



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

The Model Policy of Internationalization King Mongkut's Institute
of Technology Ladkrabang to enter the Competition for Asean
Economics Community.



นางรัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์
นางจิราพร หาญกลับ

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

The Model Policy of Internationalization King Mongkut's Institute
of Technology Ladkrabang to enter the Competition for Asean
Economics Community.

นางรัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์
นางจิราพร หาญกลับ

b00264195
RC00001

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) ...แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....
แหล่งเงินงบประมาณเงินรายได้.....
ประจำปีงบประมาณ.....2560.....จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุน.....30,100.....บาท
ระยะเวลาทำการวิจัย.....1.....ปี ตั้งแต่.....ตุลาคม 2559.....ถึง.....กันยายน 2560.....
ชื่อ-สกุล หัวหน้าโครงการ และผู้ร่วมโครงการวิจัย พร้อมระบุ หน่วยงานต้นสังกัด
หัวหน้าโครงการ.....นางรัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์.....วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
ผู้ร่วมโครงการวิจัย.....นางจิราพร หาญกลิ่น.....วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาองค์ประกอบของนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ ที่เริ่มจากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนรวม 920 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยและนำเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยองค์ประกอบในด้านภาวะผู้นำ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.78 โดยองค์ประกอบในด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 0.74 องค์ประกอบในด้านพันธกิจขององค์การ 0.73 องค์ประกอบในด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 0.69 องค์ประกอบในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 0.61 และองค์ประกอบในด้าน การจัดการด้านเทคโนโลยี 0.72 การทำให้เกิดผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ให้กับสังคม เศรษฐกิจและประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ : นโยบายความเป็นสากล, การแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Title:The Model Policy of Internationalization King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang to enter the Competition for Asean Economics Community.....
Researcher: Dr. Ratchaneewan Dangwilailux and Mrs. Jiraporn Harnklap
Faculty:Prince of Chumphon Campus.....**Department:**Plan Division.....

ABSTRACT

This study is "The model policy of Internationalization King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang to enter the competition for Asean Economics Community." was composed of 1) To synthesize and develop elements of the international policy of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang to support the entry into the ASEAN Economic Community and 2) To examine the consistency of the international policy model of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang to support the entry into the ASEAN Economic Community. According to the theory is consistent with empirical data. Quantitative Research begins with the study of relevant documents and research to frame the research concept and develop a questionnaire to collect data for the sample. Educational personnel and students of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang totaled 920 persons, and analyzed the research findings and presented the complete report.

The results of this research show that the model of international policy of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang for competing in the ASEAN Economic Community. The Second Confirmation Modeling Model of the International Policy Model of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang for Competing in the ASEAN Economic Community Leadership 0.74 elements in the mission of the organization 0.73 composition in the organizational change 0.69 components in the human resources management 0.61 and elements in the Technology Management 0.72. To achieve the goal It must be based on the involvement of all parties involved in order to be most effective. This will benefit the society. The economy and the nation continue.

Key words : The model policy, Competition for Asean Economics Community, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้เพราะความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายด้วยกัน หน่วยงานแรกที่ต้องกล่าวขอบคุณก็คือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้รับทุนสนับสนุนทุนการวิจัยจากแหล่งทุน เงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2560 และขอบคุณผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่าน ทั้งคณะผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และตัวแทนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

และที่สำคัญขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เผชญิชัยภัต ไชยสิทธิ์ รองอธิการบดีอาวุโส ฝ่ายบริหารทรัพยากรและบริการ และรองศาสตราจารย์ ดร.สกุล ห่อวโนทยาน รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ที่สนับสนุนการทำวิจัย ให้ข้อความแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลหลักในการทำวิจัย ทำให้การทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ที่ให้การสนับสนุนสถานที่สำหรับศึกษาและดำเนินงาน

นางรัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์
นางจิราพร หาญกลับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญภาพ	VI
สารบัญตาราง	VII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
3.1 รูปแบบการวิจัย	70
3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	70
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย	71
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	72
3.7 สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ	83
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มนักศึกษา	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	114
5.1 สรุปผลการวิจัย	114
5.2 อภิปรายผล	125
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	128

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
เอกสารอ้างอิง	130
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (นักศึกษาและบุคคลทั่วไป)	136
ภาคผนวก ข ผลผลิตจากงานวิจัย	151
ภาคผนวก ค สรุปค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการวิจัย	155
ประวัตินักวิจัย	1157



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2.1 มิติทฤษฎี 3 มิติ	13
2.2 ภาพรวมจากแนวคิดภาวะผู้นำ	18
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพันธกิจที่ทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด	20
2.4 กระบวนการในการพัฒนาองค์กร	26
2.5 ความเกี่ยวข้องกันของการจัดการเทคโนโลยี	48
2.6 ระบบเทคโนโลยีการบริหารการจัดการความรู้	53
3.1 ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบของความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	70
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	73
4.1 แนวการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	76
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการใช้งาน	106
4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (PoL)	107
4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis)	108
4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยองค์กร (Cha)	109
4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการเงิน	110
4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech)	111
4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	112
5.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	124

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
4.1 ค่าสถิติเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	78
4.2 สัญลักษณ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้	78
4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ	83
4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา	83
4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน	83
4.6 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ	84
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านทักษะภายใน	84
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตาม ด้านทักษะภายนอก	85
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตามด้านหลักสูตรสู่สากล	86
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตาม ด้านการเรียนการสอน	87
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านบุคลากร	87
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตาม ด้านสถาบัน	88
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร	89
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามจำแนกตามด้านกลยุทธ์ ของสถาบัน	90
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านรายบุคคล	90
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านรายกลุ่ม	91
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านการจัดการ	92
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านนโยบาย	93
4.19 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ	94
4.20 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา	94
4.21 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ	95
4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านทักษะภายใน	95
4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตาม ด้านทักษะภายนอก	96
4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านหลักสูตรสู่สากล	97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตาม ด้านการเรียนการสอน	97
4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัย จำแนกตาม ด้านนักศึกษา	98
4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัยจำแนกตาม ด้านสถาบัน	99
4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูล จำแนกตาม ด้านการปรับ เปลี่ยนบุคลากร	100
4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านกลยุทธ์ ของสถาบัน	100
4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัย จำแนก ตามด้านรายบุคคล	101
4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัย จำแนก ตามด้านรายกลุ่ม	102
4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลจำแนกตามด้านการจัดการ	103
4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัยด้านนโยบาย	104
4.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านภาวะผู้นำด้วยโปรแกรม LISREL	106
4.35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัย ระดับโลก ด้วยโปรแกรม LISREL	107
4.36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) ด้วยโปรแกรม LISREL	108
4.37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) ด้วยโปรแกรม LISREL	109
4.38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ด้วยโปรแกรม LISREL	110
4.39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) ด้วยโปรแกรม LISREL	111
4.40 ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบอันดับที่สองขององค์ประกอบแบบจำลอง นโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	113
4.41 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asia Nations: ASEAN) มีสมาชิก 10 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ประเทศไทย บรูไน พม่า ลาว เวียดนาม และกัมพูชา ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 12 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามใน “ปฏิญญาเซบู” ที่ประชุมสภารัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ 9 ประการ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2559 โดยการสร้างความตระหนักรู้ของประชากรในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียน สร้างความร่วมมือในการพัฒนาภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง ส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของกลุ่มประเทศอาเซียน มีการเชื่อมโยงด้านนโยบายการศึกษาของแต่ละประเทศและร่วมมือแลกเปลี่ยนนักเรียนนักศึกษาในแต่ละระดับ (กรมอาเซียน, กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประชาคมอาเซียนกับสภาพเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีไปพร้อมกันอย่างสัมพันธ์ต่อเนื่อง โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่โดดเด่น และมีศักยภาพสูงมากในการผลักดันให้เกิดพัฒนาการ เป็นตัวเชื่อมโยงได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วจนเกิดเป็นเครือข่ายโลกาภิวัตน์ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและบทบาทภารกิจ โครงสร้าง นโยบาย ภารกิจ ทรัพยากร การเรียนการสอน นักศึกษา คุณภาพและการยอมรับและ ประสิทธิภาพของคณาจารย์ ซึ่งมีจุดหมายปลายทางในการสร้างและค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์ให้ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับภูมิภาคและระดับชาติ ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงต้องพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วยการพัฒนาความเป็น สากลของเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่เริ่มจาก การมุ่งสู่ KMITL ONE หรือ “พระจอมเกล้าลาดกระบังสู่ความเป็นหนึ่ง” โดยมี พันธกิจ ที่ประกอบด้วย 1) ด้านงานวิจัยด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับภูมิภาคอาเซียน 2) ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ มีมาตรฐานระดับนานาชาติ 3) ด้านการบริการวิชาการทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียนที่มีบูรณาการ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการ เรียนการสอน และ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากรของพระจอมเกล้าลาดกระบัง ด้วยนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ที่จะพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ สู่ระดับสากล โดยสร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศ ให้แก่ประเทศ โดยการ 1) พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษหรือหลักสูตรนานาชาติในทุกคณะ โดยสอดแทรก ภาษาอังกฤษเข้าไปในหลักสูตร ทุกคณะต้องมีหลักสูตรนานาชาติที่เข้มแข็ง เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับ ภูมิภาคและระดับโลก จะเริ่มจากหลักสูตรมีลักษณะเป็นหลักสูตร สองภาษา (Bilingual Program) ส่งเสริม ให้มีการเขียนปริญญาบัตรเป็นภาษาอังกฤษและตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษ (Writing Center) ช่วยพัฒนาผลงานตีพิมพ์ 2) เพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ เป็นดัชนีชี้วัด (KPI) ที่สำคัญ ในการมุ่งสู่ 1 ใน 10 ของอาเซียน นักศึกษาต่างชาติจะเป็น KMITL Brand Ambassadors จัดให้มีค่ายกิจกรรมนักศึกษา ต่างชาติฤดูร้อน (Summer Camp) โดยจะใช้วิทยาเขตชุมพรฯ เป็นหนึ่งในศูนย์พัฒนาความเป็นผู้นำและ ค่ายกิจกรรมนักศึกษา มีโครงการแลกเปลี่ยนโดยสามารถโอนหน่วยกิตได้และให้ทุนแก่นักศึกษาที่มี ความสามารถพิเศษ อีกทั้งก่อตั้งสมาพันธ์ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งอาเซียน (Science & เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Technology Students League) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาอาเซียน สร้างแรงดึงดูดในการรับสมัคร (Recruitment) ของนักศึกษาต่างชาติ สร้างความร่วมมือกับโรงเรียนนานาชาติชั้นนำในโครงการ “Gifted Scholars” “Advanced Placement (AP) Program” และ “Double Degrees” เพื่อดึงดูดนักเรียนชั้นนำ 3) เสริมพลังให้วิทยาลัยนานาชาติประชาสัมพันธ์หลักสูตร (Road Show) ให้มีการจับคู่คณะ (Sisters Faculties) ในอาเซียนและกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลก เพื่อแลกเปลี่ยนและเทียบวิชา ก่อตั้งศูนย์อาเซียน (ASEAN Center) บริการข้อมูลนักศึกษาวิทยาลัยนานาชาติจะเป็นศูนย์ (Gateway) ส่งต่อนักศึกษาให้ทุกคณะและทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน สร้างความเข้มแข็งในความร่วมมือระหว่างคณะ 4) เพิ่มโอกาสการใช้ภาษาอังกฤษ ให้นักศึกษาและบุคลากรของสถาบันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยส่งเสริมกิจกรรมเพื่อใช้ภาษาอังกฤษและกระตุ้นให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมโดยให้นักศึกษาต่างชาติที่ได้รับทุนการศึกษามาเป็นนักศึกษาที่เลี้ยง (Resident Advisor, RA)

นอกจากนี้ยังมีการรับอาจารย์ต่างชาติที่มีคุณภาพจำนวนมากที่เป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดของการก้าวไปเป็น 1 ใน 10 ของอาเซียน โดยจะสนับสนุนให้มีการเชิญอาจารย์ต่างชาติมาบรรยาย (Special Lecture) ในรายวิชาให้มากที่สุด จัดสรรทุนให้อาจารย์สร้างพันธมิตรในการทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ต่างชาติและองค์กรต่างประเทศ สนับสนุนอาจารย์ที่จบจากต่างประเทศสร้างเครือข่าย โดยให้ทุนเดินทางกลับไปสร้างความร่วมมือ เพิ่มทุนสรรหาอาจารย์ต่างชาติชั้นนำ เช่น ทุนสำหรับศาสตราจารย์อาคันตุกะ (Visiting Professor) และร่วมมือกับสถาบันภาษาเช่น AUA และ British Council และ เปิดศูนย์ภาษาครบวงจรทั้งอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน และอื่นๆ เพื่อบริการด้านวิชาการแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการให้รางวัลพระจอมเกล้า “King Mongkut’s Model of Science & Technology” พระราชทานแก่นักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ระดับโลก ถวายเป็นพระราชานุสรณ์แด่พระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระบิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย สร้างชื่อเสียงระดับนานาชาติ ดังเช่น รางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ รางวัลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ รางวัลสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี รางวัลสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ ๖๐ พรรษา รุ่งโรจน์ ทั่วไทย สร้างชื่อเสียงระดับนานาชาติ ดังเช่น รางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ รางวัลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ รางวัลสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี รางวัลสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ ๖๐ พรรษา รุ่งโรจน์ ทั่วไทย นอกจากนี้จะยกระดับกิตติศัพท์ (Reputation) ของพระจอมเกล้าลาดกระบังในระดับโลกแล้ว ยังจะส่งผลให้เพิ่มคะแนนการจัดอันดับ (Ranking) แบบก้าวกระโดดอีกด้วย มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างคณะ สร้างนวัตกรรม ที่มุ่งเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ทั้งการบริหารการเรียน การสอน การวิจัย และการปฏิบัติ เพื่อทำให้มีรากฐานการศึกษาที่มั่นคงและยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้ง ศูนย์ออกแบบพัฒนาชุมชน (Community Development for Lifelong Learning Design) ในการเรียนรู้ระหว่างสาขา (Interdisciplinary) และข้ามสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่อย่างรอบด้านนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เช่น การเรียนระยะไกลที่สามารถตอบโต้กันได้ (Distance Interactive Learning) กับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกผ่านระบบเครือข่ายความร่วมมือ

พัฒนานโยบายการวิจัยที่เข้มแข็งในระดับนานาชาติโดยการเพิ่มผลงานวิจัยตีพิมพ์เพิ่มเครือข่ายอุตสาหกรรม โดยจะเป็นศูนย์กลางประสานงานร่วมกับภาครัฐและเอกชนมุ่งเน้นงานวิจัยแบบประยุกต์ใช้ได้จริง และแบบตีพิมพ์นานาชาติ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้กันระหว่างคณะ จัดทุนให้กับอาจารย์ที่จบใหม่ (Young Researcher Fund) มีระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentoring System) ส่งเสริมให้อาจารย์และนักวิจัยเข้าร่วมกลุ่มเครือข่ายงานวิจัยระดับภูมิภาคและระดับโลก สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการจะต้องเป็นหน่วยงานเชิงรุกและคล่องตัวในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัย สร้างแบรนด์และศึกษาความต้องการของตลาด เข้ากับงานวิจัยที่เป็นจุดเด่น (Niche) เพื่อให้เกิดแบรนด์ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมให้ติดตลาด และคัดเลือกเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างผลงานโดยร่วมมือกับองค์กรยักษ์ใหญ่ เช่น Microsoft หรือ Apple เป็นต้น รวมทั้งการสร้างสังคมนวัตกรรมโดยผลักดันให้นักศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และคณาจารย์สร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์และส่งเสริมให้นักศึกษาและคณาจารย์เข้าประกวดในเวทีทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยก่อตั้ง ศูนย์จิตสร้างสรรค์ (Creative Mind Center) เพื่อเป็นศูนย์สนับสนุนการเข้าประกวด ผลิตภัณฑ์ “ลาดกระบ้งโมเดล” สร้างนวัตกรรมพัฒนาชุมชนและสังคม ร่วมกับทุกคณะตั้งศูนย์พัฒนาผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Development) ในการผลิตงานวิจัยสู่อุตสาหกรรม พัฒนาต่อยอดสถานีวิจัยและโทรทัศน์ ก่อตั้งอุทยานอุตสาหกรรมนานาชาติ (International Science & Technology Park) เพื่อต่อยอดทรัพย์สินทางปัญญาโดยดึงดูดบริษัทต่างชาติ และเร่งการจดสิทธิบัตรนานาชาติระหว่างมหาวิทยาลัยและบริษัทต่างชาติ เพื่อนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์

จากที่กล่าวมาแล้วถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะเกิดขึ้น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบ้ง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถทางการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมองค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริษัทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มมูลค่า พัฒนาบริการทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อความอยู่รอดในตลาดการค้าโลกเสรี (Dertouzos, 2009) มีการผลิตความรู้ทางเทคโนโลยีกันอย่างหลากหลาย (Marquardt, 1996) จนทำให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Senge, 1990) โดยการพัฒนาความรู้ใหม่โดยใช้เทคโนโลยีมาเป็นฐานที่มีความสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการแข่งขันได้ดีและมีศักยภาพในการแข่งขันสูง ที่มาจากนวัตกรรมสร้างสรรค์ที่เกิดจากการคิดค้นพัฒนาให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีการเผยแพร่ออกสู่สาธารณะชนในลักษณะของใหม่ที่ไม่มียุคก่อนหรือของเก่าที่มีอยู่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ และจะต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพสูง ที่มีคุณภาพทาง มีสติปัญญา ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ที่จะทำให้อาจารย์เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบ้งพัฒนาไปสู่เป้าหมายความเป็นสากลได้อย่างราบรื่นมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาสื่อการเรียน การสอนที่มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับตัวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกด้านสามารถนำเอาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมเข้ามาบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ดีกว่าและรวดเร็วกว่า มีความสามารถในการที่จะทำรายได้ให้เพิ่มมากขึ้นและทำให้มีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น (Liebowitz & Cheng, 2000) และร่วมกันสร้างกระบวนการและกลยุทธ์ทางธุรกิจในเชิงรุกโดยเน้นการให้บริการทางวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาคมอาเซียนได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พัฒนานโยบายความเป็นสากล โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแนวคิดและทฤษฎีเพื่อสร้างตัวแปรในการวิจัยและอธิบายความเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่รูปแบบความเป็นนานาชาติ เพื่อนำไปสร้างกลยุทธ์รองรับการแข่งขันที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับภาคธุรกิจการศึกษาสอดคล้องกับการเปิดเสรีการค้าบริการด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน นั้นเป็นการให้สิทธิ์คนไทยและคนต่างชาติอย่างเท่าเทียมกันในการเป็นผู้ให้บริการด้านการศึกษา การปฏิรูปในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) จะเป็นการพัฒนาความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน และจัดหลักสูตรนานาชาติร่วมกับสถาบันต่างประเทศเพื่อให้การเรียนการสอนและคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นสากลและเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาไทยเพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประเทศไทยสูงสุด

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญ ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบ้ง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์สูงสุด อีกทั้งการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 นั้น มีระยะเวลาอีกไม่มากแล้ว การมีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้เลย จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในการสร้างสังคมไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ตลอดไป เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตลอดจนการปรับเปลี่ยนให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยกระดับเพื่อสร้างความมั่นคงในระยะยาว โดยการค้นหาข้อสรุปในการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาองค์ประกอบของนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 920 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย
 - 1.2 ทักษะในการสื่อสารอย่างเหมาะสม
 - 1.3 ยึดมั่นในคุณธรรม
 - 1.4 ทักษะในด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 1.5 ทักษะในการตัดสินใจ
 - 1.6 ทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้ง
 - 1.7 ทักษะในการเสริมสร้างทีม
 - 1.8 ทักษะด้านการเรียนรู้
 - 1.9 ทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้ง
2. นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก ประกอบด้วย
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ
 - 2.2 เพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ
 - 2.3 ประชาสัมพันธ์หลักสูตร
 - 2.4 สร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ
3. พันธกิจขององค์กร ประกอบด้วย
 - 3.1 ความไว้วางใจ
 - 3.2 ข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.3 การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์
- 3.4 ความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การ
- 3.5 ขอบเขตของภารกิจ
- 3.6 ขนาดขององค์การ
- 3.7 จุดเน้นด้านการผลิต
- 3.8 จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน
- 3.9 ภาพลักษณ์
- 3.10 วัฒนธรรมขององค์การ
4. การปรับเปลี่ยนองค์การ ประกอบด้วย
 - 4.1 เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 4.2 มีความโปร่งใส ความเป็นที่ศรัทธา
 - 4.3 การริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบ
 - 4.4 การกำหนดกลยุทธ์
 - 4.5 ระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติ
 - 4.6 การรักษาความต่อเนื่อง
 - 4.7 การจัดการเครือข่ายวัฒนธรรม
5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย
 - 5.1 การบรรยายความรู้
 - 5.2 การอภิปรายเป็นคณะ
 - 5.3 การประชุมทางวิชาการ
 - 5.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.5 การสัมมนา
 - 5.6 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
6. การจัดการด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย
 - 6.1 มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยี
 - 6.2 มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยี
 - 6.3 มีการวางแผนงานล่วงหน้า
 - 6.4 มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน
 - 6.5 มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน
 - 6.6 มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 6.7 มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสม
 - 6.8 มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรม
 - 6.9 มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดการดำเนินงาน
 - 6.10 มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูง

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2560-มิถุนายน พ.ศ.2560

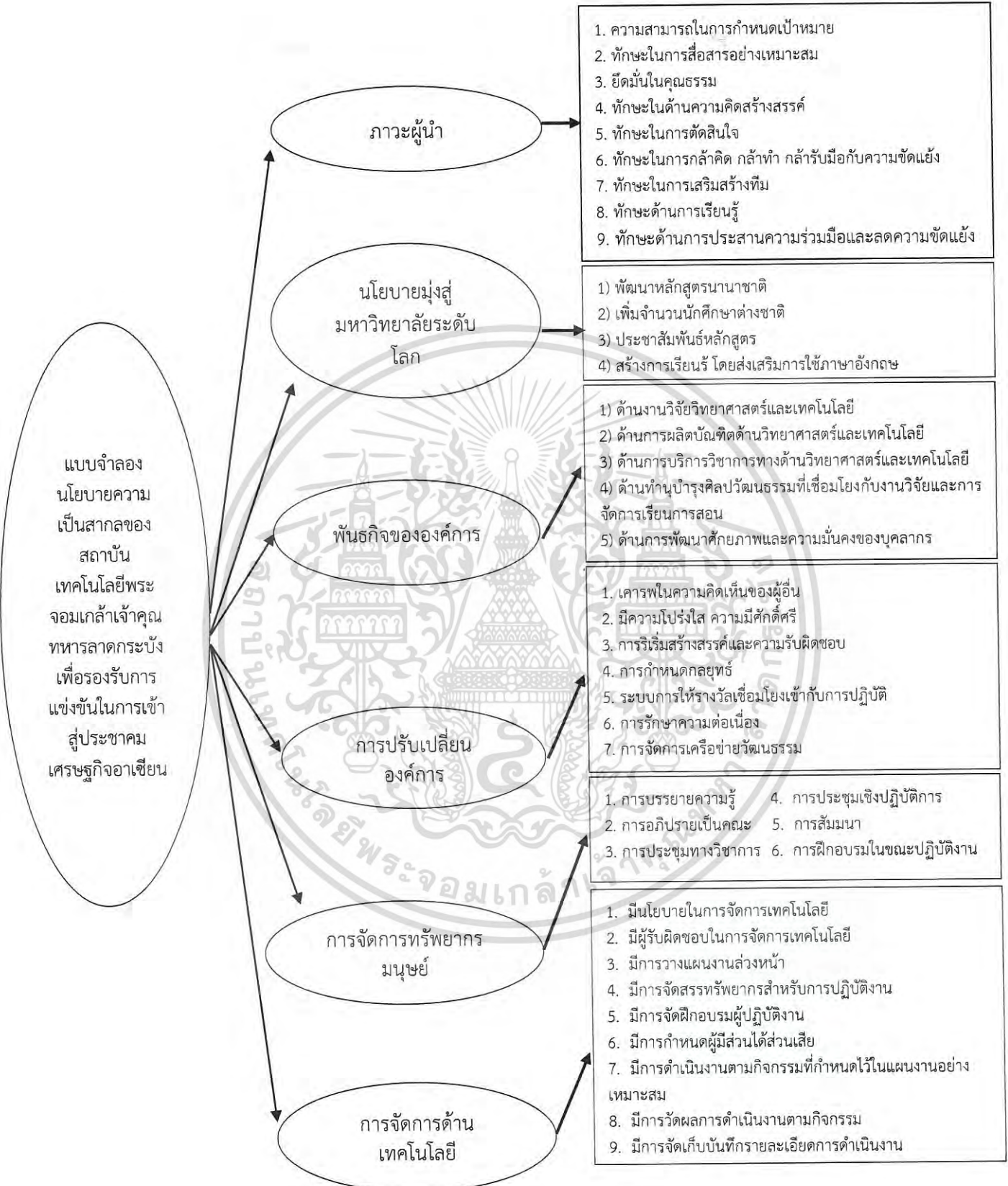
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เพื่อให้แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในการแสวงหาการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Pearce & Robinson (2000) ประกอบด้วย 2) ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก หมายถึง การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับสากล โดยสร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลิตภัณฑ์ที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศให้แก่ประเทศ โดยการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษหรือหลักสูตรนานาชาติในทุกคณะ เพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ เสริมพลังให้วิทยาลัยนานาชาติประชาสัมพันธ์หลักสูตรและเพิ่มโอกาสการใช้ภาษาอังกฤษ ให้นักศึกษาและบุคลากรของสถาบันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Cummings & Worley (2005); David (2007) ด้านพันธกิจขององค์กร หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Lunenburg and Omstein (2000); McShane & Glinow (2005); Porter (1998) 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่การพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Wheelen & Hunger (2008); Schwartz (2006) และ Pitts & Lei (2000) 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่มีศักยภาพเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Drucker (2007); Dessler (2003) และ Daft (2002) 6) ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อการจัดการในทุกด้าน ตามแนวคิด ทฤษฎีของอาเทนา ซินีครู และ มาเรีย ซีมอซี (Athena Xenikou and Maria Simosi, 2006: 568) , ฟิงและ เรสนิค (Fink & Resnick, 2001: 601) และ ฮาลิงเจอร์ (Hallinger, 2011: 128) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

องค์ประกอบ

องค์ประกอบย่อย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้องค์ประกอบของนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.5.2 แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมแล้ว

1.5.3 เพิ่มองค์ความรู้ในสาขาวิชาเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือทำการศึกษาต่อยอดต่อไป

1.5.4 เป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันการศึกษาในทุกระดับสำหรับประชาคมอาเซียนและจะส่งผลต่อประชาชน ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนตลอดไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 อาเซียน หมายถึง สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN)

1.6.2 ประเทศสมาชิกอาเซียน หมายถึง ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรไทย บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่าและราชอาณาจักรกัมพูชา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกันในการฝึกอบรมและการวิจัย โดยความร่วมมือกับองค์กรระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศ

1.6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในการแสวงหาการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.6.4 พันธกิจขององค์กร หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.6.5 การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่มีศักยภาพ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

1.6.7 การจัดการด้านเทคโนโลยี หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อการจัดการด้านข้อมูลเอกสารต่างๆ รวมไปถึงการจัดการด้านระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านบุคคลและสภาวะการณ์ที่เหมาะสมกับปัจจุบัน

1.6.8 นโยบายความเป็นสากล หมายถึง มีการจัดการศึกษาในระบบโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนาแต่ไม่ขัดต่อศีลธรรมความมั่นคงของประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยมีเนื้อหา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
- 2.1.4 แนวทางการใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร

- 2.2.1 ความหมายของพันธกิจขององค์กร
- 2.2.2 องค์ประกอบของพันธกิจ
- 2.2.3 ประโยชน์ที่จะได้รับของความเป็นพันธกิจ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร

- 2.3.1 การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3.2 มูลเหตุปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กร
- 2.3.3 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- 2.4.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.4.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.4.3 เทคนิคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.4.4 ประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านเทคโนโลยี

- 2.5.1 ความหมายของเทคโนโลยี
- 2.5.2 ความหมายของการจัดการด้านเทคโนโลยี
- 2.5.3 หลักการจัดการเทคโนโลยี

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

- 2.6.1 วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งประชาคมอาเซียน
- 2.6.2 สัญลักษณ์และความหมายเกี่ยวกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
- 2.6.3 ประเด็นเกี่ยวกับอาเซียน
- 2.6.4 บทสรุป

2.7 แนวคิดการพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษานานาชาติ

- 2.7.1 ความเป็นมาสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทย
- 2.7.2 ระบบการศึกษาและหลักสูตรสถาบันการศึกษานานาชาติ
- 2.7.3 ระบบการศึกษาและหลักสูตรแบบสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทย
- 2.7.4 บทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติในสังคมไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.7.5 บทบาทของสถาบันในการส่งเสริมความเป็นไทยให้นักเรียนไทย
- 2.7.6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันการศึกษานานาชาติ
- 2.7.7 การขอใช้หลักสูตรสถาบันการศึกษานานาชาติ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
- 2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ในการค้นคว้าเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจถึงความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) คือ ตัวบุคคล และภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถของบุคคล ในการนำให้ผู้อื่นตามคล้อยตาม ซึ่งเห็นได้ว่าทั้งสองคำเป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำของบุคคลนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมการนำของผู้นำที่ทำให้เกิดทิศทางตามทางที่ผู้นำกำหนดไว้โดยมีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติตามและความหมายของภาวะผู้นำมีทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน โดย กิรติ ยศียงยง (2552: 23) กล่าวว่าสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกันก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกัน

