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ด้านคน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผนทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และสาคร ฤทธิ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่ม

3. คุณลักษณะ (Attributes) การศึกษางานวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความเมตตาธรรมในการบริหารงาน การพัฒนาความสามารถในการติดต่อประสานงาน เป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ บริหารงานบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี มีความเมตตาธรรมในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในการบริหารงานในสถานการณ์ซับซ้อนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ George (2000) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อไม่เพียงพอ แต่ต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมิน การ ศึกษางานวิจัย พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าการแจ้งเกณฑ์การประเมินของผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติ ผลงานที่นำมาพิจารณาในการเข้าสู่ตำแหน่ง และระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้ที่เข้าสู่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อการบริหารงาน และทราบถึงตัวชี้วัดที่ชัดเจนก่อนการเข้าสู่

ตำแหน่งเพื่อให้ได้เตรียมความพร้อม และจะได้ไม่เกิดข้อโต้แย้งในภายหลังการเข้าสู่ตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jean Marie (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “The relationship between principals perceptions of performance appraisal and level of job satisfaction” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานยอมรับในความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ ผู้ประเมินเห็นว่าเป็นช่องทางหนึ่งในการปรับปรุงการทำงาน โดยปราศจากอคติ และวัตถุประสงค์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงใจในการทำงาน เชื่อมมั่นในผู้ประเมินที่ไม่มีอคติ และมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้การประเมินผลเกิดความสมบูรณ์ ก่อให้เกิดการยอมรับในทางบวกของกระบวนการประเมินผล

2. สมรรถนะของผู้บริหาร การศึกษางานวิจัยพบว่า ควรให้ความสำคัญด้านความสามารถในการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย มีสมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และพิจารณาถึงปฏิภาณไหวพริบจากการตอบข้อซักถามของคณะกรรมการในการสรรหาคัดเลือก เนื่องจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องสามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ภายในสถาบันได้เป็นอย่างดี การมีไหวพริบในการตอบคำถามจะสามารถสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรและสามารถถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถาบันได้เป็นอย่างดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า การประเมินจากสมรรถนะด้วยการสอบในสัดส่วนร้อยละ 50 และประเมินผลการ

ปฏิบัติงานด้วยคณะกรรมการในสัดส่วนร้อยละ 50 และมีการประเมินสมรรถนะและคุณลักษณะด้วย ศูนย์การประเมิน (assessment center) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sweem (2009) ศึกษา เรื่อง Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study พบว่า สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาควรจะมีกลุ่มสมรรถนะหลักในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา สุเมธสิทธิกุล (2557) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะมากำหนดเป็นข้อมูลความต้องการในการพัฒนายังไม่เป็นระบบ

3. วิธีการประเมินผล การศึกษางานวิจัย พบว่า การกำหนดรูปแบบการตอบคำถามและให้คะแนนในการพิจารณาสำหรับตำแหน่งผู้บริหารแต่ละระดับจะเป็นตัวชี้วัดหรือวิธีการประเมินผลการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมถึงประเมินจากผลการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมาของผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เนื่องจากวิธีการประเมินผลผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่มีกำหนดรูปแบบชัดเจนจะ

เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการได้มาซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย สร้างความน่าเชื่อถือ และเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffiths, Lloyd-Walker and Williams (1999) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่องค์กรทำการสรรหาเข้ามา ต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามคุณสมบัติที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง พบปัญหาการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารปริมาณของผู้ที่เข้าสู่การสรรหาคัดเลือกมีจำนวนน้อย ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และจูงใจให้อาจารย์เข้ารับการสรรหาคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่มากขึ้น

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ในรูปแบบความร่วมมือทางวิชาชีพ เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้ก้าวหน้ายุคสมัย และวางแผนปรับปรุงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บรรณานุกรม

- กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, เจริญวิษณุ ทรัพย์ธรรม และบุญลือ ทองอยู่. (2557). การพัฒนารูปแบบการสรรหา และการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(1), 96-105.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และนายสาคร ธรรมที. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. ค้นเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2559, จาก <http://bri.mcu.ac.th/new/wp-content/uploads/2015/06/08.pdf>
- จตุรงค์ นภธร. (2561). *การบริหารพนักงานดาวเด่น (Talent Management) เพื่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจระดับนานาชาติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตออนไลน์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2561, จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf
- โชติชวัล พุกิกกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล และคณะ. (2557). *ศาสตร์และศิลป์การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรภัทร อิมพานิช. (2559). *รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*. (ดัชนีพันธกิจการศึกษาฉบับที่ ๒๖, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรพลัย ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม. (2558). *การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 8(1), 33-40.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (2559). ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล>
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2560, จาก www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12*. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/7l.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. กรุงเทพมหานคร: แกรนด์พ้อยท์.
- สุปัญญา สุนทรนนธ์. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร*. (ดุสิตบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อังคณา สุขเมธสิทธิ์กุล. (2557). *รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. (ดุสิตบัณฑิตการพัฒนาศาสตร์พยาบาล, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Elijah Dickens Mushemeza. (2016). *Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. International Journal of Higher Education*, 5(3).
- George, J. M. (2000). Emotions and Leadership. The Role of Emotional Intelligence. *Human Relation*, 53(8), 1027-1055.
- Griffiths, J., Lloyd-Walker, B. and Williams, A. (1999). *HR: Human Resource Management*. Australia: Prentice Hall Australia.
- Jeanmarie, T. M. (2008). The relationship between principals' perceptions of performance appraisal and level of job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 47(02), 1059-A. (UMI No. 9968176)
- Noe, A. R. (2013). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill.
- Sweem, S. L. (2009). Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study. *Dissertation Abstracts International*, 70(02), 0384-A. (UMI No. 3349408)
- Werner JM, Desimone RL. (2006). *Human Resource Development*. Thomson South-Western, Business & Economics.