อาเทนา ซีนิครู และ มาเรีย ซีโมซี (Athena Xenikou and Maria Simosi, 2006: 568) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้สามารถทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นผู้ที่มีความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

บาสก้า พราสาด และ พอลติน่า จูนนี (Bhaskar Prasad and Paulina Junni, 2016: 1545) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยความสะดวกหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ และเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

ฟิงค์ และ เรสนิค (Fink & Resnick, 2001: 601) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์และเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาเป้าหมายการทำงานและการได้ทุ่มพลังในการทำงานอันจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

ฮาลลิงเจอร์ (Hallinger, 2011: 128) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลป์ในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเป็นการใช้อิทธิพลพฤติกรรมความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำในองค์กรนั้นเพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือในการปฏิบัติและใช้อิทธิพลเพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวที่ผู้นำพยายามใช้ดึงดูดให้ผู้ร่วมงานเห็นคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของคน โดยอาศัยสถานการณ์ในขณะนั้นช่วย

วรธนพร พุทธิภูมิพิทักษ์และคณะ (2554: 38) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายที่กำหนดเป็นความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือการจูงใจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นกระบวนการอิทธิพลที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อันเนื่องมาจากการมีอำนาจและศิลปะของผู้นำในการจูงใจ ชี้นำ และผลักดัน กลุ่มคนหรือองค์กรให้กระทำการต่างๆ อย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมเฉพาะตัวอันโดดเด่นที่มีพลังเฉพาะในการใช้อิทธิพลที่อยู่รอบตัวนำไปสู่การถ่ายทอดที่จูงใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติตามได้ตามความต้องการที่คาดการณ์ถึงผลลัพธ์เอาไว้ หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ เครื่องมือที่มีกระบวนการในการสร้างและพัฒนาที่ส่งผลให้ผู้นำใช้อิทธิพลที่อยู่ในตัว เช่น ศิลปะการชักจูง การสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้ผู้นำคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ภาวะผู้นำถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Halverson, Grigg, Prichett & Thomas, 2007: 63)

บทบาทภาวะผู้นำของข้าราชการไทยต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อความสำคัญของภาวะผู้นำต่อความสำเร็จขององค์กรและการสร้างองค์กรที่มีความสำเร็จแบบยั่งยืน (Sustained Superior Performance) และเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ (1) บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีศักยภาพ (2) ผู้นำองค์กรมีศักยภาพ และ (3) องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผล โดยหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำองค์กร คือ ต้องพัฒนาคุณลักษณะและความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรจากส่วนที่สำคัญที่สุด นั่นคือการพัฒนาตัวบุคคลโดยการสร้างให้บุคคลมีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ซึ่งจะทำให้เกิดทีมงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในโลกสมัยใหม่ เราทุกคนต้องมีภาวะผู้นำในตัวเองในการจัดการความรู้ เพื่อปรับตัวเองให้อยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำ หรือ Leadership จะต้องมีในทุกระดับไม่ใช่เพียงผู้บังคับบัญชาเท่านั้น การสร้างภาวะผู้นำในตนเองให้เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและกระบวนการทัศนของตนเอง โดยเรียนรู้ เชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง Empower ตัวเองว่า มีศักยภาพในความเป็นมนุษย์ทั้งทางกาย ทางใจและทางจิตวิญญาณ วัฒนธรรมของผู้นำ 12 ประการ ซึ่งในการสร้างภาวะผู้นำในตนเองนั้นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและกระบวนการทัศนเพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรม 12 ประการนี้ ได้แก่ (Kevin S. Groves, 2006: 570)

1. อย่าบังคับควบคุมผู้ปฏิบัติงาน
2. ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง
3. ทำตัวให้เห็นเด่นชัด
4. ส่งสัญญาณการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สนับสนุนผู้บุกเบิก
6. เสาะหาเลือดใหม่ และค่อยๆ ถ้ายเลือด
7. ขจัดความกลัว และอย่าอดทนต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
8. สร้างความสำเร็จจากความสำเร็จ
9. สื่อสารกันตลอดเวลา
10. สร้างสะพานเชื่อมระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร
11. ปรับกระบวนการบริหารให้สนับสนุนวัฒนธรรม
12. ต้องดำเนินการต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า สถาบันที่มีประสิทธิผลหรือสถาบันที่ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นความจำเป็นที่ผู้นำระดับบริหารของทุกองค์กรควรพัฒนาและทุ่มเทการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยได้รับการร่วมงานมีความเต็มใจพึงพอใจและในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008: 33-35)

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใดๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการอาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะเป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น
2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้มาใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญหรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้
3. ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

เลิร์ทวูด และ แจนโซร์ (Leithwood & Jantzi, 2008: 498) กล่าวว่าเกณฑ์ที่ใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (outcome) คือผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถในการนำ หรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครอบงำส่วนแบ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนและผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์กรของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์กร

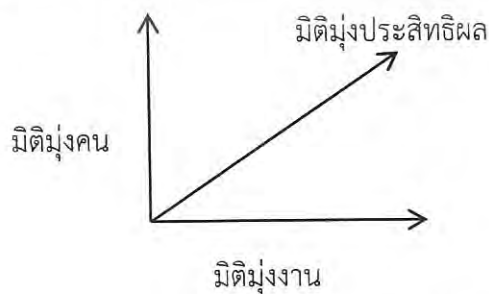
2. ทศนคติของผู้ตาม (attitude of followers) ทศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้ โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้ ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด ผู้ตามชอบยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉยที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือ คำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนี้ยังอาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่างๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงานและการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (quality of group process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสนับสุนนด้านต่างๆ และความตั้งใจที่จะทำให้ คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคีความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียงและความพร้อมของกลุ่มที่รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์วิกฤตต่างๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงานและการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น

มาร์ก และ พินตรี (Marks & Printy, 2003: 380) กล่าวว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการพัฒนามาจากรูปแบบทางพฤติกรรมของผู้นำแบบทฤษฎีตาข่ายเชื่อมโยงเกี่ยวกับการบริหารของ Blake and Mouton แต่ต่อมา Reddin ได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) เข้าไปอีกหนึ่งมิติ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงได้ชื่อว่าเป็นทฤษฎี 3 มิติ (Three Dimension Theory หรือ 3-D Model หรือ 3-D Management) โดยอธิบายดังต่อไปนี้

1. มิติมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้ผู้ตามสามารถ ปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. มิติมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Orientation) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการอธิบาย สรุปเป็นภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 มิติทฤษฎี 3 มิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.2 เห็นได้ว่าการนำเสนอที่ผสมผสานและพัฒนาของ Reddin ที่เป็นผู้นำรูปแบบทางพฤติกรรมของผู้นำแบบทฤษฎีตาข่ายของ Blake and Mouton มาต่อยอดแล้วกำหนดออกเป็น 4 แบบ ที่อาจจะมีประสิทธิภาพของงานสูงหรือผลงานต่ำก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาวะของผู้ตาม โดยอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้ นำมีพฤติกรรมเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ มีลักษณะคือ เมื่อใช้กับผู้ตามที่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานสูงและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้นำทีม แต่ถ้าใช้กับผู้ตามที่ไม่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานต่ำและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้ประนีประนอม

2. แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้ นำมีพฤติกรรมที่ไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ มีลักษณะคือ เมื่อใช้กับผู้ตามที่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานสูงและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้คุมกฎ แต่ถ้าใช้กับผู้ตามที่ไม่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานต่ำและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้หนึ่งงาน

3. แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้ นำมีพฤติกรรมที่เน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ มีลักษณะคือ เมื่อใช้กับผู้ตามที่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานสูงและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้บุกงาน แต่ถ้าใช้กับผู้ตามที่ไม่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานต่ำและกลายเป็นผู้ นำแบบเผด็จการ

4. แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้ นำมีพฤติกรรมที่เน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ มีลักษณะคือ เมื่อใช้กับผู้ตามที่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานสูงและกลายเป็นผู้ นำแบบนักพัฒนา แต่ถ้าใช้กับผู้ตามที่ไม่มีบุคลิกภาวะจะมีประสิทธิผลของงานต่ำและกลายเป็นผู้ นำแบบผู้ใจบุญ

ลักษณะของผู้ นำที่มีประสิทธิผลมาก เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูงกิจการงานมีความก้าวหน้า แบ่งได้เป็น 4 แบบ ได้แก่ (เกียรติสยาม ลิมตระกูล, 2555: 42)

1. ผู้คุมกฎเกณฑ์ เป็นลักษณะผู้ นำที่สนใจทั้งคนและงาน ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด ลูกน้องมีความพึงพอใจซึ่งเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จ ผู้ นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป

2. ผู้สอนแนะหรือผู้ นำแบบพัฒนาเป็นลักษณะผู้ นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นสนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช่วิธีการรุนแรง มีความสุภาพน้อมนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใส วางใจ

3. ผู้บุกงานหรือผู้ นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะเป็นลักษณะผู้ นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดีงานมีผลผลิตสูงเป็นแบบที่เหมาะสมกับวงการอุตสาหกรรม

4. ผู้นำทีม เป็นลักษณะผู้ นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดวางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบมีความคิดริเริ่มเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี กิจการมีความก้าวหน้า เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้ นำ

ทศนา ประสานตรี (2553: 22) จำแนกไว้เกี่ยวกับภาวะผู้ นำแบบศรัทธาบาธว่ามีว่า เป็นภาวะผู้ นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว เพราะผู้ นำจะสร้างวิสัยทัศน์และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษของผู้ นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ผู้ นำตามทฤษฎีนี้มีการใช้ภาวะผู้ นำของตนเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. ผู้ นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่นำสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม

2. ผู้ นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิด มีวิสัยทัศน์และสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. ผู้ นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิก โดยแสดงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความรู้ความชำนาญ

ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กล้าเสี่ยงที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้นและกล้าแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างจากผู้อื่น พร้อมให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ภาวะผู้นำกับแนวทางการใช้ในงานบริหาร

การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษา 2) การขอคำปรึกษาหรือหารือ 3) การให้แสดงความคิดเห็น 4) การมอบหมายงาน และ 5) การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ทัศนาศาสตร์, 2553: 27)

1. การให้คำปรึกษา เป็นการที่ผู้บริหารได้ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีประสบปัญหาให้สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรนอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถแล้วยังขึ้นอยู่กับความสมดุลทางอารมณ์ด้วย การให้คำปรึกษาไม่ใช่การที่ผู้บริหารไปแก้ปัญหาให้แต่ขึ้นอยู่กับเทคนิคการรับฟัง วิธีการซักถามและการสนทนาเพื่อหาหนทางแก้ปัญหา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่มาหารือและข้อมูลที่ได้รับฟังในเบื้องต้น การให้คำปรึกษาไม่ใช่แต่รอคอยให้บุคลากรในองค์กรขอรับคำปรึกษาแต่ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ริเริ่มการพูดคุยหรือเริ่มการให้คำปรึกษาจะต้องไวต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงานที่แสดงออกมาในลักษณะความไม่สบายใจ ความคับข้องใจ คิดไม่ออก ทำไม่ได้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการพูดคุยหรือเริ่มให้คำปรึกษาทันทีที่การแสดงออกของผู้นำในลักษณะเช่นนี้จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง หลักของการให้คำปรึกษามี ดังต่อไปนี้

1.1 การให้คำปรึกษาต้องกระทำไปโดยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับหรือขอร้องแต่อย่างใด

1.2 ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้และประสบการณ์

1.3 ผู้ให้คำปรึกษา หารือช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเข้าใจ

1.4 ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจว่าปัญหาทุกอย่างไม่สามารถแยกออกจากปัญหาอื่นได้

1.5 การให้คำปรึกษาต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อม

ทั้งนี้การให้คำปรึกษาเป็นการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การให้คำปรึกษามีผลดีต่อบุคคลที่มี

ปัญหา

2. การขอคำปรึกษาหรือหารือ เป็นการขอความเห็นของบุคคลจากบุคคลอื่นหรือจากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่ม โดยแบ่งการขอคำปรึกษาหรือหารือออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การขอคำปรึกษาหรือหารืออย่างไม่เป็นทางการ เป็นการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรหรือจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าการดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างทั่วถึง เนื่องจากบุคลากรอาจมีความคิดเห็นในเรื่องที่หารือต่างออกไป

2.2 การขอคำปรึกษาหรือหารืออย่างเป็นทางการ เป็นการปรึกษาหารือกับบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เชี่ยวชาญและองค์กรต่างๆ อย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ร้องขอให้เสนอความคิดเห็นและคำแนะนำในประเด็นที่ผู้บริหารต้องการทราบ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2560) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการขอคำปรึกษาหรือหารือ มีดังต่อไปนี้

1. เป็นการเพิ่มพูนคุณภาพการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลในระดับเดียวกันก็มีความรู้เหมือนๆ กันแต่ผู้บริหารไม่มี เมื่อการตัดสินใจมีผลกระทบตามมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การขอคำปรึกษาหรือหารือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจที่ดีขึ้น
3. มีการยอมรับในการตัดสินใจเพราะเป็นการตัดสินใจร่วมกันจากฝ่ายต่างๆ โดยไม่มีเสียเวลาใน

การประชุม

4. การขอคำปรึกษากับบุคคลภายนอก ช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าการตัดสินใจต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อในแง่ดี ลักษณะของการขอคำปรึกษาหรือหารือมี 4 ลักษณะ ได้แก่ การขอคำปรึกษาหรือหารือระดับล่าง การขอคำปรึกษาหรือหารือกับบุคคลในระดับเดียวกันและต่างหน่วยงาน การขอให้แนะนำจากระดับบนและกับบุคคลภายนอก ประโยชน์ในการขอคำปรึกษาหรือหารือ ได้แก่ ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าควรมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นผลให้ทุกฝ่ายยอมรับแนวทางปฏิบัติ ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การดำเนินการของผู้บริหารในองค์กรโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารทราบปัญหาเบื้องต้นซึ่งผู้บริหารสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ตั้งแต่ต้นและช่วยประหยัดเวลาในการพิจารณาของผู้บริหาร

5. การให้แสดงความคิดเห็น บุคคลที่อยู่รวมกันในองค์กรย่อมจะต้องมีการพูดคุยกันแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ทั้งในเรื่องของการทำงานในหน้าที่ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านศิลปวัฒนธรรม การให้แสดงความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งการดำเนินงานของผู้บริหาร การให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นเป็นกระบวนการที่สำคัญที่เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม

สาเหตุของการให้แสดงความคิดเห็นไว้ ได้แก่ ผู้แสดงความคิดเห็นขาดข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ผู้แสดงความคิดเห็นขาดความรู้ ผู้แสดงความคิดเห็นมีอคติเป็นฝ่าย ทำให้ไม่สามารถวางตัวเป็นกลางได้ ผู้แสดงความคิดเห็นมีปมด้อยในบางครั้งกล่าวขึ้นมาลอยๆ ไม่รู้เรื่องในประเด็นเนื้อหา ซึ่งลึกซึ้งเกินกว่าความรู้และภูมิปัญญาของตนเองและการมีเรื่องอื่นซ้อนเร้น เป็นให้แสดงความคิดเห็นในลักษณะสรุปไม่มีเหตุผลไม่ตรงเนื้อหาเพราะไม่สามารถพูดตรงๆ ได้ ทั้งนี้การแสดงความคิดเห็นออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (บุญมี ก่อบุญ, 2553: 26)

1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกข้อบังคับ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร

2. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ขององค์กร เป็นการรับฟังข้อมูลและหลักฐานต่างๆ ของบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับและระเบียบที่ใช้อยู่ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี การปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการแต่งกายของนักศึกษา

3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลักษณะการให้แสดงความคิดเห็น ได้แก่ การให้แสดงความคิดเห็นเพื่อตั้งข้อสังเกต การให้แสดงความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนข้อเท็จจริง การให้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้แย้งข้อเท็จจริงและการให้แสดงความคิดเห็นเพื่อประเมินค่า

4. การมอบหมายงาน เป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในการสร้างหรือพัฒนาผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานที่เป็นการแบ่งงานส่วนหนึ่งของผู้บริหารไปให้บุคลากรอื่นไปปฏิบัติแทน หรือการกระจายอำนาจในความรับผิดชอบของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นปฏิบัติแทน โดยผู้มอบและผู้รับมอบมีความรับผิดชอบมอบหมายงานคือการพัฒนาผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน การมอบหมายงานไม่ใช่เพียงเป็นการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่พัฒนาทั้งผู้บริหารหรือผู้นำและทำให้เกิดประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ผู้บริหารและผู้รับมอบหมาย สำหรับผู้บริหารหรือผู้นำจะทำให้เกิดประโยชน์ตรงที่ไม่ต้องทำเองทุกเรื่องสามารถนำเวลาที่มีอยู่ในการบริหารงานและการตัดสินใจต่างๆ ในการดำเนินงาน การมอบหมายงานที่ได้นอกจากจะเป็น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดผลดีอีก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลายประการ ได้แก่ การประหยัดเวลาในการทำงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันกับหน่วยงานหรือทีมงานอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ทีมงาน เนื่องจากได้เรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมอบหมายงานมี 2 ลักษณะคือ

1. การมอบหมายงานตามปกติ เป็นการแบ่งงานตามสายงานบังคับบัญชาโดยมีแผนงานขั้นตอนปฏิบัติอยู่แล้ว

2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของตนให้บุคลากรอื่นรับไปปฏิบัติแทน

โดยมีแนวทางในการมอบหมายงาน 7 ประการ ดังต่อไปนี้ (พงกะพรรณ ตะกลมทอง, 2553: 50)

1. การมอบหมายงานควรมอบทั้งงานที่เป็นที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ กล่าวหาว่าผู้บริหารควรจะมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานทั้งงานที่ง่ายและยากเป็นที่พอใจและไม่พอใจ ถ้าหากมอบหมายงานที่สลับซับซ้อนการเกินไป และเป็นงานที่ผู้ได้รับมอบหมายงานไม่พอใจที่จะปฏิบัติยอมทำให้ได้งานที่ไม่ดี

2. มอบงานพร้อมกับอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ กล่าวคือ การมอบหมายงานจะต้องชัดเจนกับเป้าหมาย

3. การมอบหมายงานจะต้องให้การสนับสนุน กล่าวคือ ต้องแจ้งให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกทราบว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายงานจะต้องปฏิบัติงานใดบ้าง รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญให้การช่วยเหลือ

4. การมอบหมายงานต้องติดตามตรวจสอบ กล่าวคือ จัดให้มีการติดตามตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบและรายงานผล

5. การมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานหลายคนที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ จะเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความมั่นใจให้เพื่อนร่วมงานระดับล่างในลักษณะการกระจายและเป็นธรรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เกิดความแข็งแกร่ง

6. การมอบหมายงานต้องให้เพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจแห่งความกระหายออกปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การมอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงานที่มีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะพิชิตงานใดงานหนึ่งสูงยอมทำให้โอกาสแห่งการทำงานนั้นประสบความสำเร็จย่อมมีสูง

7. การมอบหมายงานอาจมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานที่เคยประสบกับความล้มเหลว ในอดีต กล่าวคือ โดยหลักการแล้วการมอบหมายงานมักจะมอบให้แก่ผู้ที่มีฝีมือยอดเยี่ยม แต่อย่างไรก็ตามไม่ควรละเลยผู้ที่พร้อมจะทำงาน แต่เคยประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติงานบางอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสเขาได้พิสูจน์ฝีมืออีกครั้งเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถาบันมีการมอบหมายงานให้อาจารย์อยู่ในระดับสูง โดยมีการวิเคราะห์งานก่อนมอบหมาย วางแผน การมอบหมาย คัดเลือกบุคลากรเพื่อมอบหมาย มีการดำเนินการมอบหมายงานและมีการติดตามผล การมอบหมายงาน

การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรหรือของกลุ่มที่ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นต้น การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (ยุพิน ญาณะประเสริฐ, 2541)

1. การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นการตัดสินใจตามข้อบังคับระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการพิจารณาการวิจัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ

2. การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีข้อบังคับและไม่มีระเบียบหรือไม่มีแนวทางปฏิบัติมาก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อจำกัดของการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ (Michael K. Muchiri, Ray W. Cooksey, Fred O. Walumbwa, 2012: 662 – 683)

1. การตัดสินใจโดยกลุ่มหรือคณะกรรมการทำให้เสียเวลามาก นับตั้งแต่สรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ การจัดประชุม การอภิปรายเสนอความคิดจนกว่าจะได้ข้อยุติในบางเรื่องอาจต้องตัดสินใจโดยการประชุมมากกว่าสองครั้ง
2. ความเป็นเพื่อนหรือความเกรงใจ อาจทำให้ผลการตัดสินใจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุด
3. อิทธิพลของคนบางคนหรือบางกลุ่มที่มีโอกาสได้อภิปรายเกือบตลอดเวลา อาจมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือคณะกรรมการ

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นการกระทำด้านความสามารถทางการนำของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ของงาน และประสิทธิผลการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และจากการสรุปรวบยอดผู้วิจัยมีมุมมองว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรักใคร่ มีความศรัทธา เชื่อมั่นในบารมีได้นั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงผลของการบริหารจัดการของผู้นำที่ส่งต่อถึงผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังสรุปตามภาพที่ 2.2



2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร

การประกอบกิจการใดๆ ก็ตามของทุกองค์กร ซึ่งทุกองค์กรล้วนต้องมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การตั้งข้อกำหนดเพื่อบังคับให้เกิดแนวทางนำไปปฏิบัติให้องค์กรไปสู่การเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถาบันการศึกษานานาชาติให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงต้องทำความเข้าใจในความหมายของการตั้งข้อกำหนดเชิงเป้าหมายขององค์กร และพบว่าได้มีเอกสารตำราต่างๆ นักวิชาการให้ความหมายอย่างกว้างขวาง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีดังต่อไปนี้ (จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์ กุศล, 2555: 43)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1 ความหมายของพันธกิจขององค์กร

กิริติ ยศยิ่งยง (2552: 34) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง เป้าหมายที่มีความชัดเจนกว่าวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับเดียวกันกับวิสัยทัศน์ มีการระบุประเภทของเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้นและมีการระบุวิธีการที่จะให้บรรลุวิสัยทัศน์

ฮาทท์ และ คณะ (Hahti and others, 2005: 126) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง หน้าที่โดยรวมขององค์กรที่เป็นการตอบของคำถามว่า องค์กรต้องการบรรลุอะไร พันธกิจ อาจกำหนดโดยผู้อื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือตลาดเป้าหมายที่องค์กรให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรใช้

เฮอบริเนียก (Hrebiniak, 2005: 167) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง ความผูกพันกันภายใต้ข้อตกลงระยะยาว ระหว่างองค์กรหนึ่งที่จะปฏิบัติภารกิจอันหนึ่งอันใด ที่ต้องอาศัยความเชื่อถือ เชื่อมั่นในระดับหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันกับอีกองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจนั้นๆ ด้วยการนำเอาศักยภาพและควมมีประสิทธิภาพสูงสุด ทางทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาใช้

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2554) กล่าวว่าพันธกิจขององค์กร หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีหรือต้องทำตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่าพันธกิจขององค์กร คือ หน้าที่ที่ได้ถูกระบุขึ้นตั้งแต่การก่อตั้งองค์กรตลอดจนการดำเนินการขององค์กรที่ต้องทำในระยะยาวและต้องทำให้สำเร็จ

2.2.2 องค์ประกอบของพันธกิจ

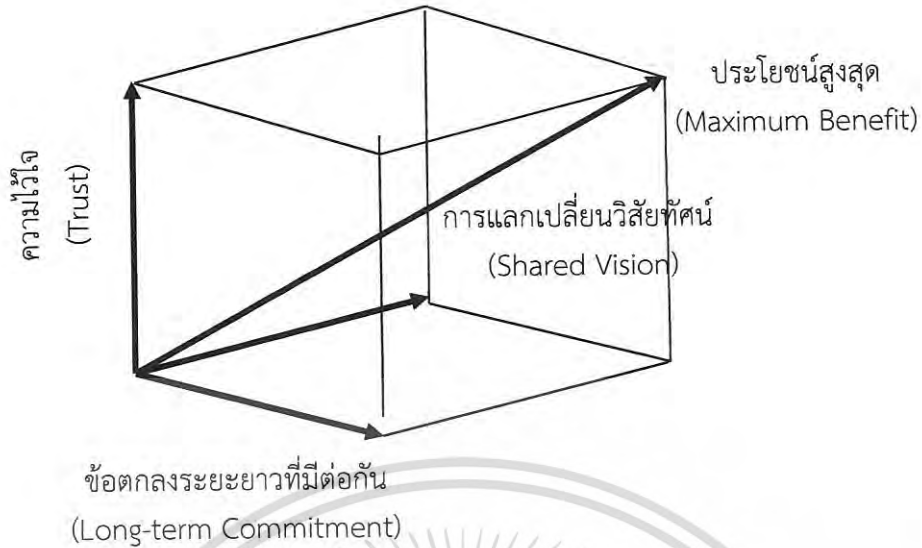
องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอยู่หลายประการที่สำคัญที่สุดในความเป็นพันธกิจมีอยู่ 3 ประการคือ (Clott, Christopher and Nancy Fjortoft, 2008: 207)

1. ความไว้วางใจ (Trust) คือ มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ในระดับที่กล้าเปิดเผยข้อมูลความลับบางอย่างต่อกับ เป็นความเชื่อที่เชื่อว่าคู่พันธกิจของตนนั้นมีความจริงใจ ซื่อตรง ไม่นำเอาความลับที่ได้รับทราบไปเปิดเผยต่อบุคคลที่สามอื่นๆ ที่ไม่สมควรรับรู้ได้รับรู้ อีกทั้งยังเชื่อมั่นว่าคู่พันธกิจของตนนั้นจะไม่มีวันกลายเป็นศัตรู ที่อาจนำข้อมูลต่างๆ ของตนกลับมาทำให้เป็นปัญหาต่อตนเองได้ ซึ่งก็จะทำให้มีการรวมกันถึงทรัพยากร และองค์ความรู้ต่างๆ ที่แต่ละองค์กรมีกันอย่างมากที่สุด

2. ข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกัน (Long-term Commitment) คือ พันธะสัญญาหรือพันธะ กรณีที่คู่พันธกิจมีส่วนร่วมในระยะยาว เช่น มีการตกลงที่จะทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกันในระยะยาว ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าในคู่พันธกิจนั้น มีความเป็นพันธะกันอยู่ โดยข้อตกลงนั้นๆ อาจจะเป็นการตกลงด้วยวาจา หรือมีการเซ็นสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

3. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Shared Vision) คือ แต่ละองค์กรที่จะมาร่วมเป็นคู่พันธกิจกันนั้น จะต้องมีความต้องการในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์เหมือนหรือคล้ายคลึงกันเป็นทุนเดิม และการมา ร่วมกันปฏิบัติภารกิจใดๆ นั้นก็จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากอีกฝ่ายอื่นๆ ด้วย ดังนั้นการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่จะต้องหาข้อสรุปที่ชัดเจนให้ได้

จากองค์ประกอบทั้ง 3 สามารถแสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพันธกิจที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพันธกิจที่ทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ยังมีปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ อีกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในความเป็นพันธกิจ ได้แก่ ความเที่ยมกัน (Equity) การลงทุน (Investment) การแบ่งปันความเสี่ยง (Shared Risk) การรวมกันทวีกำลังขึ้น (Synergism) รางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้รับร่วมกัน (Mutual Rewards) ความสัมพันธ์ที่เป็นระบบ (A Systemic Relationship) และความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เป็นต้น

2.2.3 ประโยชน์ที่จะได้รับของความเป็นพันธกิจ

1. ความสามารถในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปดีขึ้น
2. มีคุณภาพและความปลอดภัยมากขึ้น
3. ลดต้นทุน ตารางการปฏิบัติงาน (เวลา) และเพิ่มผลกำไร
4. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.4 ความหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กร

สิทธิรัชต์ จารุไชยกุล (2551: 47) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การเปรียบเสมือนกับพิมพ์เขียวของสถานะที่พึงปรารถนาเป็นเหมือนกับภาพลักษณ์ของสภาพการณ์ ที่ชื่นชอบที่จะช่วยทำเพื่อให้บรรลุให้อนาคต วิสัยทัศน์ เป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ไม่ได้ระบุวิธีการดำเนินการไว้เป็นเรื่องของอนาคต เป็นข้อความที่กำหนดไว้เพื่อเป็นทิศทางของพันธกิจ

วิเชียร วิทญูตม (2550: 97) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตสำหรับองค์กรที่สามารถเป็นไปได้จริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดวิสัยทัศน์เปิดเผยสิ่งที่เราและผู้ร่วมวิสัยทัศน์จะต้องทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างมันขึ้นมา วิสัยทัศน์จึงเป็นเพียงแนวคิดหรือภาพลักษณ์อนาคตที่พึงปรารถนามากกว่าสำหรับองค์กร แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง คือ ความคิดหนึ่งที่ทรงพลังและหวังผลเป็นการเริ่มต้นสู่อนาคตแบบก้าวกระโดด โดยผ่านการใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพ ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อวิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง

โจซรี, คาทฐุเลีย และ พอร์ท (Joshi, Kathuria & Porth, 2007: 505-506) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ความมุ่งหมาย ความคาดหวังของบุคคลหรือองค์กรที่ประสงค์จะไปมีสถานภาพเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(หรือหลายๆ อย่าง) หรือจะไปอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งในอนาคต แต่กับการมองการณ์ไกลจะเทียบได้กับคำว่า Farsighted, Foresighted, Forece ซึ่งหมายถึง การเห็นการณ์ไกล, การมองล่วงหน้า ในขณะนี้ได้เกิดความ สืบสนขึ้น อันเนื่องมาจากการแปลความหมาย 2 ทอด โดยขั้นแรกเป็นการเอาคำว่า Vision มาตีความและ บัญญัติศัพท์เป็นวิสัยทัศน์ จากนั้นการใช้คำว่าวิสัยทัศน์ในชีวิตประจำวันของสังคมโดยทั่วไปแล้วก็ เป็นไปตาม ความเข้าใจและตามการตีความของคำว่าวิสัยทัศน์อีกทอดหนึ่งนั่นก็คือ การมองการณ์ไกลแต่ในเจตนารมณ์ตั้ง เดิมการใช้คำศัพท์ สำหรับวิชาการบริหารยุคใหม่แล้ว คำว่า Vision กลับมิใช่หมายถึงการมองการณ์ไกลแต่ อย่างใด และได้กล่าวว่วิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราประสงค์จะไปเป็นหรือจะไปอยู่สักวัน หนึ่งในอนาคต ดังนั้นจึงสนใจกับอนาคตให้มากขึ้น เพราะเป็นที่ๆ จะต้องใช้เวลาส่วนที่เหลือ เพื่อเผชิญกับมัน และเมื่อสนใจกับอนาคตแล้วก็ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิถีทางที่จะทำให้อนาคตที่เราคาดหวังนั้นเป็น รูปธรรมขึ้นมาให้ได้

โรบบิน (Robbins, 2009: 208) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กร ในอนาคตที่ผู้บริหาร ต้องการให้เป็น ซึ่งมักจะสื่อออกมาในท่วงทำนองที่กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์นั้นๆ เป็นจริง โดยทั่วไปลักษณะของวิสัยทัศน์มักจะเป็นข้อความสั้นๆ ที่ครอบคลุมความทะเยอทะยานทั้งหลายและ ทิศทางในระยะยาวขององค์กร

สรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ มุมมองภาพรวมที่กว้างออกไป เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความนึก คิดของผู้บริหารต่อการดำเนินการในองค์กรอย่างให้ประสบผลสำเร็จ หรือเป็นสภาพที่องค์กรต้องการจะเป็นใน อนาคต วิสัยทัศน์อธิบายทิศทางที่องค์กรมุ่งไป สิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ที่องค์กรต้องการ

2.2.5 ความสำคัญของวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิก (Wig, 2004: 58-61) กล่าวว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า มีความจำเป็นสำหรับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. องค์กรจำเป็นต้องมีการริเริ่มใหม่ๆ และผู้บริหารมีความต้องการความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
2. องค์กรมีผลงานตกต่ำไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินการ เช่น ความ พอใจของลูกค้า ต้นทุนการดำเนินการ คุณภาพของสินค้าหรือบริการ เป็นต้น และผู้บริหารเห็นสมควรให้มีการ แก้ไขปัญหาดังกล่าว
3. องค์กรจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามข้อจำกัดของทรัพยากร ขององค์กร
4. องค์กรจำเป็นต้องจัดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว สำหรับงานด้านสำคัญขององค์กร

2.2.6 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 2 ทฤษฎีได้แก่ (ณรัฐ วัฒนาพานิช, 2550: 61-63)

1. ทฤษฎีที่กล่าวว่าองค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี 3 ประการได้แก่ ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) สมรรถภาพ (Capacity) และค่านิยม (Value) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 1.1 ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) คือหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร
 - 1.2 สมรรถภาพ (Capacity) คือ จุดเด่นขององค์กร ที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือมี ความได้เปรียบองค์กรอื่น
 - 1.3 ค่านิยม (Value) คือ คุณค่า ความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรเป็นคุณค่าและความเชื่อว่าอะไร เป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การปฏิบัติซึ่งจะสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณคนในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทฤษฎีที่กล่าวว่างค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี 6 ประการ ได้แก่ ขอบเขตของภารกิจ (Space) ขนาดขององค์กร (Scale) จุดเน้นด้านการผลิต (Product Focus) จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน (Competitive Focus) ภาพลักษณ์ (Image) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization & Culture) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 ขอบเขตของภารกิจ คือ การรู้อ่างค์กรมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องอะไร
- 2.2 ขนาดขององค์กร คือ การรู้อ่างค์กรขนาดใดและสมรรถนะในการทำงานเพียงใด
- 2.3 จุดเน้นด้านผลผลิต คือ การรู้อ่างค์กรควรส่งเสริมหรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด
- 2.4 จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน คือ การตัดสินใจว่าองค์กรจะแข่งขันเมื่อใดกับคู่แข่งในเรื่องอะไรเป็นพิเศษ และเรื่องเหล่านั้นสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กรหรือไม่เพียงใด
- 2.5 ภาพลักษณ์ คือ สิ่งที่ตั้งอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อองค์กร
- 2.6 วัฒนธรรมขององค์กร คือ โครงสร้าง ระบบการบริหารและประเพณี การปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในองค์กร

องค์ประกอบทั้ง 6 ประการนี้ เมื่อประสมเข้าด้วยกัน ก็ย่อมจะทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับพันธกิจองค์กร สรุปได้ว่าการก่อตั้งขึ้นขององค์กรใดๆ ก็ตาม ผู้ก่อตั้งจำเป็นต้องวางแผนคิดทางการบริหารเพื่อไว้ใช้เป็นหนทางสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีมุมมองของภาพรวมที่ต้องการให้องค์กรเป็น และมีหน้าที่ที่ต้องกำหนดให้องค์กรเป็นไปตามสิ่งที่คาดหวังในระยะยาว ดังนั้นทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจจึงเป็นส่วนสำคัญที่แยกออกจากกันไม่ได้ เพราะเมื่อมีวิสัยทัศน์ขององค์กรย่อมมีองค์ประกอบมาจากภารกิจขององค์กรด้วยเช่นกัน นั่นคือ หน้าที่ โดยใช้ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เมื่อเน้นสมรรถภาพอันเป็นจุดเด่นต่างๆ ขององค์กรด้วย ก็จะทำให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร

2.3.1 การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร

คัมมิง และ วอลลีย์ (Cummings & Worley, 2005) กล่าวว่าขั้นตอนวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไว้ 6 ขั้นตอนคือ

1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Formulate a Clear Strategic Vision) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร ค่านิยมร่วม และพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อจะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังช่วยกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

2. ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความมุ่งมั่น (Display Top Management Commitment) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ มุ่งมั่นต่อค่านิยมใหม่และจะต้องสร้างแรงกดดันที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องเพื่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการมีพลังอำนาจในมือในระยะเวลานานพอที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น

3. ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลง (Model Culture Change at the Highest Levels) ผู้บริหารจะต้องสื่อสารถึงวัฒนธรรมใหม่ผ่านการกระทำเป็นตัวอย่างให้สมาชิกเห็น โดยการเริ่มต้นพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่ที่องค์กรต้องการให้เปลี่ยน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องและเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Modify to Organization to Support Organizational Change) เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศและการควบคุม รวมทั้งลักษณะการบริหารจัดการภายในทั่วไป เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะช่วยนำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้ไปสู่วัฒนธรรมใหม่

5. การคัดเลือก หล่อหลอมสมาชิกใหม่และตัดสมาชิกที่มีความประพฤติไม่สอดคล้องกับองค์กร (Select and Socialize Newcomers and Terminate Deviants) วิธีหนึ่งที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรประสบผลสำเร็จ คือการคัดเลือกสมาชิกใหม่ให้เหมาะสมหรือมีค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับองค์กรมากที่สุดและตัดสมาชิกที่มีค่านิยม ความเชื่อหรือวัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกับองค์กรหรือสมาชิกคนอื่นๆ ออก

6. พัฒนาให้เกิดจิตสำนึกด้านจริยธรรมและกฎระเบียบ (Develop Ethical and Legal Sensitivity) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรมักจะทำให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างองค์กรกับตัวบุคคล ดังนั้น การกำหนดวัฒนธรรมที่สามารถทำได้จริง จะต้องมีการวางระบบกลไกภายในให้พร้อม เช่น กำหนดเป็นกฎระเบียบ ปลุกฝังเป็นจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่สมาชิก

การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (วิเชียร วิทยอดม, 2550)

1. การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolutionary Change)

1.1 เป็นการเปลี่ยนแปลงที่หวังผลอย่างฉับพลันทันที โดยอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารทั้งหมด ซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการสั่งการเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งโดยขาดการคำนึงถึงความรู้ของพนักงาน

1.2 ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ระบบงาน และโครงสร้างองค์กร

1.3 การเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันอาจก่อให้เกิดการต่อต้านภายในองค์กร เพราะผลจากการเปลี่ยนแปลงอาจจะสร้างความไม่พอใจ และความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ความขัดแย้งและไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต

2. การเปลี่ยนแปลงแบบมีวิวัฒนาการ (Evolutionary Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป คือ การเปลี่ยนแปลงจะค่อยๆ เกิดขึ้น ทำให้ผู้คนปรับตัวตามโดยไม่รู้สึกรู้ว่า มีการเปลี่ยนแปลง

3. การเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน (Planned Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อย่างเป็นระบบ มีการศึกษา วิเคราะห์และวางแผนไว้ล่วงหน้าเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าประเภทอื่น

สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างแรงกดดันที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป คือ การเปลี่ยนแปลงจะค่อยๆ เกิดขึ้น ทำให้ผู้คนปรับตัวตามโดยไม่รู้สึกรู้ว่ามีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องสื่อสารถึงวัฒนธรรมใหม่ผ่านการกระทำเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเห็น ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องและเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้เกิดจิตสำนึกด้านจริยธรรมและกฎระเบียบที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรตามที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.1 มูลเหตุปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กร

อารามณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2551) กล่าวว่าปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กร มีประเด็นสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความซับซ้อนขององค์กรหรือความขาดประสิทธิภาพขององค์กร จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ทำให้หลายองค์กรมีการปรับตัวโดยมีโครงสร้างที่ซับซ้อนขึ้นและมีรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย เช่น การปรับระบบ การแบ่งออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย การลดขนาดองค์กร การขยายตลาดทางการค้าใหม่ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งเชิงของวิธีการทำงานรวมถึงสภาพใจ ดังนั้นในการบริหารจำเป็นต้องวางแผนและพัฒนางานองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลและองค์กรต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การขยายตัวทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก เช่น วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยีและยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของลูกค้าหรือคู่แข่ง ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภายในองค์กร รวมถึงดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงาน เช่น ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานและการบริหารงานทางธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนั้นทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งเทคโนโลยีที่องค์กรควรให้ความสำคัญประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีการบริหารงาน ซึ่งการใช้เทคโนโลยีทั้งสามด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนางาน อย่างเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด

3. การตอบสนองต่อปัญหาขององค์กร เนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เช่น การเมือง เทคโนโลยี อาจก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการบริหารงานภายในองค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอาจก่อให้เกิดปัญหาการจัดการภายในองค์กรหรือกลยุทธ์ในองค์กรไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่องค์กรสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องและเป็นระบบนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถขององค์กร รวมถึงทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขที่ถูกต้องผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากร องค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

4. การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้าและพนักงาน นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงตามแรงผลักดันของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

2.3.2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรเป็นแนวคิดของการบริหารขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันหลายองค์กรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในการที่องค์กรจะก้าวเข้าสู่ขั้นตอนของการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงภาพรวมของการพัฒนาองค์กรด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไครเซอร์ (Kaiser, 2000: 104-106) กล่าวว่าจุดเริ่มต้นของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คือ องค์กรต้องการให้บุคลากรไม่ได้เห็นว่าบริษัทเป็นเพียงสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นเหมือนกับบ้านหลังที่สอง ซึ่งอาจจะดีกว่าหลังแรกด้วย ข้อนี้ถือว่าเป็นหลักปรัชญาที่จะใช้ผลักดันให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. เคารพในความคิดเห็นของคนอื่น สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ ซึ่งไม่ได้หมายความว่า จะต้องคล้อยตามผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้และองค์กรต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมนี้ขึ้นมา ต้องสนับสนุนความคิดเห็น นั่นคือการเคารพให้เกียรติให้บุคลากรมีความกล้าในการที่จะแสดง ความคิดเห็นออกมาเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาองค์กร

2. ความสำเร็จของลูกค้าเป็นธรรมนุญที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าลูกค้าไม่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ บริษัทจะไปขายสินค้าให้ใคร ฉะนั้นอะไรที่สามารถทำให้ลูกค้าประสบความสำเร็จ บริษัทจะพยายามเต็มที่

3. ความโปร่งใส ความมีศักดิ์ศรี ศักดิ์ศรีของทั้งองค์กรและของทั้งบุคลากร หากบุคลากรขาดความโปร่งใส ขาดศักดิ์ศรี ขาดความซื่อสัตย์ต่อองค์กร องค์กรก็ไม่อาจก้าวหน้าหรือพัฒนาใดๆ ได้ ฉะนั้นเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรต้องปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี ความโปร่งใสให้กับบุคลากร เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเกราะที่สร้างขึ้นเพื่อปกป้ององค์กร และสร้างภูมิคุ้มกันต่อสิ่งชั่วร้ายที่เป็นสาเหตุทำให้องค์กรล่มสลาย

4. ต้องพยายามพัฒนาตัวเอง ผลักดันตัวเองที่จะเข้าไปแข่งขันกับเวทีโลก ไม่ใช่แข่งกันเองจะแข่งกันได้อย่างเดียวคือ แข่งกับมาตรฐานของตนเองที่ได้เคยทำไว้ในอดีต เช่น สถิติการว่ายน้ำ ที่เดิมเคยทำไว้เท่าไร ต้องทำลายสถิติเดิมของตัวเอง เป็นต้น

5. ต้องให้องค์กรมีบุคลากรที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์

6. การริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบ ถ้าอยากตัดสินใจ ต้องกล้ารับผิดชอบกับสิ่งที่ตัดสินใจด้วย ซึ่งเป็นสิ่งคู่กัน

แมคเชน และกรินาว (Mcshane & Glinow, 2005) กล่าวว่า กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

1. ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำขององค์กร จะต้องพัฒนาระบบและโครงสร้าง เป็นผู้ปลูกฝังและสนับสนุนความเชื่อของสมาชิกในองค์กรด้วยการสื่อสารและปฏิบัติตัวอย่างเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในอนาคต

2. ระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งได้นั้น จะต้องมีการนำระบบการให้รางวัลมาเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติ

3. การรักษาความต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งจริงใจพนักงานเข้ากับองค์กร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้และไม่ได้เขียนไว้เป็นคู่มือปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องอาศัยความอดทน ทำให้เกิดความต่อเนื่องด้วยการสื่อสารและเสริมแรงให้เกิดความเชื่อและค่านิยมร่วมแก่สมาชิก

4. การจัดการเครือข่ายวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กรคือการเรียนรู้ ดังนั้นต้องมีการถ่ายทอดกันทั่วทั้งองค์กร อาจจะเริ่มจากจุดเล็กๆ ก่อนแล้วจึงขยายกว้างออกไป ทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ รับรู้และจะเกิดการเลียนแบบค่านิยม ความเชื่อสู่กันและกัน ถ่ายทอดกันไปเรื่อยๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาในภาพรวม

5. การคัดเลือกและหล่อหลอม การที่จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งได้นั้น กระบวนการที่เริ่มต้น คือการคัดเลือกสมาชิกใหม่ จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสมหรือมีค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใกล้เคียงกับองค์กรมากที่สุด เมื่อได้สมาชิกใหม่เข้าสู่องค์กรแล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการถ่ายทอดหรือหล่อหลอมให้สมาชิกใหม่นั้นรับทราบถึงวัฒนธรรมที่แท้จริงขององค์กร

ในปัจจุบันแนวคิดของการพัฒนาองค์กรได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลาย ทั้งการนำไปใช้โดยตรงหรือนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานรูปแบบอื่น ทำให้การพัฒนาองค์กรมีรูปแบบต่างๆ มีความก้าวหน้าขึ้น แต่อย่างไรก็ดีการนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กรไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกธุรกิจ ดังนั้นควรทำความเข้าใจหลักการของการพัฒนาองค์กรก่อนที่จะเจาะลึกถึงรายละเอียดของการพัฒนาเพื่อที่จะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้งานจริง



ภาพที่ 2.4 กระบวนการในการพัฒนาองค์กร
ที่มา: วิเชียร วิทยอุดม (2550)

จากภาพที่ 2.6 อธิบายได้ถึงกระบวนการและหลักการในการพัฒนาองค์กรดังต่อไปนี้

1. การวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) มีหลักการ ได้แก่
 - 1.1 ตระหนักถึงปัญหารวมถึงวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
 - 1.2 อธิบายสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์กรในอนาคต

2. การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์กร (Establish Organization Development Strategy and Implementation Plan) มีหลักการคือ กำหนดแผนพัฒนาองค์กร เลือกเทคโนโลยีและระดับในการพัฒนาองค์กรและร่างแผนปฏิบัติงานโดยพิจารณาภาพรวมขององค์กร เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างผลงานที่สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

3. การนำกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไปประยุกต์ (Organization Development Intervention) มีหลักการคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำแผนการพัฒนาองค์กร ที่มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตารางกิจกรรม กำหนดตารางเวลาและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลาโดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น สำหรับในขั้นนี้ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร

4. การประเมินการพัฒนาองค์กร (Organization Development Evaluation) มีหลักการ คือ การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาองค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนจะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ รวมถึงปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการอธิบายความข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเข้าใจในกรอบความคิดและหลักการพัฒนาองค์กร สามารถช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีการพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ไลท์วูด และ ฮอปกิน (Leithwood & Hopkins, 2008: 32-35) กล่าวว่าแนวทางที่จะพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเสนอว่าองค์กรจะใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการพัฒนาตนเองและในทางปฏิบัติจะต้องดำเนินการในวิธีการต่อไปนี้

1. สร้างโอกาส บรรยากาศให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการสร้างโอกาสให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น สามารถทำได้โดยใช้การเรียนรู้ในรูปแบบ เช่น มีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำมีการใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้หัวหน้าทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน เป็นผู้อำนวยการการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้คนมีความสามารถ มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการพูดคุยกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานและองค์กร เป็นต้น
2. ส่งเสริมให้มีการพูดคุยสนทนา การซักถาม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการ ที่มุ่งสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะทำให้ผลงานดีขึ้น การสนทนามุ่งต่อการเปิดเผยความคิด จิตใจ เปิดกว้างต่อการสื่อสารระหว่างกัน เมื่อได้มีการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางในองค์กรแล้ว แนวคิดใหม่และการพัฒนาก็จะขยายจากบุคคลไปสู่ทีม และองค์กรในที่สุด
3. กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและระหว่างทีม ทำได้โดยการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ พัฒนาวิธีการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมของทีม และกลุ่มต่างๆ ที่ไม่ขัดแย้งต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร วิธีการเหล่านี้จะช่วยให้คนได้เรียนรู้ ที่จะทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันในการพัฒนาตนเองและทีมงาน
4. กำหนดระบบที่จะทำให้คนมีความสนใจในการเรียนรู้ และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกันเป็นระบบที่จะทำให้คนรู้ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรไปบ้างแล้วและจะถ่ายทอดความรู้นั้นแก่คนอื่นๆ อย่างไร ระบบนี้จะทำให้คนมาช่วยกันออกแบบงานเสียใหม่ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งต่อการสร้างนวัตกรรม หรือผลิตความรู้ สร้างระบบที่จะทำให้คนได้เรียนรู้จากคนอื่นๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
5. ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์กร โดยผ่านการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งการให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์กร โดยผ่านการกำหนด "วิสัยทัศน์" ขององค์กรร่วมกันนั้นเป็นวิธีที่มุ่งให้คนสามารถทำงานได้ด้วยตนเองมากที่สุด การกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจทำได้โดย การทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือทำงานร่วมกันเป็นโครงการ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง โดยทั้งนี้จะต้องมีระบบที่จะทำให้คนเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรโดยรวมและมีการประสานความปรารถนาหรือความคิดของตนเข้ากับเป้าหมายขององค์กร
6. เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและปรับตัวให้เหมาะสม ซึ่งการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ให้ความสนใจกับเรื่องราวของลูกค้า คู่แข่ง มีการทำงานใกล้ชิดกับสังคม ชุมชน ที่แวดล้อมองค์กร มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกันกับสภาพแวดล้อมสามารถอยู่รอดได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุวันนาชิน (Suwannachin, 2002: 36-38) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างบรรยากาศ ซึ่งสนับสนุนกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
2. การสร้างและกระตุ้นให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การส่งเสริมการเสวนาเพื่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานร่วมกันของทีมงาน หรือการแลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่อยู่คนละสายงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของคนในหน่วยงานต่างๆ ให้กว้างไกลมากขึ้น
3. การออกแบบโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีลักษณะในแนวนอนมากขึ้นและให้พนักงานได้มีโอกาสโยกย้ายสลับหรือหมุนเวียนการทำงาน ในสายงานต่างๆ เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้และพฤติกรรมของคนอย่างหลากหลาย
4. การเสริมสร้างโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนการสอน การมีห้องสมุดของบริษัทเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนานโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่วนหนึ่งจะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างบรรยากาศและกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อเป็นการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรมาเข้าสู่ระบบการวินิจฉัยวางแผนที่จะบรรลุนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และนำไปสู่การปฏิบัตินำไปใช้ในจริง ต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติเพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD) หมายถึง ทำให้เจริญ ทั้งนี้หากกล่าวว่าการจัดการบริหารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีลักษณะของรูปแบบการประกอบการประเภทใดก็ตาม ทุกองค์ต้องมีการบริหารจัดการระบบภายในขององค์กรตนเอง ซึ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้นอกเหนือไปจากการบริหารจัดการระบบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ คือ คน เพราะทุกการดำเนินการใดๆ ก็ตามต้องขับเคลื่อนโดย คนหรือบุคลากรในองค์กรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารโดยมีมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร (ธีระ กรใหม่, 2553: 80)

เบิร์ด และ เอ็ดมอนท์ (Bird and Edmonds, 2010: 79-82) กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดอย่างเป็นระบบ ภายในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) โดยมีเป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษา นับเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มี ความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) กระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่น้องการ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เบรย์ (Bray, 2003: 105) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนา และการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน

ฟิง (Fink, 2003: 35) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ไนท์ จิม (Knight Jim, 2009: 128) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และการจัดโปรแกรมพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

โรเบิร์ต (Roberts, 2013: 72) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ทุกอย่างที่ทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นตัวคน ระบบองค์กร สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษา การฝึกอบรม การส่งไปดูงานและส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น เป็นการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ เจตคติและบุคลิกภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ในองค์กรได้ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เขา (Shao, 2004: 136) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสนับสนุนบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจะเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรและการทำการพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร เป็นการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานจัดให้มีการพัฒนาอาชีพ เพื่อที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานในอนาคต และจัดให้มีการพัฒนาองค์กรเพื่อที่จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่และผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงขึ้น ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรได้

สรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกฝนการใช้ ความรู้หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นเป็นประจำจนเกิดเป็นทักษะเฉพาะสำหรับงานที่กำลังปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนรวมไปถึงการสรรหาวิธีการหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการและถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เพื่อการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของผู้บริหาร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การเรียนรู้ถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้าทำงาน และต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบันสำหรับการก้าวต่อไปในอนาคต ล้วนต้องการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น สำหรับองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์ต่อการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน กล่าวคือ เป็นขั้นเป็นตอนที่จำเป็นภายหลังมีการรับพนักงานให้เหมาะสมซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะข้อมูลที่ได้หลังจากประเมินผลจะชี้ให้เห็นปัญหาและสามารถพัฒนาให้บุคลากรมีความสอดคล้องต่อแผนกำลังคนและที่สำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้พนักงานตระหนักได้ถึงความสนใจของผู้บริหารและความพยายามที่พนักงานจะมีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มขึ้น ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นกำลังหมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเพราะสามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดเกี่ยวกับ (นวลทิพย์ อรุณศรี, 2553: 24)

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงานและการเสียเวลาการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์
2. อัตราการออกจากงานสูง
3. การที่พนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
4. การที่บริษัทต้องขึ้นศาลเพราะมีข้อพิพาทด้านแรงงาน

พูนฤดี สุวรรณพันธุ์และคณะ (2552: 127) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญขององค์กรด้วยเหตุผลที่ว่า

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรโดยมุ่งเน้นพัฒนาที่บุคลากรเป็นหลัก ซึ่งหากบุคลากรได้รับการพัฒนาย่อมส่งผลต่อการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพจากการดำเนินงานที่อาจขึ้นอยู่กับการกระบวนการดำเนินงานจากบุคลากรในองค์กร

2.4.3 เทคนิคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรและเป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคลากรในการนำสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องมีเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารให้มีศักยภาพสูงสุด นั่นคือเทคนิควิธีการของการฝึกอบรม โดยการนำเทคนิคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมมาใช้เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งความสำคัญของการฝึกอบรมในองค์กรแต่ละองค์กรที่ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่เท่านั้นแต่การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ไม่ได้สำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่แล้วเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งานเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ลดอุบัติเหตุ การขาดงาน การลาออกจากงานของพนักงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กรเป็นประโยชน์กับพนักงานที่ต้องการทักษะความรู้ใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งเพื่อเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานรวมทั้งขวัญและกำลังใจในการทำงาน (วุฒิกัทร จันทรสาร, 2560: 12)

การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เรียกว่า การฝึกอบรม เป็นการช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร หากแต่ในระยะหลังมักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้ กล่าวคือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมทำให้มองเห็นได้ถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบที่เป็นเสมือนการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน เช่นเดียวกับการศึกษาโดยมีองค์กรเป็นผู้มอบหลักสูตรนั้นๆ อย่างไรก็ตามบุคลากรทุกคนต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคลด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจ เพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้เกิดผลเร็วที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที (ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์, 2550: 32)

2.4.4 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยพบว่านิทวิชากการกล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม ไว้ดังต่อไปนี้

สุจิตรา ธนานันท์ (2552: 112) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นทางการที่กิจการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจการ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกึ่งถาวรในพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างเฉพาะเจาะจงหรือกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม และประชาชน

พนม เพชรจตุพร และทวิกา ตั้งประภา (2553: 50) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงาน หรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

อลัน และ กราแฮม (Alan & Graham, 2003: 82) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคล พึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานฝึกอบรมจึงกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงเน้นเรื่องการจูงใจซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

เบอร์เกอร์ และ เบอร์เกอร์ (Berger & Berger, 2004: 93) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นกระบวนการที่จะใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลในสังคมหนึ่ง

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการนำไปสู่การพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในที่นี้เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในเรื่องของการปฏิบัติงานให้มีระบบมีรูปแบบเฉพาะตามที่ต้องการ พึงประสงค์เพื่อผลิตผลงานให้มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นเพื่อผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่ดี ผู้วิจัยพบว่าสิ่งสำคัญก่อนการนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมคือวัตถุประสงค์การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานได้รับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมของพนักงาน โดยได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขตามข้อกำหนดของฝ่ายจ้างงาน เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้กับฝ่ายปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในหน้าที่ของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย ทศนคติในการฝึกอบรมขององค์กร เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ (Hefferman, 2001: 120-122)

1. ช่วยให้ผู้สามารถประสานทรัพยากรในการฝึกอบรม ได้แก่ กำลังคน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน

2. ช่วยทำให้วิทยากรและเจ้าหน้าที่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจตรงกันและปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน ตลอดจนผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจการปฏิบัติงานของวิทยากรและเจ้าหน้าที่

3. ช่วยทำให้สามารถกำหนดหัวข้อวิชา และเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยชี้ชัดว่าต้องการจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมไปในลักษณะใด รวมทั้งช่วยให้สามารถเลือกเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและช่วยในการกำหนดระยะเวลาของหลักสูตรและระยะเวลาของหัวข้อวิชาในการฝึกอบรมอีกด้วย

4. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถใช้เป็นมาตรฐาน ในการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม ประเมินผลการให้การฝึกอบรมของวิทยากร ตลอดจนการประเมินสัมฤทธิ์ผลของการอบรม

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่กำหนดถึงโครงการ/โครงการงานต่างๆ ที่จะทำการฝึกอบรมนั้นต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรอย่างไร และต้องการให้มีลักษณะพฤติกรรมปฏิบัติเป็นไปในระดับและทิศทางอย่างไร ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่จำเป็นขององค์กร ซึ่งในการนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงลักษณะของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์หลักที่สามารถทำให้องค์กรเชื่อว่าประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของแต่ละองค์กรได้คือ ความรู้เพิ่มขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้นและทัศนคติดีขึ้น ซึ่งเป็นการชี้ชัดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความสามารถหรือสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคล (Competency) และเพิ่มคุณค่า (Value) แก่บุคคลซึ่งเป็นคุณสมบัติที่องค์กรพึงประสงค์ทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมเน้นวัตถุประสงค์ที่วัดผล และประเมินผลได้ หากองค์กรใดดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผลการประเมินการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หลักคือได้รับความรู้เพิ่ม ทักษะเพิ่ม และทัศนคติเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กล่าวคือ

1.1 ความรู้เพิ่มขึ้น (Knowledge) คือ ศาสตร์ที่ได้พิสูจน์ ค้นคว้าและทดลองแล้วเป็นที่ประจักษ์ทำให้เกิดการยอมรับและนำมาปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้สมัยใหม่ที่เป็นเทคนิค วิธีการ กลยุทธ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ แล้วนำมาฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคลในองค์กรให้ได้รับความรู้ที่มีอยู่แล้ว หรือความรู้ที่มีน้อย หรือไม่เคยรู้มาก่อน ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น และเป็นความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตัวบุคคลโดยตรง และส่งผลไปสู่องค์กรให้เกิดการพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันการพัฒนางานองค์กรเกิดขึ้นจากประการแรก คือ การเปลี่ยนแปลงพัฒนาที่ตัวบุคคล ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงได้พยายามผลักดันให้บุคลากรของตน ได้รับความรู้เพิ่ม โดยจัดฝึกอบรมในเรื่ององค์กรสู่ความเป็นเลิศในยุคอนาคต เช่น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ในรูปแบบโครงสร้างองค์กร ความรู้ในรูปแบบ การผลิต ความรู้ในการบริหารจัดการ และความรู้ในเทคโนโลยี ซึ่งในการฝึกอบรมจะมีการอธิบายและถ่ายทอดความรู้ให้ได้รับแนวทางการปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้อง โดยผู้เข้ารับการอบรมนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ฟังได้เห็น และทดลองปฏิบัติในขณะที่ฝึกอบรมไปใช้ได้จริงในองค์กรของตนต่อไป ทำให้เกิดการเพิ่มศักยภาพในความสามารถของบุคคลให้มีมาตรฐานสูงขึ้นและมีคุณภาพในการปฏิบัติตนในแต่ละสาขาวิชาชีพ

1.2 ทักษะเพิ่มขึ้น (Skill) หมายถึง ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญที่มีอยู่ในตัวบุคคล เมื่อได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ขึ้นในรูปแบบวิธีการที่มีคุณภาพขั้นรวดเร็วขึ้น ได้มาตรฐานสูงขึ้น และประการสำคัญมีความถูกต้องยิ่งขึ้น โดยเกิดจากความถี่ในการปฏิบัติงานหลายๆ ครั้งซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อทำให้เกิดประสบการณ์และทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการได้รับการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทศนคติดีขึ้น (Attitude) หรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ดังนั้นวัตถุประสงค์หลักสุดท้ายของการฝึกอบรมต้องการสร้างเจตคติที่ดีแก่บุคคลในองค์กรให้เกิดสิ่งที่ดีและเหมาะสมขณะเข้ารับการอบรม โดยสร้างแรงจูงใจด้วยการปลูกจิตสำนึกในความรู้สึกนึกคิดที่ดีขณะได้พบปะสังสรรค์ในการฝึกอบรม ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ได้รับฟัง และได้เห็นวิธีการความรู้สมัยใหม่ จึงก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและมุมมองในการทำงานอย่างพัฒนาสร้างสรรค์ต่อไป ทำให้สิ่งที่คิดสิ่งที่เห็น สิ่งที่เคยปฏิบัติ ถูกการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติที่ดีขึ้นแล้วส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะสร้างให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาองค์กรที่ดีต่อหน่วยงานต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและตนเอง โดยสร้างบรรยากาศการทำงานในเชิงสร้างสรรค์และพร้อมเปลี่ยนแปลงทัศนคติของการทำงานตลอดเวลา เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีก็สามารถนำความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ นำออกมาใช้ได้เต็มศักยภาพและก่อให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ ยังผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเปลี่ยนแปลงแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจ และเกิดการสวามิภักดิ์ต่อองค์กรตลอดไป

2. วัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรม สามารถเป็นเครื่องชี้วัดในแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

- 2.1 เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตัวบุคคลและองค์กรอย่างต่อเนื่อง
 - 2.2 เพื่อให้วิธีการทำงานมีหลักการและแผนงานนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน
 - 2.3 เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวต่อความรู้วิทยาการสมัยใหม่เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานได้อย่างถูกต้องและมีมาตรฐานตามที่กำหนด
 - 2.5 เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการแสดงออกด้วยการทุ่มเท ตั้งใจและตระหนักในภารกิจความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กรร่วมกัน
 - 2.6 เพื่อมุ่งเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 2.7 เพื่อปลูกจิตสำนึกในการทำงานแบบเป็นทีม เพื่อสร้างความรักความสามัคคี
 - 2.8 เพื่อให้พนักงานเกิดจริยธรรมในการทำงานหลังจากได้รับการฝึกอบรม
- นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ยังเป็นการพัฒนาไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ดีของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ โดยสามารถสรุปได้ถึงระดับการพัฒนาดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพื่อการพัฒนาในระดับสมาชิกทุกคนในองค์กรในฐานะผู้เข้ารับการอบรม
2. เพื่อพัฒนาระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าคน ในฐานะผู้บริหารโครงการฝึกอบรม
3. เพื่อพัฒนาระดับองค์กร ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณ

โดยเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรเรียนรู้ในอนาคต

การฝึกอบรมให้กับบุคลากรมีจุดประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (Jackson and Bruegmann, 2009: 85-108)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือ การปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น การเจาะจงด้านบุคคลขององค์กรถึงความต้องการที่จะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมให้เป็นไปในลักษณะใด โดยกำหนดเป็นเนื้อหาหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นมาเป็นการเฉพาะ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ตัวบุคลากรโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้อยู่ในรูปแบบที่องค์กรกำหนดไว้ สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับคือ มีความรู้เพิ่มขึ้น ตระหนักรู้ในตนเองเพิ่มขึ้น มีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีทัศนคติดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจและเป็นการปลูกจิตสำนึกในการทำงานแบบเป็นทีมได้

2.4.6 เทคนิคของการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และ เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ (Seng Piew Loo, 2010: 135-140)

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเทคนิคที่อาศัยวิทยากรเป็นหลักในการเรียนรู้ โดยที่วิทยากรจะเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในเรื่องที่ทำการอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การสาธิต การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การสอนงาน เป็นต้น สามารถอธิบายรายละเอียดของเทคนิคดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยกันเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมาย ทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง และการบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อสารความหมายการใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการที่สำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่สร้างความประทับใจผู้เข้าฟังตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการเตรียมการบรรยายได้ดี ทำให้น่าสนใจ โดยวิทยากรสามารถกำหนดเวลาและเนื้อหาที่สัมพันธ์กันได้ง่าย การจัดสถานที่และกำหนดเวลาการบรรยาย สามารถจัดแบบห้องเรียนโดยวิทยากรยืนหรือนั่งก็ได้ และสามารถจัดเวลาการบรรยายได้เองแต่ไม่ควรใช้เวลานานเกิน 2 ชั่วโมง ทั้งนี้การบรรยายสามารถมีการโต้ตอบหรือซักถามกันได้ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นเทคนิคที่มีการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน เสนอข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไข ซึ่งมีความรู้และมีความสนใจเกี่ยวกับหัวข้อ หรือประเด็นได้มานั่งรวมกันอยู่ต่อหน้าผู้ฟัง มีพิธีการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการอภิปรายประสาน เชื่อมโยงและสรุปการอภิปรายของวิทยากร แต่ละคนคอยประสานการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิให้อยู่ในประเด็นหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม เมื่อการอภิปรายสิ้นสุดลงจะมีการกล่าวปิดการอภิปราย

1.3 การประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นเทคนิคการอภิปรายหมู่ หรือเป็นคณะ หรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน หรือเป็นวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน วิธีการคือ การพูดถึงเรื่องเดียวกันแต่คนละด้าน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการ และสรุปการบรรยาย เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การอภิปรายไม่น่าเบื่อหน่าย และใช้เวลาน้อยกว่าการบรรยาย ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับความรู้หลากหลายและทำให้มีความเข้าใจได้ดีขึ้น

1.4 การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมโดยการแสดงจากตัวอย่างจริง โดยวิทยากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การอบรมจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ และตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานได้ ข้อควรระวังในวิธีนี้คือ วิทยากรต้องเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือให้ตรงกับเรื่องที่น่าเสนอ เนื่องจากขณะสาธิตขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ใช้เวลา ในการเตรียมตัวมากเหมาะกับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อย วิทยากรจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการนำเสนออย่างถูกต้อง เพราะการสาธิตเป็นการแสดงให้เห็นและผู้เข้ารับการอบรมทดลองทำจริง และการจัดสถานที่และกำหนดเวลา จัดที่นั่งรูปวงกลมหรือตัวยูหรือแบบสี่เหลี่ยมก็ได้และสามารถจัดเวลาการบรรยายได้เองแต่ไม่ควรใช้เวลานานเกิน 2-3 ชั่วโมง

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยวิทยากรจะเริ่มจากการบรรยายให้เกิดความเข้าใจแล้วจึงลงมือปฏิบัติ นิยมใช้กับรูปแบบที่มีการสร้างเครื่องมือใหม่ๆ สร้างคู่มือปฏิบัติงาน สร้างหลักสูตร สร้างอุปกรณ์ต่างๆ นิยมจัดแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ จากนั้นกลุ่มจะมีตัวแทนนำเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งการอบรมด้วยวิธีนี้จะเป็นการเน้นด้านปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยายและสามารถให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ความรู้ในการร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติได้มาก

2.2 การสัมมนา (Seminar) เป็นเทคนิคการอบรมที่เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้จัดสัมมนาจะจัดให้มีการรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มขนาดไม่ใหญ่มากนัก มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาส ให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรีและมีผู้ดำเนินการอภิปรายทำหน้าที่ดูแลการแสดงความคิดเห็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้การสัมมนาเป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันแพร่หลายในทุกวงการ เพราะเทคนิคนี้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และร่วมกันอภิปรายในหัวข้อการสัมมนา เพื่อการหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา

2.3 การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) เป็นการฝึกงานในสถานการณ์จริง การฝึกอบรมนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

วิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้ (Tan, Gopinahean & Ho, 2001: 207)

1. มุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมองและทัศนศึกษา
2. มุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์
3. มุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่ การสาธิตกลุ่มฝึกแก้ไขปัญหากรณีศึกษา การจำลองสถานการณ์ เกมเชิงธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมติและการแสดงแบบพฤติกรรม
4. มุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมในงานแบบฝึกหัดรายบุคคล และการฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง
5. มุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการแสดงแบบพฤติกรรม

6. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน

ปัจจัยที่ควรพิจารณาในการเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิคการฝึกอบรม ว่าควรคำนึงปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทรัพยากร วัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชา หลักการเรียนรู้ และลำดับของเทคนิคมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Desimone, Porter, Garet, Yoon & Birman, 2002: 81-112)

1. ปัจจัยด้านบุคลากร การคำนึงถึงปัจจัยด้านบุคลากร จะมีความเกี่ยวข้องต่อตัววิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมอย่างยิ่งว่าควรพิจารณาการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมอย่างไร

1.1 วิทยากรจะต้องตรวจสอบตนเองในด้านความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาวิชา ทักษะหรือความถนัดในวิธีการถ่ายทอด ตลอดจนทักษะในการควบคุมดูแลกลุ่ม

1.2 ผู้เข้ารับการอบรม แต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ เพศ อายุ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ในกลุ่มว่าเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยด้านทรัพยากร ในการเลือกเทคนิคการฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการคำนึงถึงปัจจัยด้านทรัพยากรเกี่ยวกับ เวลา ค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความสอดคล้องกับทรัพยากรต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านเวลา จะต้องพิจารณาทั้งเวลาสำหรับเตรียมการ ระยะเวลาที่จะใช้ในการถ่ายทอดว่ายาวนานเพียงใดตลอดการฝึกอบรม

2.2 ด้านค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการพิจารณาว่าค่าใช้จ่ายเอื้ออำนวยต่อการใช้รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรมแบบใด

3. วัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชา การพิจารณาวัตถุประสงค์ต้องการเน้นไปในด้านความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ แล้วก็มีวิเคราะห์เนื้อหาว่าจะมีเนื้อหาใดบ้างที่จะนำเสนอ แต่ละเนื้อหาจะถ่ายทอดโดยใช้เทคนิคในหนึ่งข้ออาจบูรณาการหลายๆ เทคนิควิธีการผสมผสานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หลักการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ว่าผู้เข้ารับการอบรมว่าเป็นผู้ใหญ่ หรือเด็กหากเป็นผู้ใหญ่ต้องพึงระวัง การเลือกใช้เทคนิคต่างๆ เป็นพิเศษ เพราะถ้าวิทยากรไม่มีความเข้าใจไม่มีประสบการณ์เพียงพอ อาจทำให้ความ เชื่อถือศรัทธาลดลงได้ หลักการสำคัญคือ ต้องใช้หลักการ win-win strategy หมายถึง วิทยากร และผู้เข้ารับการ อบรมมีการเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับประโยชน์ร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหากได้ทำการสำรวจความต้องการ หรือสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมเลือกเทคนิคการให้ความรู้ตรงความต้องการของผู้ เข้ารับการอบรม ขณะเดียวกันผู้เข้าอบรมก็เหมือนกับได้นำประสบการณ์เช่นกัน ทำให้ทั้งฝ่ายเข้ารับการอบรม และวิทยากรต่างก็ได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยนำความรู้ แนวคิดและประสบการณ์มาร่วมแบ่งปันทำให้เกิด การเรียนรู้ได้มากขึ้น

5. ลำดับของเทคนิค ควรมีการพิจารณาด้วยว่าจะใช้เทคนิคใดก่อนหลัง เช่น บางกรณีจะมีการ บรรยายสรุปเนื้อหาก่อนแล้วจึงลงมือปฏิบัติ บางกรณีจะให้ฝึกปฏิบัติก่อน แล้วจึงบรรยายสรุป ขึ้นอยู่กับ เนื้อหาหลักสูตร

2.4.7 ประเภทของการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ดีทั้งจากความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กล่าวมาแล้วนั้น เห็นได้ว่าการ ฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่มีวิธีการหลากหลายในการนำไปสู่การพัฒนาในทุกๆ ด้านของการปฏิบัติงาน ซึ่ง จากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาได้แบ่งประเภทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังต่อไปนี้

วิธีการจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 วิธีการใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้ (Costa Arther L and Garnton Robert, 2002: 133)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On The Job Training Method : OJT) เป็นการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างการทำงานตามปกติ วิธีการนี้เป็นวิธีธรรมดาๆ ที่ทำให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะจากงานที่ทำ เป็นการฝึกฝนและการสอนงานระหว่างการทำงาน เป็นการสอนระหว่าง ผู้สอนกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นเรียน (Classroom Method) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งสามารถใช้ในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีความต้องการความรู้ ทักษะที่เหมือนกันหรือคล้ายๆ กัน เช่น การพัฒนาในห้องประชุม ศูนย์ฝึกอบรม
3. การพัฒนาตนเองตามความสามารถ (Self-Paced) เป็นวิธีการพัฒนาที่เป็นอิสระจากบุคคลอื่นๆ บุคคลสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามอัธยาศัย โดยการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ และทักษะ

ประเภทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งได้ดังต่อไปนี้ (Fishman, Marx, Best & Tal, 2003: 643-658)

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง (Pre-Service Training) หมายถึง การฝึกอบรมที่เกิดจาก ความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นๆ หรือหน่วยงานที่รับพนักงานก่อนการบรรจุเข้าทำงาน จัดให้มีการ ฝึกอบรมในความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาหรือตำแหน่งที่ระบุไว้เพื่อให้เกิดมาตรฐาน และมีความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่ต้องมาสอนงานใหม่หรือเกิดความไม่แน่ใจในตัว บุคคลที่เป็นพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถจัดอบรมให้กับพนักงานเก่า ที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ได้รับการ เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานเดิมการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงจึงเป็นวิธี ที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติที่ดีต่อพนักงานทุกประเภทให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างมี คุณภาพในตำแหน่งก่อนปฏิบัติจริง ซึ่งการฝึกอบรมดังกล่าวหน่วยงานอาจจัดเองหรือส่งให้หน่วยงานภายนอก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นผู้จัด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กรนั้นๆ เช่น การจัดการปฐมนิเทศ อบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งงานระยะสั้นๆ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ (On-the-job-Training) หมายถึง การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดอบรมให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือปฏิบัติงานไปแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพให้พนักงานเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการมีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม หรือมีความรู้ที่น้อยให้รู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันโลกการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีรุดหน้าอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการจัดฝึกอบรมเสริมขณะปฏิบัติงาน เช่น อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับเทคนิคสมัยใหม่ การสอนงาน วิธีปฏิบัติงาน การสอนทางไกล เป็นต้น

3. การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-Job-Training) หมายถึง การฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเอง โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น เช่น การฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรม ฯลฯ ของหน่วยงานเองไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทำหน้าที่ในการจัดอบรมให้แก่พนักงานโดยตรงหรือบางหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะทาง ใช้วิธีการส่งให้หน่วยงานภายนอกที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมโดยตรงเป็นผู้จัดให้ตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ผู้เข้าอบรมจะต้องหยุดลาพักงานเป็นการชั่วคราวเพื่อเข้ารับการอบรม โดยสามารถพิจารณาจากความจำเป็นของผู้รับการอบรม ความต้องการของหน่วยงาน หรือแม้แต่เป็นความประสงค์ของผู้เข้าเรียนเองเพื่อต้องการเสริมศักยภาพเป็นการอบรมหลักสูตรระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งจะฝึกอบรมในช่วงเวลาของการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสมแต่ละระดับของพนักงาน โดยสามารถแบ่งระดับของพนักงานเข้ารับการอบรมได้ 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ เมื่อทำงานไประยะหนึ่งมีความจำเป็นต้องให้พนักงานเหล่านี้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด หน่วยงานจะสร้างหลักสูตรและบริหารจัดการให้มีการฝึกอบรม เช่น พนักงานบัญชี พนักงานจัดซื้อ พนักงานธุรการ ฯลฯ

3.2 ระดับหัวหน้างาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลาง หน่วยงานจัดอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภารกิจที่รับผิดชอบโดยตรง การมอบหมายงาน การสั่งการและการควบคุมงาน ตลอดจนการตัดสินใจ ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดให้ระดับหัวหน้างานได้รับการพัฒนา โดยใช้วิธีจัดฝึกอบรมนอกเวลาเพื่อให้หัวหน้างานได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 ระดับผู้บริหาร ความสำคัญของบทบาทหน้าที่การเป็นนักบริหารในองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาในเรื่องการวิเคราะห์ และการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายและการวางแผน ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานจะมีการกำหนดหลักสูตรดังกล่าวและจัดฝึกอบรมนอกเวลา

เทคนิคการฝึกอบรมในยุคปัจจุบันที่มีวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และความสนใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น การฝึกอบรมอาจทำได้หลายรูปแบบดังต่อไปนี้ (Garet, Porter, Desimone, Birman & Yoon, 2001: 915-945)

1. การบรรยาย (Lecture) คือ การที่ผู้สอน 2 คน ต่อผู้ฟังจำนวนมาก ซึ่งอาจเป็นการบรรยายแต่เพียงฝ่ายเดียว หรือเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามหรือแสดงความคิดเห็น เรียกว่าการบรรยายกึ่งอภิปราย ข้อดีคือสามารถ บรรยายได้กับคนจำนวนมาก ต้นทุนน้อย สามารถขยายหรือรวบรวมได้ตามความต้องการ ข้อเสียคือเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ฟังอาจเข้าใจดีแต่เอาไปปฏิบัติไม่ได้ ผู้พูดอาจพูดมากไป พูดไม่เก่ง พูดซ้ำบ่อยๆ พูดซ้ำหรือเร็วเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การประชุมกลุ่ม (Conference) เป็นการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเพียงรวบรวมรับฟังความคิดเห็นจากที่ประชุม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีส่วนร่วมในการแสดงออกมากกว่ารับฟังอย่างเดียว ข้อดีคือ ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็น ถามปัญหาได้ รู้จักรับฟังผู้อื่น ข้อเสียคือ ใช้กับคนจำนวนมากๆ ไม่ได้ และเสียเวลามาก

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นการอบรมโดยใช้ตัวอย่างจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในอดีต พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มาให้ผู้รับการฝึกวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาลักษณะและเสนอความคิดเห็น ซึ่งมักใช้กับผู้เข้ารับการฝึกในระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหาร ข้อดีคือ ทำให้ผู้รับการฝึกได้เรียนรู้ และวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ และความรู้สูง ข้อเสีย คือต้องเสียเวลามาก

4. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) วิธีนี้จะใช้ควบกับวิธีอื่นๆ ลักษณะคล้ายแต่ให้ผู้เข้ารับการฝึก เข้าร่วมแสดงบทบาทให้เห็นจริง บางครั้งอาจกำหนดบทบาทให้ล่วงหน้า บางครั้งอาจไม่กำหนดให้โดยให้ผู้แสดงตัดสินใจเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ข้อดีคือ ช่วยให้นำความรู้จากการบรรยายหรืออภิปรายมาใช้จริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำซึ่งจะช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนานกับสถานการณ์ ข้อเสียคือ ต้องมีการเตรียมตัว เตรียมอุปกรณ์มาก ทำให้เกิดความยุ่งยากเสียเวลา

5. การสาธิต (Demonstration) เป็นแนวความคิดที่ว่าให้เห็นของจริง ทำให้เกิดความเชื่อ ความเข้าใจ มากกว่าการคิดและงานบางอย่าง ไม่สามารถใช้วิธีอื่นได้นอกจากการสาธิตให้เห็น เช่น การควบคุมเครื่องจักร การประกอบ การติดตั้ง ฯลฯ ซึ่งจะมีการอธิบายประกอบไปด้วย ข้อดีคือ ได้ใช้ ทั้งการสัมผัสด้วยมือ และเห็นด้วยตา ทำให้ได้ความรู้และเกิดความเข้าใจได้เร็ว จำและเข้าใจได้ดีกว่า มักใช้ในการสอนงาน ข้อเสียคือ ต้องใช้สถานที่ทำการสาธิต ซึ่งทำให้ยุ่งยากและเสียเวลา

วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำขึ้นเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละครั้ง ด้วยการวิเคราะห์ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน โดยเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนและเครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Harry K. Wong and Rosemary T. Wong, 2004: 209-211)

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของพนักงานที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี แรงจูงใจและบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิมพบว่าโดยทั่วรูปแบบของการฝึกอบรมนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมโดยองค์กรจัดให้มีขึ้น และการฝึกอบรมภายนอกองค์กร

1.1 การฝึกอบรมภายในบริษัทจัดให้มีขึ้น (In-House Training) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรเดียวกัน ทั้งนี้วิทยากรสามารถเป็นบุคคลที่รับเชิญมาจากภายนอกองค์กรหรืออาจจะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เป็นวิทยากรภายในที่ต้องการมีการฝึกฝนและอบรมการสอนในเรื่องต่างๆ ตามที่องค์กรมอบหมาย

1.2 การฝึกอบรมภายนอกที่หัวหน้างานส่งพนักงานหรือพนักงานขอเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก (Public Training/Off-House Training) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเป็นบุคคลที่มาจากหลากหลายองค์กรที่แตกต่างกัน แต่มีความสนใจในหัวข้อหรือเนื้อหาการอบรมที่เหมือนกัน

2. เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน โปรแกรมพี่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงาน การให้คำปรึกษาแนะนำและการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 การสอนงานงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้พัฒนาความสามารถเฉพาะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนงานและพนักงานโดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ซึ่งจะเรียกผู้สอนงานว่า โค้ช (Coach) โดยปกติผู้เป็นโค้ช สามารถเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการหรือเป็นผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการฝ่ายหรือจะเป็นผู้บริหารระดับต้น เช่น ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างานและจะเรียกผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ในทีมหรือกลุ่มเดียวกัน

การสอนงาน มีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่ผู้สอนงานต้องการหรือคาดหวัง ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนงานและพนักงานที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ ที่ปราศจากอคติ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่สอนไปใช้ได้จริง ฝึกให้พนักงานคิด เป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้การสอนงานนี้มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ 3 ประการได้แก่

- 1) เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นด้วยการชี้ให้เห็นถึงแนวทางแก้ไข และให้พนักงานคิดแก้ไขปัญหาคือตนเอง
- 2) เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนจะต้องทบทวนผลงาน ความสามารถปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่พนักงานจะเลื่อนขึ้นไป
- 3) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องทำหน้าที่ในการค้นหาความสามารถที่โดดเด่นหรือความสามารถที่ต้องปรับปรุงของพนักงานและจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนาหรือต้องการเสริมและพัฒนาตามลำดับ

2.2 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติ ในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพ การทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกัน การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ยังเป็นวิธีการพัฒนาความสามารถระดับผู้บริหารอีกด้วย ข้อดีวิธีนี้คือการฝึกอบรมให้มีการปฏิบัติงานจริงโดยไม่ต้องอาศัยสถาบันหรือห้องเรียนหรือที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษ เหมาะสำหรับการฝึกอบรมในระยะสั้น มีจำนวนผู้รับการอบรมน้อย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงกว่าและมีความสามารถในการให้คำปรึกษา

การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงาน คนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องอื่นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชา จะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนให้พนักงานทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด การรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานในการทำงาน แม้ว่าจ้างเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่บริษัทยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้ โดยเครื่องมือ OJT มักนิยมใช้กันมากในการพัฒนาพนักงาน อีกทั้งผู้ตรวจสอบ (Auditor) จากองค์กรภายนอกมักสอบถามถึงแผนการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยแนวทาง OJT ขององค์กรเสมอ

2.3 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment : JE) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่มักมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment : JE) ดังนั้นแนวคิดของเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มคุณค่าในงาน จึงเป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

2.4 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ซึ่งประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาแนะนำนั้น จะขึ้นอยู่กับผู้ที่ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยพบว่าส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ จากภายในหรือภายนอกองค์กร ทั้งนี้ผู้ที่ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้

- เป็นผู้รับฟังที่ดี
- มีทักษะในการสื่อสารที่ดี
- มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- มีความน่าเชื่อถือ และสร้างความไว้วางใจได้
- สามารถเก็บรักษาความลับ
- สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
- มีภาวะความเป็นผู้นำ
- มีความอดทนและรับผิดชอบสูง
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นที่ทราบโดยทั่วไปในองค์กร
- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน
- มีทักษะในการกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

2.5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self- Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self- Development) โดยเฉพาะกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) พบว่าเครื่องมือการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยแค่ไหนนั้น องค์กรจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้พนักงานเลือกสื่อต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย-ต่างประเทศ วารสาร/นิตยสารที่เกี่ยวกับงาน หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ/ใบปลิว บทความ ผลงานวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างชิ้นงาน รายงานการปฏิบัติงาน การเรียนผ่านดาวเทียม การเรียนผ่านดาวเทียม รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น Cd/Vcd Vdo Internet E-Learning เป็นต้น

ลุง (Leung, 2004: 147) กล่าวว่ารูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู Vcd หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ สะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อที่ทันสมัย

2. การเรียนรู้โดยสื่ออื่นที่ไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non-Computer-Based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น ซึ่งพนักงานสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นการเรียนรู้ที่ง่ายสะดวกและสามารถเรียนได้ทุกหนทุกแห่ง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดประโยชน์ ที่จะช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการประสานงานที่ดีและพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเพราะได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ช่วยการประหยัดและลดความเสี่ยงของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพราะผ่านการพัฒนาบุคลากรมาแล้ว ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความผิดพลาดก็ลดลงและผลตามมา ก็คือทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุลงด้วย สร้างขวัญของบุคลากรดีขึ้นเพราะเมื่อบุคลากรได้ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรมาแล้ว ย่อมทำงานด้วยความมั่นใจขึ้น สำหรับบุคลากรใหม่ก็สบายใจที่จะทำงานเพราะได้ผ่านการพัฒนาบุคลากรมาก่อนไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้เอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคล เนื่องจากบุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญจากโครงการพัฒนาบุคคลก็ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีผลทำให้รายได้สูงขึ้น และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้นด้วยและช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าต่างๆ ในการตอบคำถามหรือ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีเป็นบุคลากรใหม่และได้ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรมาแล้วก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติแต่แรก ไม่ต้องคอยสอบถามบุคคลอื่นๆ ตลอดเวลาทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือคำแนะนำลงได้ ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

ฮาวิตา (Hativa, 2000: 209-212) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นมีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้นเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วย่อมจะสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ความผิดพลาดน้อยลงมีผลทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ลงด้วย

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลา ของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งทำงานหรือรับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่หากจะเกิดขึ้น จากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเพราะบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในระยะแรกอาจจะมี ความเข้าใจในลักษณะงานหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นๆ ตลอดเวลา หากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนย่อมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องการปฏิบัติตั้งแต่ครั้งแรกจึงเป็นการช่วยลดภาระในการให้คำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นๆ ตลอดเวลา หากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนย่อมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่ครั้งแรก จึงเป็นการช่วยลดภาระในการให้คำแนะนำลงและมีเวลาปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังมิได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดีขึ้น ประหยัด ลดความสิ้นเปลือง ระยะเวลาของการเรียนรู้ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทำให้มีโอกาสได้รับความรู้ และช่วยระบบความคิดใหม่

กิริติ ยศยิ่งยง (2552: 31) กล่าวว่าประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

1. เป็นการสร้างจิตสำนึกด้านคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีขึ้นทุกองค์กร

2. เป็นแนวทางการปฏิบัติแก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ทำงานไปในทิศทางที่จะทำให้อัตราประสิทธิผลขององค์กรบรรลุผล

3. ทำให้การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความต่อเนื่องไม่หยุดชะงักขาดตอนไปตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4. เป็นการฉายภาพลักษณะขององค์กรแก่สาธารณชนทั่วไป และยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะนำไปสู่การดึงดูดให้คนภายนอกสนใจที่จะเข้าทำงานในองค์กรและปฏิบัติงานภายในมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะมองว่าองค์กรมีมาตรฐานการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน

5. ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรรู้และเข้าใจทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและดำเนินการปฏิบัติงานตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กรและการพัฒนาตนสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล (2555: 87) กล่าวว่าประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถศึกษาวิเคราะห์บนหลักเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้างรวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2. เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพอนามัยอย่างถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการป้องกันโรคติดต่อตลอดจนดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มได้รับความคุ้มครอง ช่วยเหลือและได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสมศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน โดยมีองค์กรเป็นผู้สนับสนุนและดำเนินการจัดการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและระดับบุคลากร ซึ่งในระดับผู้บริหารจะเป็นการเน้นถึงการอบรมเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานในองค์กรที่จะมีระดับเฉพาะผู้บริหารที่ต้องมองงานทั้งในปัจจุบัน งานต่อไปและงานในอนาคตซึ่งเป็นภาพรวมที่ต้องการให้ดำเนินการ สำหรับระดับบุคลากรการจัดการทรัพยากรระดับปฏิบัติการคือการฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมทางวิชาการ การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในระดับผู้บริหารหรือระดับบุคลากร ต่างเป็นกำลังพลที่นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หากได้รับการฝึกฝนอย่างมีกระบวนการที่ครอบคลุมกับเนื้อหาและเนื้อหาที่ปฏิบัติ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านเทคโนโลยี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงกล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยีเป็นภาษาง่ายๆ ว่าหมายถึงการรู้จักนำมาทำให้เป็นประโยชน์ เทคโนโลยีจึงเป็นเสมือนความรู้พิเศษที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างหลากหลายลักษณะตามแต่ผู้จะนำไปใช้งาน คำว่า เทคโนโลยี มาจากภาษากรีกว่า Techne หมายถึง ศิลปะหรือการสร้างชิ้น มีความแตกต่างจากวิทยาศาสตร์ที่จะเน้นหรือขึ้นอยู่กับหลักการและทฤษฎี ซึ่งเทคโนโลยีเปรียบเสมือนการจัดการทำงานอย่างมีศิลปะและเมื่อนำเทคโนโลยีมาประยุกต์เข้ากับการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารการตลาด การเงิน การงาน ตลอดจนการบริหารงานบุคคล เหล่านี้ล้วนนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับและประยุกต์ใช้ทั้งสิ้น ดังเห็นได้จากในอดีต มักพบเห็นผู้บริหารมุ่งเน้นถึงการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ และเน้นให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจการเป็นอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจต่างๆ เริ่มกล่าวว่า การจัดการโดยมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากการเกิดแนวคิดใหม่ที่ว่าทำอะไรจึงจะทำให้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเกิดสภาวะวิกฤตในทุกๆ ด้าน ไม่เว้นแม้แต่สภาวะทางสภาพทางการเงินในทุกองค์กรต่างประสบปัญหาด้านการจัดการเทคโนโลยี ที่ไม่สามารถจัดการได้ ซึ่งการจัดการเทคโนโลยีจึงนับว่ามีความสำคัญแม้แต่ในโลกแห่งการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน หน่วยงานที่แสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร (เย็นใจ เลาวณิช, 2530 ; สำนักงานพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ, 2548 และ ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2550)

2.5.1 ความหมายของเทคโนโลยี

คำว่า เทคโนโลยี ตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน (2554) หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม คำว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยี ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Technology" มาจากภาษากรีกว่า "Technologia" แปลว่า การกระทำที่มีระบบ อย่างไรก็ตามคำว่า เทคโนโลยี มักนิยมใช้ควบคู่กับคำว่าวิทยาศาสตร์ โดยเรียกรวมๆ ว่า "วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี" ซึ่ง ธีระ กรใหม่ (2553: 66) กล่าวว่าเทคโนโลยีในปัจจุบันว่า มีความหมายกว้างกว่ารากศัพท์เดิม คือ หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ทางอุตสาหกรรม ถ้าในแง่ของความรู้ เทคโนโลยีจะหมายถึง ความรู้หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตในอุตสาหกรรมและกิจกรรมอื่นๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หรือสรุปว่า เทคโนโลยี คือ ความรู้ที่มนุษย์ใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์เอง ทั้งในแง่ความเป็นอยู่และการควบคุมสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เมื่อกล่าวว่าการควบคุมสิ่งแวดล้อม ปฏิเสธไม่ได้ว่าสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างมาก อิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สภาพแวดล้อมทางการเรียนและสถานการณ์ของการเรียนการสอนแตกต่างกันไปจากเดิม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียน ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษา ณ ปัจจุบันจึงถูกกำหนดด้วยเทคโนโลยีที่ต้องมีการพิจารณานำมาเข้ามาใช้อย่างเหมาะสม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 82) กล่าวว่าเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้วิชาการรวมกับความรู้วิธีการและความชำนาญที่สามารถนำไปปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูง โดยปกติเทคโนโลยีนั้นมีความรู้วิทยาศาสตร์รวมอยู่ด้วย นั่นคือวิทยาศาสตร์เป็นความรู้ เทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ จึงมักนิยมใช้สองคำด้วยกัน คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเน้นให้เข้าใจว่า ทั้งสองอย่างนี้ต้องควบคู่กันไปจึงจะมีประสิทธิภาพสูง

พูนฤดี สุวรรณพันธุ์และคณะ (2552: 96) กล่าวว่าเทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ ทางวิทยาศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ มาผสมผสานประยุกต์ เพื่อสนองเป้าหมายเฉพาะตามความต้องการของมนุษย์ ด้วยการนำทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการผลิตและจำหน่ายให้ต่อเนื่องตลอดทั้งกระบวนการ เทคโนโลยีจึงมักจะมีคุณประโยชน์และเหมาะสมเฉพาะเวลาและสถานที่และหากเทคโนโลยีนั้นสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีนั้นจะก่อเกิดเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและส่วนรวม หากไม่สอดคล้องเทคโนโลยีนั้นๆ จะก่อให้เกิดปัญหาตามมามหาศาล

ไกเซอร์ (Kaiser, 2000: 165) กล่าวว่าเทคโนโลยี หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยการประกอบวัตถุเป็นอุตสาหกรรม หรือวิชาช่างอุตสาหกรรมหรือการนำเอาวิทยาศาสตร์มาใช้ในทางปฏิบัติเป็นการนำความรอบรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสร้างจินตประดิษฐ์ไปสู่การทำสิ่งของที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์หรือใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานโดยเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าและบริการ เป็นองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมซึ่งนำมาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ และ/หรือกระบวนการผลิตหรือในการค้นหาค้นคว้าความรู้ใหม่ เป็นเสมือนความรู้และทรัพยากรที่นำมาใช้ให้บรรลุเป้าหมาย

ลูเนินเบิร์ก และ ออมสไตน์ (Lunenburg and Omstein, 2000: 216) กล่าวว่าเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ของมนุษย์ที่จะนำทรัพยากรต่างๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหา การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จหรือความพึงพอใจ ด้วยวิธีการ ทักษะ กระบวนการ เทคนิค เครื่องมือและวัตถุดิบ โดยใช้เทคนิควิธีและกระบวนการ ที่ใช้ความรู้ของการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ จากการพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และการค้นพบที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ สินค้าและบริการ

สรุปได้ว่าเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือที่ทำให้การจัดการต่างๆ มีความง่ายขึ้น และมีความสะดวกสบาย และเทคโนโลยียังหมายถึง ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมซึ่งนำมาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ และหรือ ความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้เทคโนโลยีที่ติดต้องขึ้นอยู่กับผู้นำมาปรับใช้ด้วยว่าสามารถนำเทคโนโลยีไปปรับใช้อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.5.2 ความหมายของการจัดการเทคโนโลยี

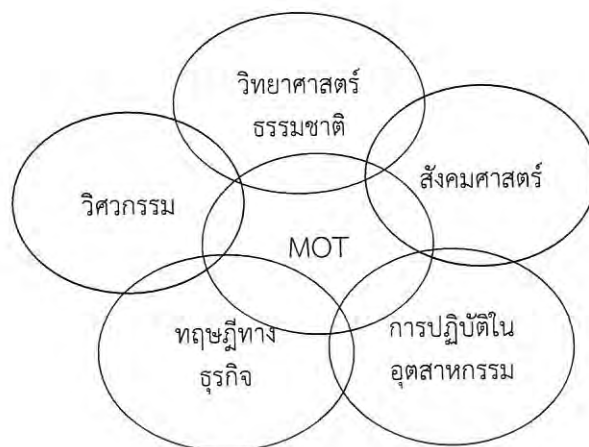
ในการทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีจนมีความชำนาญและมีทักษะทางเทคโนโลยีเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการแข่งขันทางธุรกิจ ที่ต้องยอมรับว่าเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างตัวของมันเองอย่างต่อเนื่องและเกิดความเชื่อมโยงให้เข้ากันระหว่างเทคโนโลยีสมัยเก่าและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีเป้าหมายของความสามารถในการแข่งขันเป็นตัวกำหนด ได้แก่ ต้นทุนต่ำ คุณภาพสูง ระยะเวลาสั้น ตอบสนองได้รวดเร็ว เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ตลาดใหม่ๆ และกลุ่มลูกค้าใหม่ๆ การจัดการเทคโนโลยีจะเริ่มต้นจากแหล่งที่มาของเทคโนโลยีที่อาจมาจากการสร้างขึ้นเองหรือมาจากการจัดหาหรือจัดซื้อ ซึ่งหลังจากที่ได้เทคโนโลยีแล้วจะเข้าสู่กระบวนการของการนำไปใช้งาน โดยจะต้องพึงพากลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นองค์ความรู้ ในการผลิตและผลลัพธ์ คือการสร้างรายได้สู่องค์กร รวมทั้งการส่งผลในการสร้างความเชื่อมั่นกับการตลาดและลูกค้า (McShane & Glinow, 2005: 119)

เพียร์ และ โรบินสัน (Pearce & Robinson, 2009: 43) กล่าวว่าการจัดการเทคโนโลยีตามสภาวิจัยแห่งสหรัฐอเมริกา หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและการจัดการเพื่อการวางแผนพัฒนาและใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของกลยุทธ์และนำไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นวิทยากร วิธีการหรือกระบวนการในการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและมนุษยชาติในทางปฏิบัติ โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีมูลค่าและสามารถถือครองสิทธิ์ได้

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 2007: 134) กล่าวว่าการจัดการเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการเป็นการจัดคนทำงานตามที่เราต้องการ ในขณะที่การจัดการเทคโนโลยี เป็นการจัดคนและเทคโนโลยีให้ทำงานด้วยกันตามที่ต้องการ การจัดการเทคโนโลยี จึงเกี่ยวข้องกับประยุกต์อย่างเป็นระบบทั้งด้านวิชาการกับการจัดการ เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การจัดการเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ของการที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่งไร ให้เป็นระบบที่สังคมพึงพอใจในการนำมาใช้เพื่อให้ตรงตามความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พิต และ (Pitts & Lei 2000: 87) กล่าวว่าการจัดการเทคโนโลยี หมายถึง สหวิทยาการที่ผสมผสานในด้านสาขาทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิศวกรรมและการจัดการ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาในเรื่องของเทคโนโลยีเป็นฐานปัจจัยหลักในการพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์ รวมถึงปัจจัยด้านการเพิ่มระดับความรู้ (enhancement of knowledge) ทุนทางปัญญา (intellectual capital) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า (effective exploitation of resource) สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการจัดการระบบที่จะทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ (creation) และการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ อันจะส่งผลต่อระดับความสามารถในการสร้างสรรค์และการสร้างเทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.5 ความเกี่ยวข้องกันของการจัดการเทคโนโลยี

สรุปได้ว่าการจัดการเทคโนโลยี หมายถึงศาสตร์และศิลป์ของการสร้างคุณค่า โดยการใช้เทคโนโลยี ร่วมกับทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรเป็นศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับวิธีการในสาขาต่างๆ ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทอย่างมาก เพื่อที่จะใช้เป็นตัวแสวงหาความเจริญทางเทคโนโลยีในหลายๆ ด้าน เช่น การแข่งขันและโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาระบบการผลิต การบริหาร ตลอดจนการบริหารโครงสร้างองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นวิธีการ กระบวนการในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงถึงกัน เพื่อพัฒนาผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและมนุษย์ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.5.3 การจัดการเทคโนโลยี

โรบบิน (Robbins, 2009: 220-222) ได้กล่าวว่าการจัดการเทคโนโลยี มีดังต่อไปนี้

1. มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยี หน่วยงานจำเป็นต้องประกาศนโยบายด้านการจัดการเทคโนโลยีให้ชัดเจน การประกาศนโยบายนั้นหมายความถึงการเขียนนโยบายขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร การแจ้งให้ผู้บริหาร พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบและนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติจริง
2. มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยี การปฏิบัติงานใดๆ จะบรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อมีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ที่มีความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลผู้นั้นควรเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะอย่างแท้จริง ถ้าหากไม่มีความรู้และทักษะ ก็จำเป็นต้องส่งบุคคลผู้นั้นไปฝึกอบรมทางด้านนี้
3. มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงานใดๆ สมควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ใช้ทรัพยากรมากน้อยเพียงใด และคาดหวังได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น
4. มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานใดๆ ล้วนต้องใช้ทรัพยากรมากบ้าง น้อยบ้าง ตัวอย่างเช่น งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เครื่องมือต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสนับสนุนให้ได้รับทรัพยากรอย่างพอเพียง
5. มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนั้นต้องตรงกับความต้องการของบริษัทและ ต้องทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานนั้นมีผู้ใดเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียบ้าง การกำหนดนี้ก็เพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่ต้น และเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการนั้นจะได้ผลดีที่สุด

7. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสม แผนงานที่จัดทำขึ้นนั้นระบุกิจกรรมต่างๆ เอาไว้ กิจกรรมที่อยู่ในแผนต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ ไม่มีกิจกรรมที่มากเกินไป หรือ น้อยเกินไปและการดำเนินงานตามกิจกรรมนั้นจะต้องได้รับการควบคุมให้ทำไปอย่างถูกต้องด้วย

8. มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรม การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ต้องมีการวัดผลตามแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อให้แน่ใจว่า ผลการดำเนินงาน (ทั้งส่วนที่เป็น Output และ Outcome) ได้ผลดี

9. มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดการดำเนินงานเอาไว้อย่างครบถ้วน โดยจัดทำดัชนีสำหรับให้ค้นเรื่องที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง

10. มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูง การรายงานผลเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารรับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานได้หากเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นระหว่างการดำเนินงานตามแผน

ชวาท (Schwartz, 2006: 105) กล่าวว่า การใช้การจัดการเทคโนโลยีเป็นศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับวิธีการในสาขาต่างๆ ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทอย่างมากเพื่อที่จะใช้เป็นตัวแสวงหาความเจริญทางเทคโนโลยีในหลายๆ ด้าน เช่น การแข่งขันและโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาระบบการผลิต การบริหาร ตลอดจนการบริหารโครงสร้างองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วยความสำคัญดังกล่าว การจัดการเทคโนโลยีจึงได้รับการพูดถึงและกลายเป็นหัวข้อในการนำมาประชุมหรือในที่ประชุมระดับชาติ เช่น สภาวิจัยแห่งชาติ กองทุนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยไมอามีและระดับองค์การ เช่น The Oak Ridge Associated University และองค์กรหลายๆ แห่งในสหรัฐอเมริกา ในการจัดการเทคโนโลยีและการเข้าไปเป็นส่วนของการจัดการแบบสมัยใหม่ มีข้อกำหนดหรือเงื่อนไข ได้แก่

1. การจัดการเทคโนโลยีจะต้องใส่ความต้องการของสิ่งที่มีแนวโน้มจะได้รับการปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดการทางเทคโนโลยี พร้อมทั้งอธิบายและให้ตัวอย่างตามไปด้วย

2. ข้อเท็จจริงขั้นพื้นฐานสำหรับที่จะใช้อธิบายถึงการจัดการเทคโนโลยี จะต้องนำมาพิสูจน์หรือทดสอบให้เห็นจริงมากขึ้นในเชิงสากลหรือเป็นที่เข้าใจได้ตรงกัน

3. การพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่เป็นไปได้ ควรจะต้องนำไปรวมไว้กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กรด้วย

4. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน จะเป็นสัญญาณในการตัดสินใจที่จะลงมือทำในปีต่อไป

5. เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ครอบคลุมต่อการผลิตและการบริการ ตลอดจนกลุ่มที่มีความสามารถซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจขององค์กรและตัวบุคคล ดังนั้นการจัดการเทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นต่อการเข้าไปจัดการในเรื่องนี้ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่อาจจัดได้เป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1) วิธีการและเครื่องมือที่ใช้กับการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

2) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความสามารถในการจัดการสิ่งที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมนอกองค์กร

3) โครงสร้างและการจัดการองค์กร

4) การจัดการวิจัยและพัฒนาและโครงการทางวิศวกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

วินแลนด์ และ ฮันเกอร์ (Wheelen & Hunger, 2008: 91) ได้นำเสนอถึงวิธีการจัดการเทคโนโลยีว่า ต้องมีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1. สามารถวางแผน ควบคุม กำหนดเทคโนโลยีพื้นฐานที่ใช้ในการผลิตและบริการเพื่อรักษาฐานลูกค้าเดิมเทคโนโลยีพื้นฐานนี้ไม่มีส่วนช่วย หรือช่วยได้น้อยมากในการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจ
2. สามารถวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นกุญแจสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ในการผลิต และให้บริการ
3. สามารถวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีที่อยู่ในกระแส ให้มีความพร้อมที่จะนำมาใช้ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอนาคตที่จะถึง
4. สามารถวางแผนวิจัยเทคโนโลยีที่ถือกำเนิดขึ้นมาใหม่ มีโอกาสที่จะนำมาใช้ประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

5. สามารถวางแผนอย่างบูรณาการ เพื่อกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานให้คุ้มค่ากับการลงทุน ในระดับการผลิตขนาดใหญ่ที่ให้ผลคุ้มค่าในทางเศรษฐกิจในระยะเวลาที่ได้วางแผนเอาไว้ การนำเสนอเทคโนโลยีที่เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเหมาะสมกับเวลา สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการแข่งขันมีการวางแผนวิจัย เทคโนโลยีที่อยู่ในกระแสการจัดการเทคโนโลยีหรือการเข้าครอบครอง เทคโนโลยีที่อยู่ในกระแสการจัดการเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็มีการลงทุนวิจัยในเทคโนโลยีที่กำเนิดขึ้นมาใหม่ที่มีโอกาสสูงที่จะนำมาใช้ได้ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างยั่งยืน

การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิ ผู้ใช้ต้องคำนึงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดจากจำนวนของหน้าที่ที่สามารถทำได้ ซึ่งอาจมาจากการใช้งานของบริษัทเอง และต้องได้รับการสนับสนุนการจัดการขององค์กรด้วย การจัดการเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรจำต้องเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร และสามารถทำให้เกิดสมรรถนะทางการแข่งขันได้ ตลอดจนรวมไปถึงการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรได้ โดยในการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีต้องคำนึงถึงการลงทุน ผลผลิตที่ได้รับ และมาตรฐานในการผลิต ตลอดจนมองไปถึงความเหมาะสมของเทคโนโลยีเดิม การจัดการองค์กรและผลกระทบทางธุรกิจด้วย

ดังนั้นความสำคัญของเทคโนโลยี จึงอยู่ที่ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หรือที่เรียกว่า “technological capability” เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ได้แก่ (เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล, 2555: 64)

1. การเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้า
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่จะส่งผลกระทบต่อ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มของประเทศหรือองค์กร

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้ (ทัศนาศรี ประสานตรี, 2553: 58)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงชีวิต ในสถานศึกษาสภาพของผู้เรียนและผู้สอนได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีมีลักษณะของการใช้ชีวิตในฐานะผู้เรียนและผู้สอนเปลี่ยนไป วิถีชีวิตของทั้งผู้เรียนและผู้สอนผูกพันและขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีมากขึ้น

2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงวิธีการ วิธีการเรียนการสอนในสถานศึกษา ปัจจุบันมีหลายรูปแบบหลายลักษณะและในจำนวนรูปแบบต่างๆ ของการเรียนเหล่านั้นจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยี เช่น การเรียนเหล่านั้นจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนทางไกลแบบสองทาง การเรียนด้วยสื่อโทรทัศน์ ผ่านดาวเทียมหรือรูปแบบของการเรียนการสอนที่ไม่จำเป็นต้องมีชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้ด้วยตนเองจากแหล่งวิทยบริการที่มีอยู่หรือจากชุดการเรียนที่สร้างขึ้นสำหรับผู้เรียนลักษณะนี้โดยเฉพาะ นอกจากนี้เทคนิควิธีการเรียนการสอน การประเมินผล ยังเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีครูเป็นศูนย์กลาง กลายเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนมากขึ้น

3. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของการเรียน การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของการเรียนในสถานศึกษา เป็นสภาพใหม่ที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ สถานการณ์ของการเรียนการสอนในสภาพของสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีเพื่อช่วยการเรียนรู้จะมีบรรยากาศของการเรียนและเงื่อนไขในการเรียนที่แตกต่างจากเดิมผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในสถานการณ์และเงื่อนไขที่ตนเองต้องการได้มากขึ้น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องสร้างขึ้นด้วยครูผู้สอนเท่านั้น แต่เทคโนโลยีสามารถสร้างสถานการณ์ของการเรียนให้เกิดขึ้นได้และมีความหลากหลายอีกด้วย

2.5.4 บทบาทของเทคโนโลยี

เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรและมีผู้กล่าวว่าบทบาทของเทคโนโลยีดังต่อไปนี้

บุญมี ก่อบุญ (2553: 21) ได้อธิบายบทบาทของเทคโนโลยีไว้ว่า เป็นเครื่องมือสนับสนุน ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากระบบอื่นที่มีอยู่ในองค์กร เช่น E-mail, ERP, CRM, Web board, Data Warehouse เป็นต้นซึ่งทำหน้าที่ประมวลผล จัดกลุ่ม ทำดัชนีเพื่อง่ายต่อการจัดเก็บและสืบค้นเมื่อต้องการใช้ความรู้เหล่านั้น

นวลทิพย์ อรุณศรี (2553: 19) กล่าวว่าบทบาทของเทคโนโลยีไว้มี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การผลิตความรู้ (Knowledge Production) โดยการค้นคว้า วิจัยพัฒนาออกแบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่
2. การส่งต่อความรู้ (Knowledge Transmission) โดยให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ฝังเข้าไปในตัวคน

3. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) คือการผลักดันความรู้ให้ออกจากตัวคนเข้าไปสู่การแก้ปัญหา โดยเฉพาะให้ความรู้ไปสู่กระบวนการทางอุตสาหกรรม การเกษตรและบริการ

พนม เพชรจตุพรและทวิกา ตั้งประภา (2553: 47) กล่าวว่าเทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ มีดังต่อไปนี้

1. เทคโนโลยีทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการบริหารจัดการความรู้คือ เครื่องช่วยในการติดต่อระหว่างบุคคล เช่น การทำงานร่วมกัน การเป็นประตูทางผ่าน เป็นต้น

2. เทคโนโลยีทำหน้าที่นำความรู้เข้าสู่ภายในคือเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลประสานความคิดและการกระทำผ่านการเรียนรู้ เช่น การสืบค้นและดึงความรู้ออกมาจากแหล่งความรู้อื่นๆ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เทคโนโลยีทำหน้าที่นำความรู้ไปสู่ภายนอก คือเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคคลนำความรู้ไปสู่ภายนอก เช่น การสร้างระบบความรู้ การจัดการเอกสาร แหล่งเก็บเอกสาร การจัดการเชื่อมโยงแผนที่ความรู้ เป็นต้น

4. เทคโนโลยีทำหน้าที่วินิจฉัยตัดสินใจคือ เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุน ในการเรียนรู้ เป็นสื่อการเรียนรู้ การบันทึกกิจกรรม การจำลองเหตุการณ์และอื่นๆ

วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์และคณะ (2554: 56) กล่าวว่าระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการความรู้ที่ประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษาแยกออกเป็น 4 ระบบ ได้แก่

1. ระดับแรกระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network & Computer System Layer) ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานที่ต้องดำเนินการจัดกระทำหรือจัดการเป็นอันดับแรก ได้แก่ ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ เช่น Unix / Linux Servers., Windows Clients., เป็นต้น

2. ระดับที่สองระบบข้อมูล (Data Layer) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ระบบข้อมูลที่มีโครงสร้าง เช่น

- อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการทดลองและข้อมูลที่ใช้ในการทดลอง
- ผลการวิจัยเกี่ยวกับเภสัชศาสตร์และเภสัชวิทยาเกี่ยวกับตำรายา
- คุณลักษณะของยาพื้นฐาน
- สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ระบบข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้าง เช่น

- กฎระเบียบ
- มาตรฐานการบริหารคุณภาพ
- การแชททางอินเทอร์เน็ต
- ฐานข้อมูลกลุ่มใหม่ๆ

3. ระดับที่สามระบบการบริการความรู้ (Knowledge Service Layer) มีประตูหรือช่องทางในการบริการความรู้ดังต่อไปนี้

1. Combination เป็นการบริการความรู้ที่อยู่ในเอกสารไปสู่เอกสารด้วยกัน เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ใช้ได้แก่ การค้นคว้า (Capturing) การจัดเก็บ (Storage) การกอบกู้ความรู้เก่าแก่ให้อยู่ในสภาพเดิม (Retrieval) การแสดงข้อมูลที่พบ (Data Discovery)

2. Internalization เป็นการบริการความรู้ที่อยู่ในเอกสารเข้าสู่คนเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ได้แก่ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E – Learning) ผู้จัดการเนื้อหา (Content Manager)

3. Expert เป็นการบริการความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้แก่ พื้นที่ตั้งหรือที่อยู่ของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆ (Locator) ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ในชุมชนนักปฏิบัติที่ดีที่สุด (CoPs)

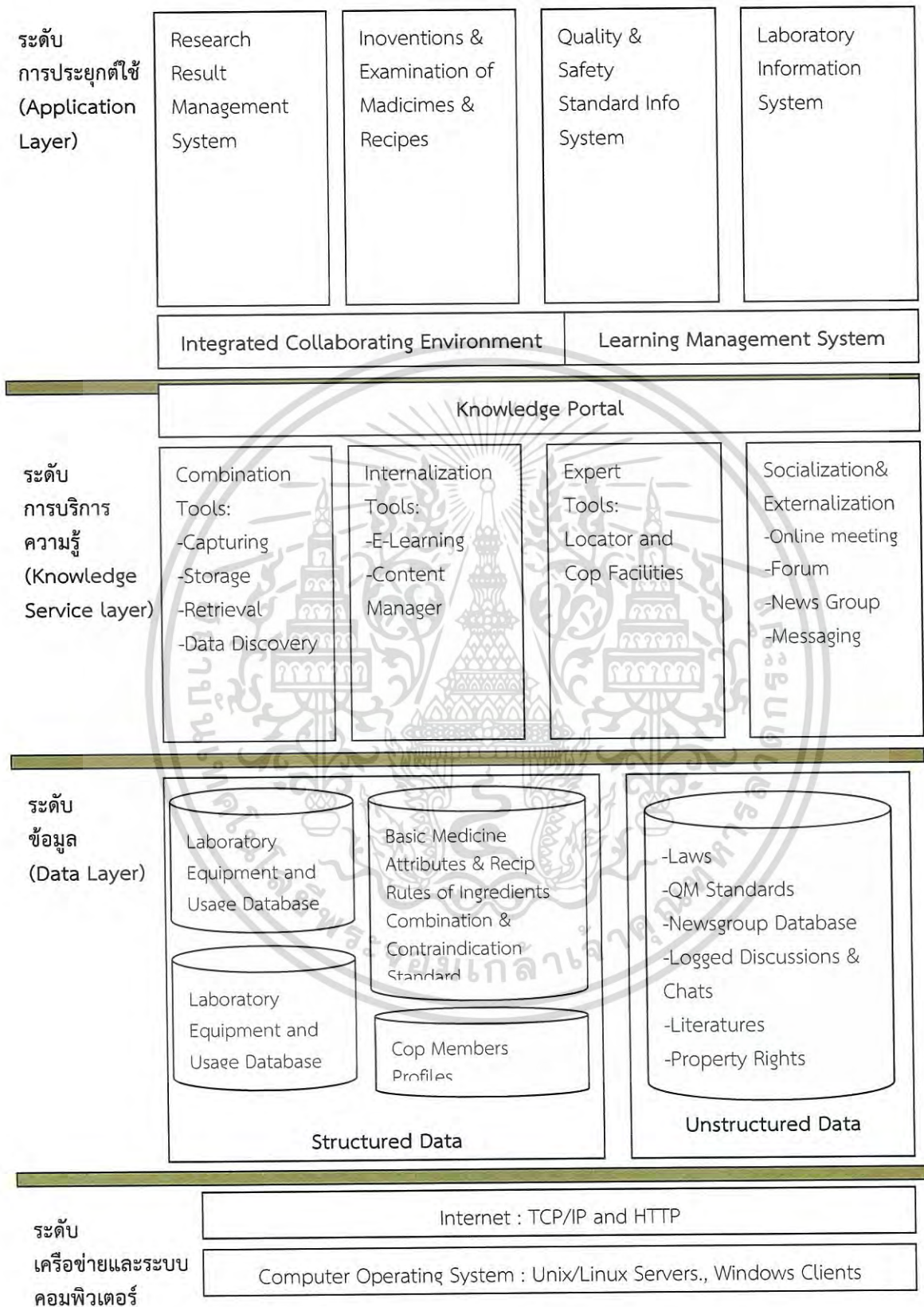
4. Socialization & Externalization เป็นการบริการความรู้จากคนไปสู่คนในสังคมด้วยกันหรือจากคนไปสู่เอกสารหรืออื่นๆที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนพบปะ พูดคุยบนอินเทอร์เน็ต (Online meeting) การประชุมอภิปราย (Forum) การส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายโทรศัพท์ (Massaging) การส่งข่าวในกลุ่ม (Newsgroup)

4. ระดับที่สี่ระบบการนำไปประยุกต์ใช้ (Application Layer) แบ่งออกเป็น 2 ระบบใหญ่ ได้แก่

1. การผสมผสานสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้ใช้งานร่วมกัน เช่น นวัตกรรม ระบบการจัดการผลการวิจัย เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ระบบการจัดการเรียนรู้ (Learning Management System) ได้แก่ คุณภาพ ระบบมาตรฐานความปลอดภัย ระบบสารสนเทศห้องปฏิบัติการ เป็นต้น



ภาพที่ 2.6 ระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่าเทคโนโลยี จะประกอบด้วยเทคโนโลยีหลัก (core technologies) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เทคโนโลยีประกอบ (complementary technologies) ที่เพิ่มเติมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการดำเนินการ เทคโนโลยีรอบนอก (peripheral technologies) ที่ไม่มีความจำเป็นต่อการดำเนินการมากนัก และ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ (emerging technologies) ถือเป็นสิ่งใหม่สำหรับองค์กรโดยอาจสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ในระยะยาวได้

2.6 แนวคิดการพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษานานาชาติ

สถาบันการศึกษาในระดับนานาชาติในประเทศไทย ส่วนใหญ่มักเป็นของภาคเอกชน โดยมีความเป็นมาเริ่มต้นประมาณ 40 กว่าปีที่ผ่านมา โดยในยุคแรกเริ่มจากสถาบันจีนที่เปิดเป็นสถาบันสอนภาษาและสถาบันมิชชันนารี ซึ่งสอนนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของชาวต่างชาติที่มาปฏิบัติงานในประเทศไทย ในระยะแรกมีสถาบันการศึกษานานาชาติไม่กี่แห่งเท่านั้น เนื่องจาก ในการขออนุมัติจัดตั้งจะต้องพิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายเรื่องของความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ สถาบันการศึกษานานาชาติที่ได้รับอนุญาตจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการแห่งแรก ได้แก่ สถาบันสถานศึกษานานาชาติ (International School Bangkok) ได้รับอนุญาตจัดตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อ พ.ศ.2500 แต่ดำเนินการสอนและก่อตั้งมาก่อนได้รับอนุญาตก่อตั้งตั้งแต่ พ.ศ.2497 สถาบันสถานศึกษานานาชาติใช้หลักสูตรของอเมริกัน โดยมีสมาคมการศึกษาเพื่อเด็กนานาชาติ (International School Association : ISA) เป็นเจ้าของ

ต่อจากนั้น เนื่องจากประเทศไทยมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างกว้างขวางมีการลงทุนจากต่างประเทศจำนวนมากทำให้ชาวต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากขึ้น คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นเห็นความจำเป็นที่จะให้มีการเปิดสถาบันการศึกษานานาชาติขึ้นอีกตามที่กระทรวงการต่างประเทศเสนอ เนื่องจากขณะนั้นมีสถาบันการศึกษานานาชาติเพียงสถาบันเดียวและไม่สามารถรับนักเรียนเพิ่มเติมได้ จึงมีการจัดตั้งสถาบันร่วมฤทธิวิเทศศึกษาขึ้นในปีพ.ศ.2506 หลังจากนั้นในปีพ.ศ.2507 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กรมวิเทศสหการรับเป็นเจ้าของสถาบันบางกอกพัฒนา ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานชาวต่างประเทศที่เป็นผู้เชี่ยวชาญประจำกรมต่างๆ ของหน่วยงานราชการไทย ในขณะนั้นทำให้เกิดการจัดตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติเป็นกรณีพิเศษ ตามคณะรัฐมนตรีจำนวน 3 สถาบัน ต่อมาสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นได้เสนอขอรัฐบาลไทยในปี พ.ศ.2517 ให้มีการจัดตั้งสถาบันสำหรับสอนบุตรหลานญี่ปุ่นที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการเฉพาะ จากเดิมที่เคยจัดตั้งอยู่ภายในบริเวณสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย คณะรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติให้มีการจัดตั้งเป็นกรณีพิเศษ คือ สถาบันสมาคมไทย-ญี่ปุ่น ให้รับเฉพาะเด็กสัญชาติญี่ปุ่นเท่านั้น หลังจากนั้นเป็นเวลา 10 ปี คณะรัฐมนตรีเห็นว่าพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีชาวต่างประเทศทำงานอยู่ตามโครงการต่างๆ เป็นจำนวนมาก มีความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของชาวต่างประเทศเหล่านั้น คณะรัฐมนตรี จึงมีมติในปี พ.ศ.2526 อนุญาตให้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติเชียงใหม่เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 5 สถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560)

ในปี พ.ศ.2538 ประเทศไทยมีสถาบันการศึกษานานาชาติ จำนวน 40 แห่งโดยเป็นสถาบันอนุบาลนานาชาติ จำนวน 14 แห่ง สถาบันประถมศึกษาและมัธยมศึกษานานาชาติ จำนวน 26 แห่ง สถาบันการศึกษานานาชาติที่เปิดสอนระดับอนุบาลทั้ง 14 แห่ง ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด สถาบันการศึกษานานาชาติที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ชลบุรี นครราชสีมา นนทบุรี ระยอง ภูเก็ต และสมุทรปราการ ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีสถาบันการศึกษานานาชาติที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 26 แห่งก็ตาม แต่มีสถาบันเพียง 17 แห่งเท่านั้น ที่ได้รับอนุญาตจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งขึ้นได้ สถาบันอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่าง เสนอโครงการขอจัดตั้ง

ปัจจุบันมีภาคเอกชนทั้งบุคคลและนิติบุคคลให้ความสนใจที่จะจัดตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติทั้งในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมากขึ้น จากสถิติล่าสุด เมื่อพ.ศ.2545 พบว่า จำนวนสถาบันที่ จัดเป็นกลุ่มสถาบันการศึกษานานาชาติที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ในส่วนกลาง จำนวน 48 แห่ง ส่วนภูมิภาค จำนวน 23 แห่ง มีการจัดการเรียนการสอนแบ่งตามระดับการศึกษาตั้งแต่ ระดับ อนุบาล ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

สรุปได้ว่าสถาบันการศึกษานานาชาติมีความเป็นมาและมีความสำคัญต่อการศึกษาในประเทศไทย โดยรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญและอนุญาตให้มีการจัดตั้งเพิ่มมากขึ้น จนถึงปัจจุบันมีจำนวนเพียงพอกับ ความต้องการของคนไทยที่มีสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับนานาชาติ ในประเทศไทย

2.6.1 ระบบการศึกษาและหลักสูตรแบบสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทย

ระบบการศึกษาและหลักสูตรแบบสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทย มีหลักการและข้อกำหนด ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหลักสูตร มีหลักสูตร 3 ประการ ที่ได้เสนอแนวทางการพิจารณาหลักสูตร สถาบันการศึกษานานาชาติ ดังต่อไปนี้

ประเภทที่ 1 หลักสูตรที่นำมาจากต่างประเทศ มีหลักฐานการรับรองจากรัฐหรือสมาคมหรือ ประเทศนั้นๆ ให้นำมาใช้ได้ การพิจารณาหลักสูตรประเภทนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พิจารณาให้ ความเห็นชอบและเสนอกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้ได้ ทั้งนี้ต้องให้เรียนภาษาและวัฒนธรรมไทย ตามมติที่ ประชุมคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาหลักสูตร

ประเภทที่ 2 หลักสูตรที่นำมาจากต่างประเทศ ปรับและพัฒนาเนื้อหารายวิชาใหม่เป็นหลักสูตร ที่มีความสอดคล้องในจุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรและมีความเหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียนแต่ละ ระดับ มีการกำหนดจุดประสงค์และเนื้อหาและเนื้อหาไม่ขัดต่อศีลธรรม ความมั่นคง ของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และระบบการปกครองของไทย มีการกำหนดให้เรียนภาษา และวัฒนธรรมไทย ตามมติที่ ประชุมของคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาหลักสูตร

ประเภทที่ 3 หลักสูตรที่สถาบันเขียนขึ้นเอง เป็นหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาขึ้นเองทั้งหมด การพิจารณา หลักสูตรนั้นกรมวิชาการจะเชิญสถาบันการศึกษานานาชาติที่ผ่านการรับรองวิทยฐานะและมีนักเรียนได้รับการ เทียบความรู้จากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว และเชิญผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมาร่วมก ร่างกรอบหลักสูตร เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาหลักสูตรของสถาบันการศึกษานานาชาติประเภทนี้ต่อไป

เกณฑ์การพิจารณาหลักสูตรของสถาบันการศึกษานานาชาติ มีดังต่อไปนี้ (ศูนย์พัฒนาหลักสูตร, 2560)

1. หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันและเหมาะสมกับวัย ของผู้เรียน
2. เนื้อหาของหลักสูตรไม่ขัดต่อศีลธรรม ความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบบการปกครอง
3. กำหนดให้เรียนภาษาและวัฒนธรรมไทย เป็นวิชาบังคับ 1 คาบต่อสัปดาห์ สำหรับนักเรียน เกรด 1 - 8 และเป็นวิชาเลือกสำหรับนักเรียนเกรด 9 - 12 ให้เรียนภาษาและวัฒนธรรมไทย อย่างน้อย 2 ปี
4. สำหรับเด็กไทย กำหนดให้เรียนภาษาไทยและวัฒนธรรมไทย อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 คาบ ตลอด 12 ปี ทั้งนี้กำหนดเวลา 1 คาบเท่ากับ 50 นาที

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีนักเรียนต่างชาติ ให้เรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ วิถีชีวิตของคนไทย ตลอดจนวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ลัทธิศาสนาประจำชาติไทยอย่างมีความสุข สามารถติดต่อสื่อสารในสังคมไทยได้ สถาบันสามารถกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนได้ตามที่เห็นสมควร กรณีนักเรียนไทย กำหนดให้เรียนสัปดาห์ละ 5 คาบ เพื่อให้มีความรู้ ความภูมิใจในชาติไทย ได้เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาของตน จนสามารถใช้ภาษาไทยได้ดี ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ ในสถานศึกษาของประเทศไทยต่อไป

สรุปได้ว่า ระบบการศึกษาและหลักสูตรสถาบันการศึกษานานาชาติของอเมริกาไม่มีหลักสูตรการเรียนของประเทศซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่นๆ รัฐธรรมนูญของประเทศเปิดโอกาสให้แต่ละรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบกระบวนการศึกษาและข้อบังคับของตนเอง คณะกรรมการของสถานศึกษาแต่ละรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตรการเรียนเพื่อนักเรียนในแต่ละพื้นที่เอง สำหรับระบบการศึกษาและหลักสูตรสถาบันการศึกษานานาชาติอังกฤษ แบ่งเป็น 4 ระดับ มีระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา ในแต่ละระดับก็จะมีเกณฑ์ในการเข้าเรียนที่ระบุไว้อย่างชัดเจน ส่วนระบบการศึกษาและหลักสูตรแบบสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยมี 3 ประเภทคือ หลักสูตรนำเข้าจากต่างประเทศโดยตรง หลักสูตรที่ปรับจากหลักสูตรต่างประเทศและหลักสูตรที่สถาบันสร้างและพัฒนาขึ้น รับทั้งนักเรียนต่างชาติและนักเรียนไทย

2.6.2 บทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติในสังคมไทย

บทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติในสังคมไทย มีส่วนที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้จากปัจจุบัน เป็นยุคที่สถาบันการศึกษานานาชาติเริ่มมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมไทยมากขึ้น นับตั้งแต่ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สามารถขยายการจัดตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยได้เมื่อปี พ.ศ.2534 และอนุญาตให้เด็กไทยสามารถเข้าเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติได้ทุกระดับชั้น เพื่อเป็นการสนองความต้องการของผู้ปกครองคนไทยที่มีความประสงค์จะให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในสถาบันที่มีระบบการศึกษาระบบของต่างประเทศ ด้วยผู้ปกครองเหล่านี้ได้เล็งถึงความสำคัญของแนวโน้มในการเรื่องคุณภาพของบุคลากรในการประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งสถาบันการศึกษานานาชาติมีบทบาทในเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่สังคมไทยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ช่วยอำนวยความสะดวกด้านสถานศึกษาให้บุตรหลานของชาวต่างประเทศ ที่เข้ามาทำงานหรือพำนักอยู่ในประเทศไทย ทำให้ชาวต่างประเทศเหล่านั้นมีความมั่นใจในการทำงานให้ประเทศไทย เพราะบุตรหลานมีที่เรียน

2. รัฐบาลอนุญาตให้เด็กไทยเข้าเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติได้ ผู้ปกครองไทยที่ประสงค์ให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในระบบการศึกษาต่างประเทศ ไม่จำเป็นต้องส่งเด็กไปเรียนยังต่างประเทศเช่นแต่ก่อน ทำให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุขและความอบอุ่น มีความผูกพันกับสังคมและวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังสามารถลดจำนวนเงินตราที่จะล้นไหลไปยังต่างประเทศที่เป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเด็กไปเรียนในต่างประเทศได้ด้วย

3. ผู้ปกครองเด็กไทยที่ส่งบุตรหลานเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติ จะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการส่งเด็กไปเรียนต่างประเทศ เพราะค่าใช้จ่ายของสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยไม่สูงเท่าสถาบันต่างประเทศ

4. ปัจจุบันรัฐมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของเยาวชนไทยและประเทศไทย ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินธุรกิจในยุคเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โลกาภิวัตน์ ระบบการค้าขายใหม่ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านภาษาอังกฤษเข้ามามีส่วนเป็นอย่างมาก การที่รัฐอนุญาตให้เด็กไทยเข้าเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติได้ ทำให้สถาบันสามารถเตรียมเยาวชนไทยให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความพร้อมสื่อสารในระดับนานาชาติ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศด้านต่างๆ

5. การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษานานาชาติ มีลักษณะแตกต่างไปจากการเรียนการสอนในสถาบันไทย ผู้ที่สอนเป็นครูชาวต่างประเทศที่ใช้วิธีการสอนตามแบบต่างประเทศที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักคิด และกล้าแสดงออก เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของเด็กต่อไปในอนาคต

6. การดำเนินกิจการสถาบันการศึกษานานาชาติกระทำโดยภาคเอกชน ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในการจัดการศึกษาให้กับชาวต่างประเทศ รัฐไม่ต้องจัดงบประมาณในการสนับสนุนสถาบันประเภทนี้

การเปิดโอกาสให้มีการตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติเพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันอื่นๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรไทย ให้มีคุณภาพที่ดีทัดเทียมกับสถาบันการศึกษานานาชาติ ซึ่งมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากก่อนที่ชาวต่างประเทศจะเข้ามาลงทุนในประเทศ บุคคลเหล่านี้จะพิจารณาถึงสถานศึกษาที่สามารถให้บุตรเข้าเรียนได้ว่า มีจำนวนเพียงพอและคุณภาพดีสำหรับบุตรของตนหรือไม่ เมื่อเห็นว่ามีสถาบันการศึกษานานาชาติเพียงพอ และมีคุณภาพแล้วบุคคลเหล่านั้นจะมีความมั่นใจที่เข้ามาลงทุนปัจจุบันรัฐบาลอนุญาตให้เด็กไทยเข้าเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติได้ทุกระดับชั้น ทำให้นักเรียนไทยมีโอกาสที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของต่างชาติ และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยให้ชาวต่างชาติได้ทราบและมีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสถาบันต่างประเทศ ซึ่งครูสามารถนำวิธีการสอนที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในสถาบันที่ตนเองสอนได้

สรุปได้ว่า สถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยมีบทบาทต่อสังคมไทยในอนาคต ประเทศไทยเป็นเสมือนประตูไปสู่ประเทศต่างๆ ทั้งในซีกโลกตะวันตกและตะวันออก ขณะนี้เป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดแล้วที่จะต้องให้มีการเปิดสถาบันการศึกษานานาชาติ เพราะมีความจำเป็นสำหรับสังคมไทย เราจะต้องผลิตพลเมืองให้เป็นคนในสังคมโลก สถาบันการศึกษานานาชาติมีส่วนอย่างมากที่จะเชื่อมโยงกับสังคมโลกซึ่งควรจะดำเนินการเตรียมสร้างสมรรถภาพของคนไทยให้สามารถแข่งขันในสังคมโลกได้และสร้างมาตรฐานของคนไทยให้เท่าเทียมกับคนในสังคมโลก การกำหนดบทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติ ไม่ใช่เป็นเพียงแหล่งผลิตเท่านั้น แต่ให้สถาบันการศึกษานานาชาติเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยที่แท้จริง

2.6.3 บทบาทของสถาบันในการส่งเสริมความเป็นไทยให้นักเรียนไทย

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่าบทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติต่อนักเรียนโดยทั่วไปและนักเรียนไทย ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติต่อนักเรียนทั่วไป ได้แก่

1.1 การสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนตระหนักและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองพร้อมๆ กับที่ยอมรับและนับถือในวัฒนธรรมของผู้อื่น

1.2 การจัดการศึกษาโดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในบริบทของประเทศเจ้าบ้าน เช่น การทำกิจกรรมศึกษาค้นคว้าในวิชาต่างๆ โดยใช้บริบทของประเทศไทย การจัดกิจกรรมร่วมกับสถาบันไทยเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนระหว่างทั้งสองสถาบันได้เรียนรู้และแบ่งปันแก่กันและกัน

2. บทบาทของสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยต่อนักเรียนไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 การจัดการเรียนการสอนโปรแกรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ประกอบด้วยการจัดการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมพิเศษ ทักษะศึกษาและโปรแกรมภาคฤดูร้อนตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในชั้นเรียน การส่งเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างครูไทยกับนักเรียนไทย และนักเรียนไทยกับนักเรียนไทยและการสนับสนุนให้นักเรียนไทยเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมไทยนอกสถาบัน

2.2 การเพิ่มพูนความรู้และทักษะรวมทั้งการส่งเสริมเจตคติที่เหมาะสมแก่ครู ได้แก่ การให้คำแนะนำและพัฒนาครูผ่านหัวหน้าระดับและหัวหน้าโปรแกรม การส่งครูเข้ารับการอบรม ศึกษานภายในและภายนอกสถาบัน เช่น เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการของสมาคมสถาบันการศึกษานานาชาติ ศึกษานสถาบันการศึกษานานาชาติอื่นๆ

2.3 การให้การศึกษแก่ผู้ปกครองและสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมในการส่งเสริมบุตรหลานด้านความเป็นไทย ได้แก่ การจัดประชุมชี้แจง ปฐมนิเทศ ครูพบผู้ปกครอง ฯลฯ การสื่อสารผ่านทางจดหมาย จดหมายข่าว ฯลฯ และการติดต่อสื่อสารเป็นรายบุคคลและหรือเป็นกลุ่มย่อย โดยการพบปะ พูดคุย โทรศัพท์ โทรสาร (สมาคมสถาบันการศึกษานานาชาติแห่งประเทศไทย, 2545)

2.6.4 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันการศึกษานานาชาติ

เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติ กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้สถาบันการศึกษานานาชาติต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

1. สถาบันการศึกษานานาชาติทุกแห่งต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
2. สถาบันการศึกษานานาชาติทุกแห่งยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรรับรองมาตรฐานที่ได้รับการรับรองในระดับสากล (Oversea Accredited International School) ภายใน 12 เดือน นับจากวันที่ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันและเปิดดำเนินการ
3. สถาบันการศึกษานานาชาติทุกแห่งยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษาต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสถาบันรับรองมาตรฐานสากล (Local Quality Assurance) ที่ได้รับการยอมรับจากกระทรวงศึกษาธิการ ภายใน 6 ปี นับแต่วันที่เปิดกิจการโดยต้องรายงานความก้าวหน้าให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทราบทุกชั้นตอน

กรณีที่สถาบันการศึกษานานาชาติไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุข้างต้นได้ ให้ยื่นคำร้องขอขยายเวลาได้อีกเพียง 1 ปี หากสถาบันไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ ให้สถาบันงดรับนักเรียนและขอเลิกล้มกิจการภายใน 2 ปี รวมทั้ง ต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จบหลักสูตรสูงสุดของสถาบันต่อสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกสิ้นปีการศึกษาด้วย

สำหรับองค์กรต่างประเทศที่เข้ามาให้การรับรองมาตรฐานกับสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยมีหลายองค์กร เช่น WASC (Western Association of School and Colleges), CIS (Council of International Schools), NEASC (New England Association of School and Colleges), ECIS (European Council of International Schools), WES (World – Wide Education Services) และ CITA (The Commission on International Trans Regional Accreditation) เป็นต้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ประกอบข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2547 ยังกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถาบันการศึกษานานาชาติในประเทศไทยทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ต้องอยู่ในบังคับให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันคุณภาพมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546)

2.6.5 การขอใช้หลักสูตรสถาบันการศึกษานานาชาติ

ผู้ขอรับอนุญาตจัดตั้งสถาบันการศึกษานานาชาติ ต้องเสนอหลักสูตรให้กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตก่อน โดยอาจใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือ หลักสูตรต่างประเทศที่นำมาปรับปรุง หรือ หลักสูตร ที่สถาบันจัดทำขึ้นเอง และต้องจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยให้กับนักเรียนของสถาบันทุกระดับชั้น กล่าวคือ นักเรียนต่างชาติกำหนดให้เรียนภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยสำหรับนักเรียนไทยทุกคนให้เรียนภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยอย่างน้อยตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สรุปได้ว่าสถาบันการศึกษานานาชาติที่มีต่อประเทศไทยจะเป็นการสร้างคุณประโยชน์ในเรื่องของความสะดวกรวดเร็วในการศึกษาแก่บุตร หลานชาวต่างประเทศที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ช่วยให้ผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานได้เรียนตามระบบการศึกษาของต่างประเทศโดยไม่ต้องส่งไปเรียนในต่างประเทศ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า ช่วยเตรียมเยาวชนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารในระดับนานาชาติได้และรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษานานาชาติ ส่งเสริมให้เด็กรู้จักคิด วิเคราะห์และกล้าแสดงออก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตและจากความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมของนักเรียนในสถาบันการศึกษานานาชาติทำให้นักเรียนมีการปรับตัวที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกันเกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างประเทศ รวมทั้งนักเรียนได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกับผู้ที่มีความแตกต่างกันทั้งทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วยลดการสูญเสียเงินตราให้กับต่างประเทศเป็นการขยายตัวของสถาบันการศึกษานานาชาติจะช่วยให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และช่วยกระตุ้นให้สถาบันทั้งภาครัฐและของเอกชนเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทัดเทียมในระดับสากล

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบัน (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบัน (3) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบันเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังต่อไปนี้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในสถาบัน การจัดโครงสร้างของงานในสถาบัน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างความศรัทธา ส่วนประสิทธิผลของสถาบันขนาดเล็กประกอบด้วย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบัน ด้านผู้เรียน ด้านครูและด้านการบริหารจัดการ (2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบัน ดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วยอบรมเข้ม การประชุมปฏิบัติการรวม 8 ครั้ง ดำเนินการสัปดาห์ละ 2 ครั้ง โดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ 8 ชุด นำมาประกอบการประชุมปฏิบัติการและการศึกษาดูงานสถาบันดีเด่น 1 สถาบัน และระยะที่ 3 ระยะติดตามผล โดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบัน (3) ผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันทั้ง 3 ระยะ พบว่าหลังปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันสูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินสูงกว่าระยะหลักปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถาบันมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันขนาดเล็กอย่างยิ่ง เนื่องจากได้มีการเรียนรู้จากวิทยากร จากการศึกษาคู่มือ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถาบันที่ร่วมปฏิบัติการด้วยกัน ตลอดจนได้เรียนรู้จากผู้บริหารคู่พัฒนาและผู้บริหารสถาบันดีเด่นที่ได้ไปศึกษาดูงาน

บุญมี ก่อบุญ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารสถาบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ของผู้บริหารสถาบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทีม พบว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านผู้นำ ด้านสมาชิก ด้านงาน และด้านทีมงาน (2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม พบว่ามี 10 วิธีคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงานการระดมสมอง การฝึกวิธีทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การฝึกวิเคราะห์ทั้งแบบ SWOT Analysis การพัฒนาและการศึกษาด้วยตนเอง (3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทีม พบว่า มี 9 ขั้นตอน คือ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม จุดประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และการสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม

ทัศน ประสาทศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัยนครพนม : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในงานวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม พัฒนารูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการและตรวจสอบการใช้รูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในงานวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวมหรือการหาหรือ การให้แสดงความคิดเห็น การมอบหมายงานและการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ใช้กับบุคคลากรในวงจำกัดและมีช่องทางการใช้ที่ไม่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

- งานวิชาการในมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็นงานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัยและงานบริหารทางวิชาการแก่สังคม การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในงานวิชาการ ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การขอปรึกษาหรือหารือ การให้แสดงความคิดเห็น การมอบหมายงานและการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- งานการจัดการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมาและคณะกรรมการ ขอคำปรึกษาหรือการหารือกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ การประชุม ผู้เชี่ยวชาญ บุคคลและสถานบันภายนอก ให้แสดงความคิดเห็นในการประชุม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอบรม สัมมนาและกล่องหรือตู้แสดงความคิดเห็น เว็บไซต์ มอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ระดับรองลงมา คณะกรรมการและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประชุมและการวิพากษ์หลักสูตร

- งานวิจัย ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับรองลงมาขอคำปรึกษาหรือการหารือ กับผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานอื่นและบริษัทเอกชน ให้แสดงความคิดเห็นในการประชุมและเว็บไซต์ มอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมาและ คณะกรรมการและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประชุม

- งานบริการทางวิชาการแก่สังคม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน และคณะกรรมการขอ คำปรึกษาหรือหารือกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการและหน่วยงานอื่นให้แสดงความคิดเห็นในการประชุม มอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา คณะกรรมการและให้มีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในการประชุม

2. รูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในงานวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

- งานการจัดการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมาและ คณะกรรมการ ขอคำปรึกษาหรือหารือจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ การประชุม ผู้เชี่ยวชาญ สถานประกอบการ แหล่งฝึก ให้แสดงความคิดเห็นในการประชุม การอบรมการสัมมนา การเสนอผลงาน การวิพากษ์หลักสูตรและตอบแบบสอบถามผู้แสดงความคิดเห็น และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมาและคณะกรรมการ ให้ บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประชุมการวิพากษ์หลักสูตรและตอบแบบสอบถาม

- งานวิจัย ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา นักวิจัยและทีมนักวิจัยและ คณะกรรมการ ขอคำปรึกษาหรือหารือจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ เครือข่ายงานวิจัย นักวิจัยภายนอก หน่วยงานอื่นและบริษัทเอกชน ให้แสดง ความเห็นในการประชุม การอบรมการสัมมนา การเสนอผลงานวิจัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มอบหมายงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา คณะกรรมการและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประชุม การอบรมการสัมมนาและการระดมสมอง

- งานบริการทางวิชาการแก่สังคม ให้ปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา คณะกรรมการ ขอคำปรึกษาหรือหารือจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานอื่นๆ ให้แสดงความคิดเห็นในการประชุมและตอบแบบสอบถาม มอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับรองลงมาและคณะกรรมการและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการประชุม

3. การตรวจสอบรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในงานวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม ผล การประชาพิจารณ์ผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาและนำมาใช้ในงาน การจัดการเรียนการสอน งานวิจัยและงานบริการทางวิชาการแก่สังคมมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความ เป็นไปได้และมีประโยชน์ ในส่วนความคิดเห็นของคณาจารย์พบว่า มีความเห็นว่ามีการใช้รูปแบบระดับ ปานกลาง สำหรับนักศึกษาที่มีความคิดเห็นว่ามีการใช้รูปแบบระดับปานกลาง

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีวิจัยแบบผสม มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่ง ออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงทฤษฎี โดย การศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้เทคนิคเดลฟายกับผู้เชี่ยวชาญ 24 คน ระยะที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำที่สังเคราะห์ไว้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง โดยใช้เทคนิคการประชุมผู้เชี่ยวชาญและการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบคือ

1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ 5) การมีความน่าเชื่อถือ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 7) การมีวุฒิภาวะ

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน 2) ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ความเป็นผู้นำแบบประนีประนอม 4) ความเป็นผู้นำแบบที่ปรึกษา และ 5) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ

1) บทบาทตามตำแหน่ง 2) บทบาทนักสื่อสาร 3) บทบาทในการติดตามและประสานงาน และ 4) บทบาทนักพัฒนา

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย วิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ 17 วิธีคือ 1) บทบาทสมมติ 2) เกมการบริหาร 3) กิจกรรมนันทนาการ 4) กิจกรรมพัฒนากิจ 5) กรณีศึกษา 6) การระดมความคิด 7) ศึกษาดูงาน 8) การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ 9) การเผชิญเหตุการณ์ 10) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 11) เกมการศึกษา 12) การฝึกงาน 13) การสนทนากลุ่ม 14) การทำแบบฝึกหัด 15) การทำโครงการจริง 16) การฝึกการสั่งการ และ 17) การประชุมทางวิชาการ

เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะของผู้บริหาร 3) พฤติกรรมของผู้บริหาร 4) ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร

2. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้เรื่องวุฒิการศึกษา

3. การตรวจสอบและยืนยัน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า

3.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย รูปแบบมีค่าสถิติต่อไปนี้ $X^2 = 348.97$, $p = .00$, $df = 178$, $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.91$, $CN = 303.20$, $RMR = 0.042$, $RMSEA = 0.045$

3.2 ตัวแปรสังเกตที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.34 2) คุณลักษณะของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.25 3) พฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.18 4) ภูมิหลังของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.18 และตัวแปรสังเกตที่มีอิทธิพลน้อยต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .05

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดีวาร์ และชาร์ป (Dewar and Sharp, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สามารถช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กรได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กรอย่างเท่าเทียมกันโดย องค์กรมีการแสดงออกอย่างชัดเจนในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีกลยุทธ์การสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เกิดวัฒนธรรมการยอมรับผู้อื่นและการกล้าเสี่ยงมากขึ้นบุคลากรสามารถร่วมกันสร้างความรู้และทำงานอย่างทุ่มเท มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในทุกระดับขององค์กร พัฒนาวัฒนธรรม การประเมินในเชิงบวก

สทาร์ค (Stark, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพ โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพและกลุ่มนักการศึกษาที่ทำงานในสถาบันและมหาวิทยาลัยและทำการศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถช่วยในการพัฒนาทั้งตัวบุคลากรและหน่วยงาน เพราะการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเริ่มจากการดำเนินงานโครงการที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรและเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ยั่งยืน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จทั้งเป้าหมายระดับบุคคลและระดับองค์กรทั้งยังช่วยขัดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติด้วย

แฮททิช และคณะ (Haathi et al., 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ ความรู้ในเชิงร่วมมือ และการดำเนินการส่งออกของธุรกิจ SMEs พบว่า การเน้นหนักในด้านแหล่งความรู้จะทำให้เกิดความสัมพันธ์โดยค่าเฉลี่ยการใช้กลยุทธ์การทำงานเชิงร่วมมือได้แสดงบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการส่งออกของธุรกิจ SMEs ขนาดของกิจการไม่ได้แสดงให้เห็นผลกระทบโดยตรงแต่จะแสดงให้เห็นผลกระทบโดยอ้อมจากการดำเนินการส่งออกผ่านกลยุทธ์การทำงานเชิงร่วมมือและการเน้นหนักในด้านการได้มาซึ่งแหล่งข้อมูลจึงเป็นนัยสำคัญ โดยภาพรวมผลที่ได้ทำให้ทราบว่าธุรกิจ SMEs ที่ใช้กลยุทธ์การทำงานเชิงร่วมมือเพื่อส่งเสริมฐานความรู้ด้านตลาดการส่งออกให้ดีขึ้นการเน้นหนักด้านแหล่งความรู้จะช่วยให้เกิดสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ดังกล่าวกับการดำเนินการส่งออก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าธุรกิจ SMEs ได้รับประโยชน์จากการทำงานเชิงร่วมมือผ่านการเน้นหนัก ในด้านการให้ความรู้ เป็นจุดที่มีความสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จด้านการส่งออกกลยุทธ์การทำงานเชิงร่วมมือแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ธุรกิจ SMEs ควรจะเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนข้อมูลความรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับตลาดต่างประเทศหรือพัฒนาการดำเนินการส่งออกในตลาดต่างประเทศ

โวลเลลาส และชาร์ป (Voulalas and Sharp, 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและพบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง (Helpful Influences) ซึ่งปัจจัยส่งเสริม ได้แก่เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์กรอื่นๆ การมีผู้นำที่จะนำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจสร้างความรู้ความผูกพันและความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จ กระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกันการปรับหรือระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัล การร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงานและการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์จากการเรียนรู้

ด็อบบิทส์ และคณะ (Dobbins et al, 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การถ่ายโอนความรู้สำหรับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจด้านการสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจด้านการสาธารณสุข ในด้านเนื้อหา รูปแบบและช่องทางการได้รับความรู้จากการวิจัย โดยเริ่มต้นจากการพัฒนากลยุทธ์การถ่ายโอนความรู้ของหน่วยงานสาธารณสุขแห่งชาติ กลยุทธ์การถ่ายโอนความรู้ ช่วงแรกได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นส่วนๆจากผู้มีอำนาจการตัดสินใจ และถูกนำมาใช้มาเป็นพื้นฐานในการสนทนากลุ่ม ซึ่งคณะผู้วิจัยเชื่อว่ากระบวนการสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญเท่าเทียมกันระหว่างการปรึกษารวบรวมกับผู้นำความรู้ไปใช้ กับการพัฒนากลยุทธ์การสร้างความรู้ เพื่อให้กระบวนการสร้างความรู้ประสบความสำเร็จและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้

ฟิลลิปส์ (Phillips, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลแห่งการเรียนรู้โดยใช้ Benchmark 4 ระดับ และใช้การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge, Kotter, Garvin, Argyris และ Pedler สรุปคุณลักษณะ 10 ประการที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการ (Will) ภาวะผู้นำ (Leadership) กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ (Strategic Thinking and Vision) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) นวัตกรรมและการตัดสินใจ (Innovation and Decision Making) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทักษะปัญญาและการจัดการความรู้ (Intellectual Capital and Knowledge Management) การวัดและการประเมินผลงาน (Measurement and Assessment) การตอบแทนและการยอมรับ (Reward and Recognition) โดยให้บุคลากร 4 ระดับ คือ ผู้บริหารองค์กร (CEO) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือนักพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร ผู้จัดการตามสายงาน และลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในคุณลักษณะทั้ง 10 ประการ ได้ 197 ตัวอย่างที่ครอบคลุมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้แต่ละบุคคลให้ระดับความสำคัญของคุณลักษณะต่างๆโดยให้ระดับคะแนนระหว่าง 1-4 จากนั้นนำข้อมูลมาเขียนกราฟแสดงระดับความสำคัญและคุณลักษณะเปรียบเทียบความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ระดับความสำคัญคุณลักษณะเรื่องนวัตกรรมและการตัดสินใจสูงที่สุด ผู้บริหารองค์กรต้องการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการตัดสินใจของลูกจ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และส่งเสริมความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ส่วนคุณลักษณะที่ให้ระดับความสำคัญต่ำสุดคือ การวัดและการประเมินผลงาน ซึ่งพบว่า ผลการวิจัยจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ส่วนคุณลักษณะที่ระดับผู้จัดการตามสายงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือกลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ สำหรับลูกจ้างให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการตอบแทนและการยอมรับ รวมทั้งการติดต่อสื่อสาร

สุวานนาชิน (Suwannachin, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวางแผนสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวเอกชนในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสำรวจคุณลักษณะที่จำเป็นของสถาบันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อเตรียมผู้บริหารและครูในการใช้แนวความคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีการเตรียมตัวรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และต้องปฏิบัติตามกฎหมายนั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูยังเห็นว่าเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับสถาบันที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 8 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมสถาบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถาบัน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่างๆ

ซาร์ราการ์ และแกร์กา-ฟาร์กา (Zarraga and Garca-Falcon, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การสนทนาภายในทีมงาน ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล ขณะทำงานในชีวิตประจำวัน ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในทีมงานและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการสร้าง การถ่ายโอน และการผสมผสานของความรู้ในทีมงาน

สเตนธ์ (Steyn, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างความรู้ผ่านการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสำรวจการจัดการความรู้ในโปรแกรมทางการศึกษาโดยใช้วิธีการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้เข้าใจในการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับบทบาทในการสร้างความรู้ในสถาบันหรือองค์กร โดยประยุกต์จากการจัดการความรู้ในหน่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เรียนที่ลงทะเบียนในหน่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญมีการพัฒนาทักษะการจัดการความรู้ ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และทักษะในการแก้ไขปัญหา ด้านการแบ่งปันความรู้ในสถาบัน พบว่ามีการแบ่งปันความรู้และทักษะการปฏิบัติด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำงานเป็นทีม การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการและด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าการพัฒนาองค์กรเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกิดการพัฒนาในสถาบัน

นาดีราร์ รานจิการ์ (Nadeera Rangika, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของวิศวกรก่อสร้างในการจัดการความรู้ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบและพัฒนาโมเดลกรอบการทำงานของวิศวกรก่อสร้าง สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพภายในทีมงานและสำรวจกรอบการทำงานที่จะช่วยให้วิศวกรก่อสร้างจัดการกับความรู้ภายในทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการวิจัยในครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6-7 คน ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคที่ใช้ในการจัดการความรู้มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ คือ (1) ระบบที่มีประสิทธิภาพจะทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) มีความสำคัญในสภาพแวดล้อมของการสร้าง โดยจัดให้มีการอภิปรายขณะที่มีการประชุมพบปะกัน (2) พฤติกรรมของผู้เป็นเจ้าของความรู้และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ควรหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์ที่ซับซ้อนและศัพท์ทางเทคนิคให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และ (3) คุณค่าของการจัดการความรู้จะต้องถูกบันทึกไว้ เช่น เทคนิคและกระบวนการใหม่ที่ได้รับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซิลลีไลน์ส และคณะ (Sillins et al., 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (What Characteristics and Processes Define a School as a Learning Organization) เป็นโครงการวิจัยในประเทศ Australia ที่ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูและผู้บริหารในสถาบันในรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ 4) การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5) ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานสถาบัน 6) การสร้างงานให้ดีขึ้น และ 7) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบใหม่ ได้องค์ประกอบใหม่ 4 โมเดล คือ 1) บรรยากาศไว้วางใจและร่วมมือ 2) การริเริ่มและกล้าเสี่ยง 3) พันธกิจร่วม และ 4) การพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จอห์นตัน และคาลเวล (Johnston and Caldwell, 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำและการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อความเป็นองค์กรระดับโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของหลัก 5 ประการของโมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ซึ่งนำมาใช้ในระบบจัดการสถาบันเป็นกรณีศึกษาในสถาบันในประเทศออสเตรเลียที่เป็นสถาบันของชุมชนมากกว่าร้อยละ 90 เป็นสถาบันที่บริหารโดยชุมชน ในการศึกษาผู้วิจัยได้เลือกสถาบันระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่พิจารณาตัดสินว่าเป็นสถาบันระดับชั้นนำที่มีการพัฒนาในระดับโลกและดำเนินการตามคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge ในการพัฒนาเป็นสถาบันระดับโลก 3 สถาบัน โดยเป็นสถาบันที่มีความแตกต่างกันในด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้ง เชื้อชาติและวัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจระยะเวลาที่จัดตั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์บุคคลหลายระดับ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถาบัน คณะกรรมการสถาบัน ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการ ครูอาวุโส ครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่ นักเรียนกลุ่มละ 4-6 คน ผู้ปกครอง 2 คน บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน นอกเหนือจากที่กล่าวมาอีก 2 คนโดยให้ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการเป็นผู้กำหนดบุคคลที่จะมาให้สัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง บันทึกข้อมูล ถอดความและตรวจสอบความตรงของข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม NUD.IST ผลการวิจัยพบว่า แต่ละสถาบันที่เป็นกรณีศึกษาบรรลุผลสำเร็จในการใช้รูปแบบของ Senge เพียงบางส่วน ยกเว้นเพียงสถาบันเดียวที่บรรลุผลทั้งหมดในหลัก 5 ประการซึ่งสถาบันนี้เป็นสถาบันที่ตั้งใหม่จึงสามารถเลือกทีมงานที่จะมาสร้างเสริมและช่วยเหลือให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของสถาบันได้โดยไม่ต้องมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดั้งเดิมที่ปฏิบัติจนเป็นปกติ และสถาบันที่มีขนาดเล็กก็จะบรรลุผลต่างจากสถาบันอื่น ๆ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังได้นำเสนอการพัฒนาโมเดลของ Senge เพื่อความเป็นสถาบันระดับโลก ใน 4 มิติ คือ โครงสร้างแบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Structure) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Channels) การบูรณาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Integrated Professional Development) และผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-Focuses Leadership) สรุปผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge สามารถใช้พัฒนาสถาบันในระดับโลกได้ และผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำและพัฒนาสถาบันให้เป็นสถาบันระดับโลกได้

มอย์ลานีน (Moilanen, 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic Tools for Learning Organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mike Pedler, Tom Boydell and John Burgoyne, Peter M. Senger รวมถึง Chris Agyris and Donald A. Schon ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

ซอลลิงเงน และคณะ (Zolingen et al., 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาในการจัดการความรู้: กรณีศึกษาในบริษัทที่มีการจัดการความรู้อย่างเข้มข้น การวิจัยครั้งนี้มี 3 องค์กรที่เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างเข้มข้นขณะเดียวกันผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้ที่รู้สึกว่าการแบ่งปันความรู้เป็นเรื่องยาก เมื่อเริ่มต้นจากการมองที่คุณค่าของความรู้ที่ตนมีอยู่ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรแข่งขันกันอยู่ในระดับแถวหน้าได้ และในบทความวิจัยนี้ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 5 ระยะ ได้แก่ ขั้นได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการ การประมวลผลความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การขยายผลความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในกรณีศึกษานี้เกิดขึ้นใน 3 ระยะแรกของกระบวนการจัดการความรู้ ดังนั้นบริษัทจึงเฝ้าติดตามการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ โดยเริ่มจากการกำหนดสมรรถนะหลักและกลยุทธ์ของบริษัท ความรู้สำคัญที่พนักงานยังขาดแคลนและกระตุ้นให้ได้ความรู้นั้น นอกจากนี้บริษัทยังต้องมั่นใจว่ามีความพร้อมในการประมวลผลความรู้ตนเองเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบข้อมูลเพียงพอและได้รับการแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอ การเผยแพร่ความรู้ควรพัฒนาขึ้นจากการทำงานข้ามสายงาน หรือการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานใหม่กับพนักงานอาวุโส รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ระหว่างพนักงานโดยยึดถือปฏิบัติเป็นปกติด้วยการกระตุ้นให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติและการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต

ไคร์เซอร์ (Kaiser, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กรและได้ทดลองกับพนักงาน 439 คนในบริษัทผลิตนิวเคลียร์แห่งหนึ่งที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจองค์กร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์กร การจูงใจ การเรียนรู้ นวัตกรรมและขอบเขตของการเรียนรู้ภายนอก สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยในการทดสอบบทบาทของตัวแปรขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปอธิบายความเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ นวัตกรรม ขอบเขตของการเรียนรู้ภายนอก ตัวแปรที่เข้ามาในรูปการวิเคราะห์ถดถอยมีรากฐานแนวคิดของแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรของ Burke-Litwin การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบบทบาทการเรียนรู้ นวัตกรรมและขอบเขตของการเรียนรู้ภายนอกซึ่งจัดเป็นแรงผลักดันการดำเนินงานในองค์กร จากการทดสอบได้ผลตามสมมติฐาน 30 ข้อในทั้งหมด 40 ข้อ ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร ในขณะที่การดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ มีอิทธิพลน้อยกว่าสมมติฐาน แต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของสมมติฐานคือ ระบบองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

จอห์นสัน (Johnson, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีกับการสร้างความรู้: กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือเพื่อการวิจัยและพัฒนาเงื่อนไขที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และกระบวนการสร้างความรู้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการสร้างความรู้เชิงเทคนิคแบบใหม่ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ของ Nonaka and Takeuchi ในโครงการวิจัยและพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการคือบริษัทมหาวิทยาลัย และห้องทดลองของเอกชน โดยเป็นการเปรียบเทียบกรณีศึกษา 6 กรณีศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบในภาพรวมของการจัดการโครงการที่มีผลต่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างความรู้ ผลการวิจัยพบว่า มีจุดมุ่งหมายและความต้องการหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการสร้างความรู้ในโครงการนี้ โดยโครงการที่กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไว้สูงและมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมจะมีระดับของการสร้างความรู้สูงกว่า ผลการวิจัยยืนยันว่าการสร้างความรู้ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันจะมีผลการสร้างความรู้แตกต่างกัน

ชอยส์ (Choi, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้ไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่า การตอบสนองขององค์กรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ในรูปแบบของประสิทธิภาพในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรองค์กรส่วนใหญ่มองธุรกิจของตนเอง ในฐานะที่เป็นความรู้ที่เข้มแข็ง ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงถูกนำมาใช้ในการจัดการความรู้เป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการความรู้ เช่น Chief Knowledge Officer หรือผู้อำนวยการความสะดว (Facilitator) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการจัดการในเรื่องความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำหรือการมอบหมายของผู้บริหารในระดับสูงและโครงสร้างพื้นฐานของระบบสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในระดับของการนำไปใช้

เอลลิ่งเจอร์ และคณะ (Ellinger et al., 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) สนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนสนทนา (Inquiry and Dialogue) 3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์กรและสิ่งแวดล้อม และ 7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับทีมงาน ระดับองค์กร ตัวแปรตามใช้ตัวแปรด้านผลงานขององค์กร ใช้ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้การเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัด Dimension of the Learning Organization Questionnaire (DLDQ) ของ Watkins and Marsicks สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุก ตัวแปร

แซมบรูก และสตีวาร์ท (Sambrook and Stewart, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ในองค์กรที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเด็นด้านการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยที่ขัดขวางและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยใช้กรณีศึกษาและการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในทีมวิจัยทั้ง 7 ทีม ทีมละ 4 องค์กร รวมจำนวน 28 องค์กร การพิจารณาเลือกองค์กรที่ศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการรวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร ได้แก่ พันธกิจ แผนธุรกิจ นโยบายตัวอย่างโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร และใช้คำถามปลายเปิด 2 ข้อสอบถามในองค์กร 20 องค์กรในประเทศ เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลีและอังกฤษเกี่ยวกับปัจจัยที่ขัดขวางและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยหลักคือ การปรับเปลี่ยนบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้จัดการ ลูกจ้าง และผู้ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ความพยายามพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนโครงสร้างของงาน บทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ปรับปรุงด้านการติดต่อสื่อสาร ปรับปรุงและลดอัตราชั่วโมงการทำงานและการให้คุณค่าความสำคัญในการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

สรุปได้ว่า จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณด้านผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานสอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พันธกิจขององค์กร อันเป็น พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ สมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ มีการสร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร การปรับเปลี่ยนองค์กร ทั้งในส่วนของโครงสร้างองค์กร ที่มีการกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดการจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิกและการจัดการด้านเทคโนโลยี เช่นการพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเอกสาร ทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดทฤษฎีและใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการดำเนินการเพื่อให้ได้ความรู้ ความจริงและข้อค้นพบที่จะสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

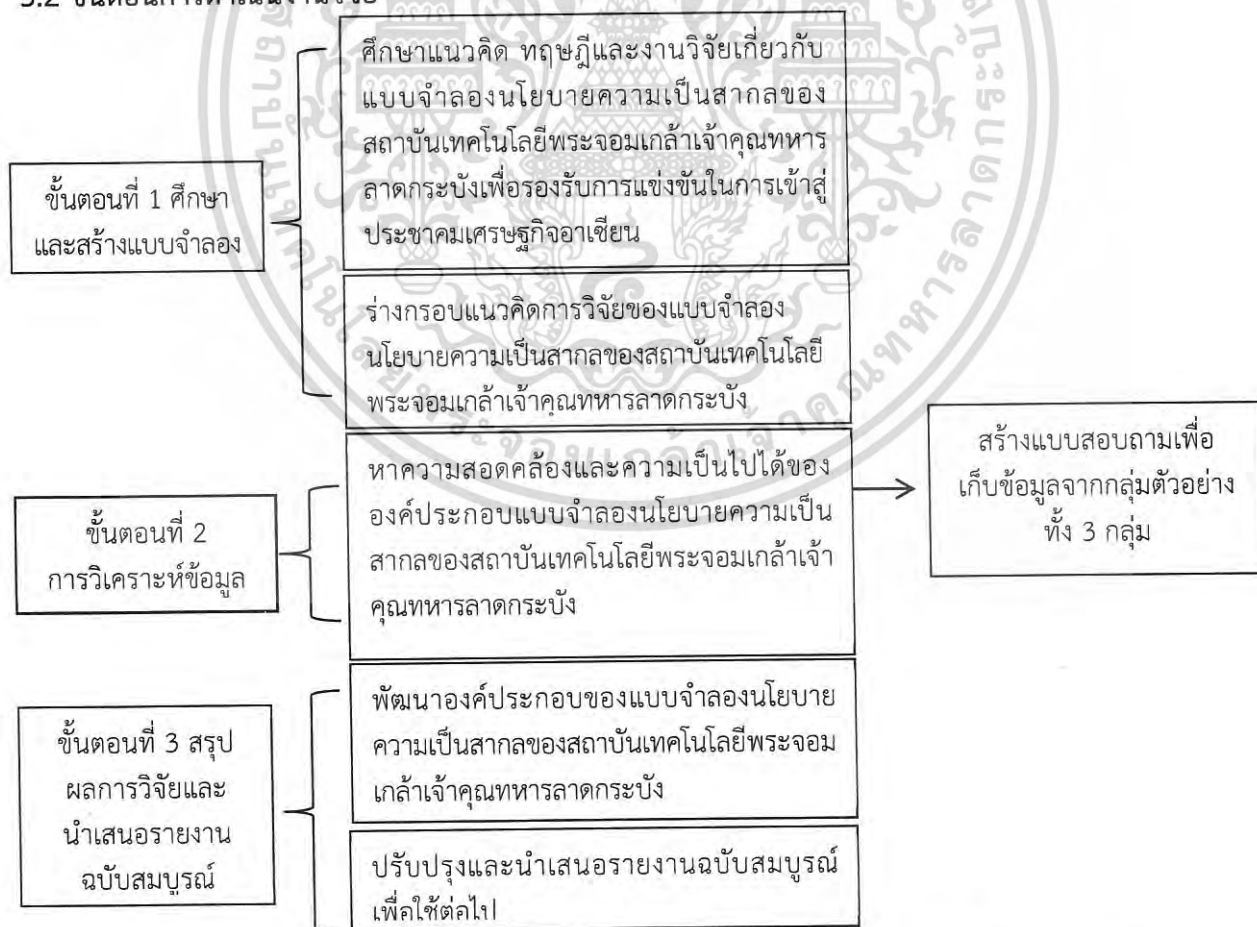
3.1 รูปแบบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสอดคล้องและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยและนำเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบของความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในวงวิชาการเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับ กลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดขนาดจากการพิจารณาจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หากเป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งโดยทั่วไป อัตราส่วนขนาดตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรที่จะสามารถทำนายผลการวิจัยไปสู่ประชากรได้ควรอยู่ระหว่าง 15-20 : 1 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้อัตราส่วนขนาดตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรทั้งหมดเป็น 20:1 ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้มีทั้งสิ้น 46 ตัวแปร ดังนั้นจึงได้จำนวนตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 920 คน ในส่วนของวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages sampling) เป็นเทคนิคในการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย โดยจะใช้การจัดสรรขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบการจัดสรรแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) คือ การจัดสรรขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกดังแสดงในตารางที่ 1 โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 115)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	46	2
บุคลากรทางการศึกษา	2,013	68
นักศึกษา	26,357	850
รวม	28,416	920

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

2. สร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ให้ครอบคลุมเนื้อหา ต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำ

2.2 นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

2.3 พันธกิจขององค์การ

2.4 การปรับเปลี่ยนองค์การ

2.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.6 การจัดการด้านเทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน เป็นต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 3) พันธกิจของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ 4) การปรับเปลี่ยนองค์การ 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 6) การจัดการด้านเทคโนโลยีเป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale Questionnaire) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Opened End)

3. การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากสร้างแบบสอบถามแล้วเสร็จ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาจำนวน 5 คน หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและจะนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือวิจัยโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่มีคุณลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (ผู้ที่เป็นสมาชิกจากทั้ง 3 กลุ่ม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างวิจัย)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยตนเอง โดยการประสานให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังออกหนังสือในการขออนุญาตเก็บข้อมูลและผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดวันและเวลาที่เหมาะสมในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 920 คน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

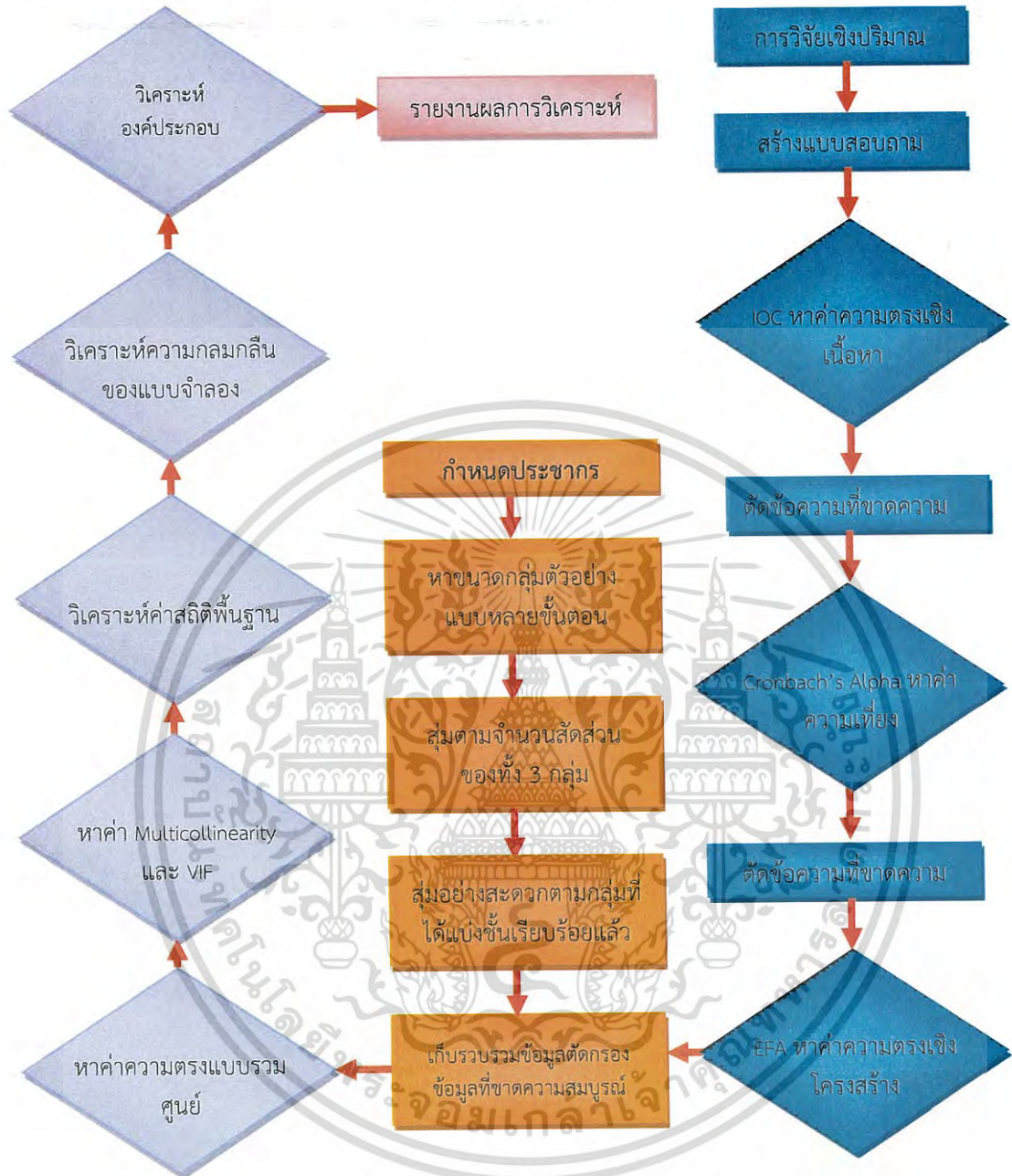
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก ด้วยโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของกลุ่มตัวอย่าง ผลของระดับที่เกี่ยวกับการแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Correlation และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ลำดับที่ 2 เพื่อต้องการพิสูจน์ ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของการพัฒนาองค์ประกอบ แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก ด้วยโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ของกลุ่มตัวอย่าง ผลของระดับที่เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Correlation และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ลำดับที่ 2 เพื่อต้องการพิสูจน์ ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของการพัฒนาองค์ประกอบแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย ประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ดัง ภาพที่ 3 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS สำหรับ สถิติพื้นฐาน เช่นค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA) จะใช้โปรแกรม LISREL เนื่องจากโปรแกรม LISREL อย่างเดียวจะประมวลผลไม่ได้ เพราะไม่มีส่วนของ Data File (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 169)



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
ที่มา: เรียบเรียงจากขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย

3.7 สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการ 5 ขั้นตอนหลักเพื่อแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังต่อไปนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์, 2551: 209)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสารสนเทศให้มีคุณค่าและที่สำคัญยิ่งคือผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน Model

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 920 คน เพื่อศึกษาและค้นหาถึงปัจจัยเหตุในการพัฒนาองค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับผลของการดำเนินงานได้หรือไม่ อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามด้วยการสังเคราะห์และประยุกต์ใช้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ส่วนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยเหตุที่มีผลต่อการ แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังและทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 920 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages sampling) และได้รับแบบสอบถามกลับมาครบตามจำนวนมีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการ นำมาประมวลผลวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นแบบจำลองขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship model) แบบมีตัวแปรแฝง (latent variables) ในลักษณะของแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) ซึ่งจะประกอบไปด้วยด้านหลักทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 3) ด้านพันธกิจขององค์การ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 6) ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแบบจำลองที่ลดรูปมาเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่รวมตัวแปรทุกตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการวิจัยไม่ศึกษาตัวแปรทั้งหมด แต่จะคำนึงถึงความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย 6 ประการ ได้แก่

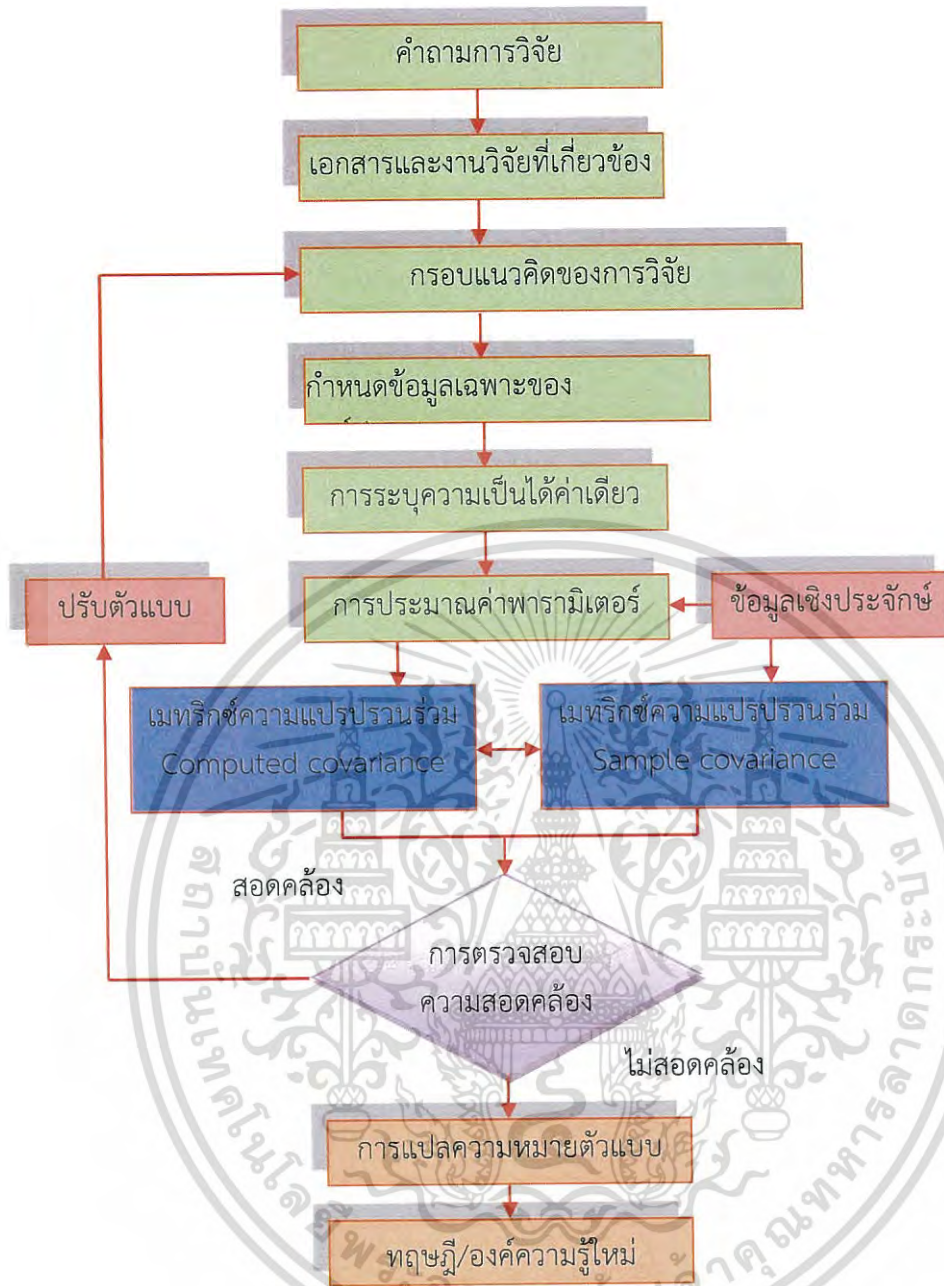
1. เพื่อบรรยายลักษณะของรูปแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบจำลองที่ง่ายและประหยัด
2. เพื่อให้ได้แบบจำลองใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม
3. เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีเดิมนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของแบบจำลองเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน
5. เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์
6. เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตรของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

โดยแบบจำลองโครงสร้างเชิงทฤษฎีที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงของแบบจำลองการวัด (Measurement model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงและค่าตัวแปรที่วัดได้ และจะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร และมีการทดสอบความสอดคล้อง ซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะ เช่น โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้น สามารถออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมี 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. ขั้นตอนการวิจัยเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.1 แนวการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ โดยคัดสรรตัวแปรที่สำคัญ แล้วจัดระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำเสนอเป็นแบบจำลองที่มีทั้งตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics for Windows) และโปรแกรมลิสเรล เพื่อการวิเคราะห์แบบจำลองที่มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship: LISREL) ที่มีค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การองค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 3) ด้านพันธกิจขององค์การ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 6) ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละตัวแปรและระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุและความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของความสัมพัทธ์ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables)

การตรวจสอบความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงของแบบจำลอง (validation of the model) เป็นการตรวจสอบหรือประเมินผลความถูกต้องที่มีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง โดยมีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square, statistics) ที่ใช้ทดสอบต้องมีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom) และค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าสัดส่วน χ^2 / df ที่มีค่าไม่เกิน 2 แสดงว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI CFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized root mean squared residual: Standardized RMR) และ ค่าพารามิเตอร์ (Root mean square of error approximation: RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีปรับแบบจำลอง (Model modification indices: MI) ดัชนีตัวนี้เป็น การปรับแบบจำลองบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผล การประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และ พิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสมรวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวมทั้งหมด (overall fit) ของแบบจำลองว่าโดยภาพรวมแล้ว แบบจำลองกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; สุภามาส อังคุโชติ และคณะ, 2551)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	เงื่อนไข/ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	ค่า χ^2 มีค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)/df	ค่า χ^2 มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่า GF1, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00
4. ค่า SRMR, RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนานโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
4. ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง ลิสเรลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวแปร

ก่อนที่จะมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และค่าสถิติ รวมทั้งสัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองลิสเรลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองไว้ เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร แสดงดังตารางที่ 4.2

ตาราง 4.2 สัญลักษณ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
Led	ด้านภาวะผู้นำ
LedInt_item1	1. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม
LedInt_item2	2. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์	ความหมาย
LedInt_item3	3.ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedInt_item4	4.ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedExt_item1	1.ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedExt_item2	2.ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedExt_item3	3.ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedExt_item4	4.ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
LedExt_item5	5.ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Pol	ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก
Pol Int_item1	1.มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
Pol Int_item2	2.มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ
Pol Int_item3	3.มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล
Pol Lea_item1	1.มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ
Pol Lea_item2	2.มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ
Pol Lea_item3	3.มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ
Mis	ด้านพันธกิจของสถาบัน
MisPer_item1	1.บุคลากรมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisPer_item2	2.บุคลากรและผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisPer_item3	3.บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisPer_item4	4.บุคลากรมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์	ความหมาย
MisIns_item1	1. มีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisIns_item2	2. มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisIns_item3	3. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล
MisIns_item4	4. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล
MisIns_item5	5. การสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
MisIns_item6	6. มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Cha	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
ChaPer_item1	1. บุคลากรมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ChaPer_item2	2. บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ChaPer_item3	3. บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ChaSta_item1	1. สถาบันการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน
ChaSta_item2	2. สถาบันมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล
ChaSta_item3	3. สถาบันมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล
ChaSta_item4	4. สถาบันมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Per	ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
PerPer_item1	1. บุคลากรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
PerPer_item2	2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
PerPer_item3	3. สถาบันการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
PerGro_item1	มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จ. สิงห์บุรี ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์	ความหมาย
PerGro_item2	มีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
PerGro_item3	มีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
PerGro_item4	มีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Tech	ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี
TechMan_item1	มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechMan_item2	มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechMan_item3	มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item1	มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item2	มีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item3	มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item4	มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item5	มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item6	มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
TechPol_item7	มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

α	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability)
CI	แทน	ช่วงความเชื่อถือได้ที่ 95% (confidence interval)
SE _M	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (standard error of measurement)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
SB	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
t	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-values)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P < 0.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P < 0.05)
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
ρ_c	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (construct Reliability)
ρ_v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-values)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Exarative fit index)
SRMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized RMR)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)

3. สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ได้แก่



หมายถึง ตัวแปรแฝง



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้

e

หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้



หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยจากตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล



หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 70 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษา ลักษณะการกระจายและการแจกแจงของแต่ละปัจจัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	38	54.3
หญิง	32	45.7
รวม	70	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 70 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7

ตาราง 4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	2	2.9
ปริญญาโท	35	50.0
ปริญญาเอก	33	47.1
รวม	70	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 70 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
คณะผู้บริหาร	2	0.9
อาจารย์หรือหัวหน้าภาควิชา	43	61.4
บุคลากรฝ่ายสนับสนุน	25	35.7
รวม	70	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 70 คน ส่วนใหญ่อาจารย์หรือหัวหน้าภาควิชา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และ คณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	8	11.5
31 - 40 ปี	22	31.4
41 - 50 ปี	19	27.1
51 ปีขึ้นไป	21	30.0
รวม	70	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 70 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมามีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านทักษะภายใน

ด้านทักษะภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล	ลำดับ
1. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย ความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม	3.90	.732	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนิน นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.96	.693	มาก	3
3. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิด สร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็น สากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	4.14	.784	มาก	2
4. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการ ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขัน ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.17	.840	มาก	1
ภาพรวม	4.01	0.762	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะภายในอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17
2. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.14
3. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96
4. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ
จำแนกตาม ด้านทักษะภายนอก

ด้านทักษะภายนอก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.90	.825	มาก	2
2. ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.93	.798	มาก	1
3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.756	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.85	.726	มาก	4
5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.83	.713	มาก	5
ภาพรวม	3.88	.764	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะภายนอกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93
2. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85
5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ
จำแนกตามด้านหลักสูตรสู่สากล

ด้านหลักสูตรสู่สากล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.91	.715	มาก	2
2. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ	3.86	.710	มาก	3
3. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล	3.94	.766	มาก	1
ภาพรวม	3.90	0.730	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านหลักสูตรสู่สากลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3. ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94
2. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91
3. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ
จำแนกตาม ด้านการเรียนการสอน

ด้านการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษา ต่างชาติ	3.97	.764	มาก	1
2. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ	3.94	.805	มาก	2
3. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.91	.808	มาก	3
ภาพรวม	3.94	0.792	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตามปัจจัยด้านการเรียนการสอนใน
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97
2. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ ค่าเฉลี่ย 3.94
3. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. บุคลากรมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็น สากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	3.92	.715	มาก	3
2. บุคลากรและผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อ กันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับ การแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.09	.698	มาก	1
3. บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการ แข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.98	.733	มาก	2
4. บุคลากรมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การใน การดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการ แข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.87	.684	มาก	4
ภาพรวม	3.97	.708	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรและผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09
2. บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98
3. บุคลากรมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.92
4. บุคลากรมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการจำแนกตามด้านสถาบัน

ด้านสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.01	.735	มาก	1
2. มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.825	มาก	3
3. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล	3.93	.764	มาก	2
4. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล	3.84	.679	มาก	6
5. การสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.87	.685	มาก	4
6. มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.85	.701	มาก	5
ภาพรวม	3.90	.732	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

3. มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.88

4. การสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.87

5. มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

6. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร

ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. บุคลากรมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.90	.729	มาก	1
2. บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.776	มาก	2
3. บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.86	0.711	มาก	3
ภาพรวม	3.88	0.753	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

2. บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

3. บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามจำแนกตามด้านกลยุทธ์ของสถาบัน

ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. สถาบันการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน	3.95	.722	มาก	1
2. สถาบันมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล	3.93	.735	มาก	2
3. สถาบันมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล	3.89	.740	มาก	3
4. สถาบันมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.699	มาก	4
ภาพรวม	3.90	.724	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. สถาบันการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95
2. สถาบันมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93
3. สถาบันมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89
4. สถาบันมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านรายบุคคล

ด้านรายบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล	ลำดับ
1. บุคลากรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.92	.740	มาก	1
2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.90	.744	มาก	2
3. สถาบันการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.83	.752	มาก	3
ภาพรวม	3.88	.745	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

3. สถาบันการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านรายกลุ่ม

ด้านรายกลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		การแปลผล	ลำดับ
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน		
1. มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.96	.763		มาก	1
2. มีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.85	.768		มาก	3
3. มีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.92	.790		มาก	2
4. มีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.80	.635		มาก	4
ภาพรวม	3.89	.739		มาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายกลุ่มในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

2. มีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

4. มีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.02	.644	มาก	1
2. มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.546	มาก	3
3. มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.94	.742	มาก	2
ภาพรวม	3.93	.644	มาก	

จากตาราง 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02

2. มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

3. มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.09	.713	มาก	1
2. มีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.04	.684	มาก	2
3. มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.85	.622	มาก	5
4. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.786	มาก	4
5. มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.93	.761	มาก	3
6. มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.83	.754	มาก	6
7. มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.753	มาก	7
ภาพรวม	3.92	.725	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09
2. มีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04
3. มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.89

5. มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

6. มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

7. มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 2 นักศึกษา จำนวน 850 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของแต่ละปัจจัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.19 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	516	60.70
หญิง	334	39.30
รวม	850	100.00

จากตาราง 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 850 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเป็นเพศหญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตาราง 4.20 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	705	82.94
ปริญญาโท	109	12.82
ปริญญาเอก	36	4.24
รวม	850	100.0

จากตาราง 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 850 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 705 คน คิดเป็นร้อยละ 82.94 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 และระดับปริญญาเอก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.21 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	528	62.13
21 ปี ถึง 25 ปี	224	26.35
26 ปี ถึง 30 ปี	53	6.23
31 ปี ขึ้นไป	45	5.29
รวม	850	100.0

จากตาราง 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 850 คน ส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 62.13 รองลงมา มีอายุ 21 ปี ถึง 25 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 มีอายุ 26 ปี ถึง 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 และมีอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29 ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านทักษะภายใน

ด้านทักษะภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล	ลำดับ
1. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย ความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม	3.84	.628	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนิน นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันใน การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.578	มาก	2
3. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิด สร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็น สากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	3.91	.617	มาก	1
4. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงใน การดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการ แข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.86	.635	มาก	3
ภาพรวม	3.88	.615	มาก	

จากตาราง 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะภายในอยู่
ระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็น
สากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

2. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการ
เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

4. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตามด้านทักษะภายนอก

ด้านทักษะภายนอก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.97	.765	มาก	2
2. ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.761	มาก	4
3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.784	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.01	.688	มาก	1
5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.752	มาก	5
ภาพรวม	3.91	.750	มาก	

จากตาราง 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01

2. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนในสาหรับการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82ตามลำดับ

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านหลักสูตรสู่สากล

ด้านหลักสูตรสู่สากล	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
		เบี่ยงเบน	การแปลผล	ลำดับ
		มาตรฐาน		
1. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.87	.711	มาก	3
2. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ	3.92	.638	มาก	2
3. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล	3.98	.779	มาก	1
ภาพรวม	3.92	.702	มาก	

จากตาราง 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตามปัจจัยด้านหลักสูตรสู่สากลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98
2. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92
3. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตามด้านการเรียนการสอน

ด้านการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
		มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ	3.91	.735	มาก	1
2. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ	3.88	.825	มาก	3
3. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ	3.90	.764	มาก	2
ภาพรวม	3.89	.775	มาก	

จากตาราง 4.25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91
2. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
3. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ ค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัย จำแนกตามด้านนักศึกษา

ด้านนักศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.81	.631	มาก	4
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.90	.690	มาก	2
3. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.634	มาก	3
4. ท่านมีความเชื่อหรือปรัชญาของสถาบันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.93	.711	มาก	1
ภาพรวม	3.87	.667	มาก	

จากตาราง 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความเชื่อหรือปรัชญาของสถาบันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
3. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82
4. ท่านมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัยจำแนกตามด้านสถาบัน

ด้านสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่ามีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.87	.518	มาก	4
2. ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.80	.655	มาก	6
3. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควร มีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล	3.89	.608	มาก	3
4. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควร มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล	3.97	.632	มาก	1
5. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.91	.701	มาก	2
6. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.84	.664	มาก	5
ภาพรวม	3.88	.630	มาก	

จากตาราง 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกตามด้านสถาบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

2. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

3. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

4. ท่านคิดว่ามีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

5. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84

6. ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูล จำแนกตามด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายมีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.91	.715	มาก	2
2. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.96	.645	มาก	1
3. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.85	.652	มาก	3
ภาพรวม	3.90	.706	มาก	

จากตาราง 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96
2. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายมีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91
3. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถาบัน

ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน	3.90	.601	มาก	1
2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล	3.86	.636	มาก	4
3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล	3.88	.598	มาก	2
4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.87	.713	มาก	3
ภาพรวม	3.88	.693	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถาบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจนด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88
3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87
4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัย จำแนกตามด้านรายบุคคล

ด้านรายบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.96	.597	มาก	1
2. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.715	มาก	2
3. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.82	.645	มาก	3
ภาพรวม	3.88	.635	มาก	

จากตาราง 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกตามด้านรายบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96
2. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89
3. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัย จำแนกตาม
ด้านรายกลุ่ม

ด้านรายกลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.647	มาก	4
2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.577	มาก	3
3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.94	.685	มาก	2
4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.97	.719	มาก	1
ภาพรวม	3.92	.699	มาก	

จากตาราง 4.31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกตามด้านรายกลุ่มในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97
2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94
3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89
4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลจำแนกตามด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.81	.689	มาก	3
2. ท่านคิดว่าควรมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.91	.760	มาก	1
3. ท่านคิดว่าควรมีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.88	.716	มาก	2
ภาพรวม	3.86	.773	มาก	

จากตาราง 4.32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าควรมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91
2. ท่านคิดว่าควรมีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88
3. ท่านคิดว่าควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลตามด้านปัจจัยด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าควรมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.03	.586	มาก	1
2. ท่านคิดว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.98	.602	มาก	3
3. ท่านคิดว่าควรมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.99	.614	มาก	2
4. ท่านคิดว่าควรมีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.94	.596	มาก	4
5. ท่านคิดว่าควรมีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.92	.591	มาก	5
6. ท่านคิดว่าควรมีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.89	.605	มาก	6
7. ท่านคิดว่าควรมีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.83	.639	มาก	7
ภาพรวม	3.94	.605	มาก	

จากตาราง 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าควรมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ท่านคิดว่าควรมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.99

3. ท่านคิดว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98

4. ท่านคิดว่าควรมีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

5. ท่านคิดว่าควรมีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

6. ท่านคิดว่าควรมีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

7. ท่านคิดว่าควรมีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของโมเดลการวัด (measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (latent variable) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรม อันเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (linearity) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งในการศึกษาแบบจำลองนี้ตัวแปรแฝงจะมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้โดยตรงประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำมี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ทักษะภายใน (LedInt) และ มิติที่ 2 ทักษะภายนอก (LedExt)
2. ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) และ มิติที่ 2 ด้านการเรียนการสอน (PolLea)
3. ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านบุคลากร (MisPer) และ มิติที่ 2 ด้านสถาบัน (MisIns)
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร (ChaPer) และ มิติที่ 2 ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน (ChaSta)
5. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 รายบุคคล (PerPer) และ มิติที่ 2 รายกลุ่ม (PerGro)
6. ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี (Tech) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านการจัดการ (TechMan) และ มิติที่ 2 ด้านนโยบาย (TechPol)

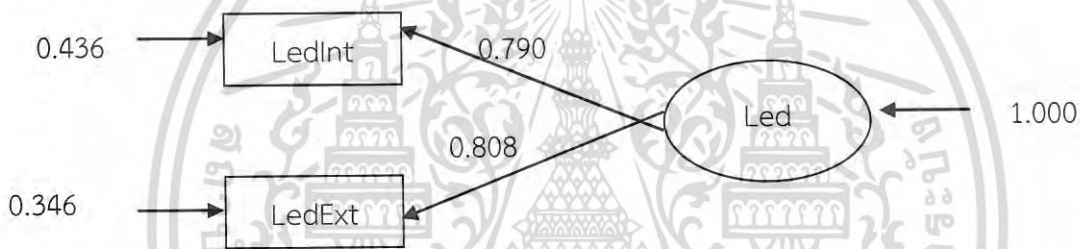
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในรูปแบบโมเดลการวัด (measurement model) ดังแสดงในภาพและตาราง ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ (Led) มีตัวแปรย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะภายใน (LedInt) และ ด้านทักษะภายนอก (LedExt) ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยเฉพาะในส่วนของโมเดลการวัดมีข้อตกลงที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังตั้งนี้ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative Chi-square) ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าไม่เกิน 2 ค่า p-value ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.05 โดย RMSEA ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องสำคัญกว่า 0.9 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.9

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 2.327 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.77 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.507 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.033 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าสำคัญกว่า 0.5 ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.598 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability-CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านภาวะผู้นำ (Led) มีค่าเท่ากับ 0.882 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำดังแสดงในภาพที่ 4.2



Chi-square=2.327, df= 1, p-value = 0.507, RMSEA= 0.033

ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการใช้งาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านภาวะผู้นำด้วยโปรแกรม LISREL โปรดดูตารางที่ 4.34

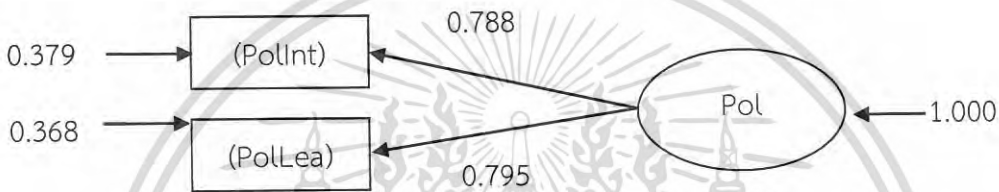
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านภาวะผู้นำด้วยโปรแกรม LISREL

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
LedInt	0.790	0.028	17.998	0.564
LedExt	0.808	0.027	20.474	0.654
$\chi^2 = 2.327, df = 1, \chi^2/df = 0.775, p\text{-value} = 0.507, GFI = 0.998, AGFI = 0.991$				
NFI = 0.999, NNFI = 1.001, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.0031, SRMR = 0.0063				

จากภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.34 โมเดลการวัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ทักษะภายนอก (LedExt) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.808 มีค่า R² 0.654 รองลงมาคือ ด้านทักษะภายใน (LedInt) มีค่าเท่ากับ 0.790 มีค่า R² 0.564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) และ ด้านการเรียนการสอน (PolLea) ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดของด้านนโยบายมุ่งสู่ มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 4.179 ค่า df เท่ากับ 2 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์ มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.04 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.382 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.044 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.5 พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.609 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง มีค่าเท่ากับ 0.886 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่ มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) ดังแสดงในภาพและตาราง ดังต่อไปนี้



Chi-square=4.179, df= 1, p-value = 0.382, RMSEA=0.044

ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านนโยบาย มุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) ด้วยโปรแกรม LISREL โปรดดูตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก ด้วยโปรแกรม LISREL

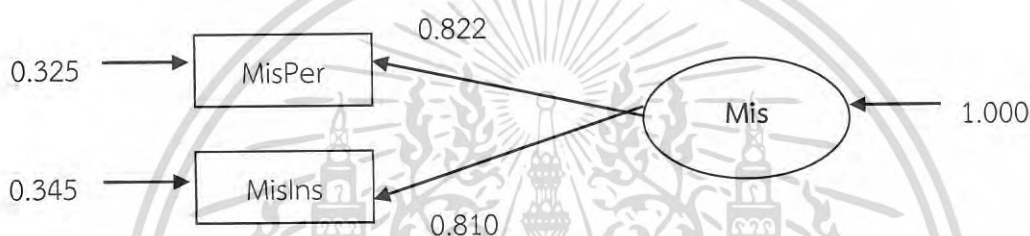
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
PolInt	0.788	0.029	20.016	0.621
PolLea	0.795	0.027	19.986	0.632
$\chi^2 = 4.179$, $df = 1$, $\chi^2 / df = 1.044$, $p\text{-value} = 0.382$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.987$				
NFI = 0.998, NNFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = 0.044, RMR = 0.041, SRMR = 0.0090				

จากภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.35 โมเดลการวัดตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ด้านการเรียนการสอน (PolLea) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.795 มีค่า R² เท่ากับ 0.632 รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) มีค่าเท่ากับ 0.788 มีค่า R² เท่ากับ 0.621

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านบุคลากร (MisPer) และ มิติที่ 2 ด้านสถาบัน (MisIns) การวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.0197 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 0.01 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.888 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.041 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าสำคัญกว่า 0.5 และ ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.581 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability-CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มีค่าเท่ากับ 0.873 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4.36

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านจิตวิทยาดังแสดงในภาพที่ 4.4



Chi-square=0.0197, df= 1, p-value = 0.888, RMSEA=0.041

ภาพที่ 4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านจิตวิทยาด้วยโปรแกรม LISREL ดูตารางที่ 4.36

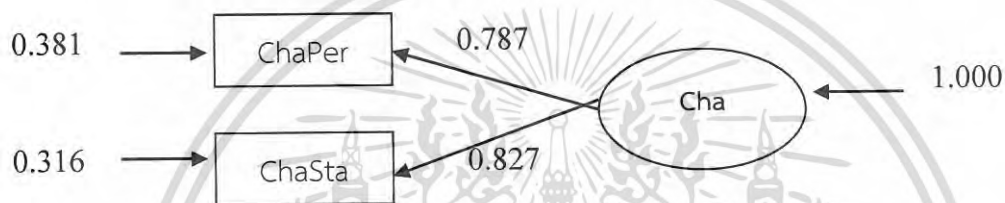
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) ด้วยโปรแกรม LISREL

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
MisPer	0.822	0.030	20.064	0.675
MisIns	0.810	0.030	19.650	0.655
$\chi^2 = 0.0197$, df= 3, $\chi^2 / df = 0.0197$, p-value = 0.888, GFI = 1.000, AGFI = 1.000				
NFI = 1.000, NNFI = 1.005, CFI = 1.000, RMSEA = 0.041, RMR = 0.043, SRMR = 0.0006				

จากภาพที่ 4.4 และตารางที่ 4.36 โมเดลการวัดตัวแปรด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดยด้านบุคลากร (MisPer) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.822 มีค่า R² ค่าเท่ากับ 0.675 รองลงมา คือ ด้านสถาบัน (MisIns) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.810 มีค่า R² ค่าเท่ากับ 0.655 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) มีตัวแปรย่อยได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร(ChaPer) และ ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ChaPer ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดของด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 2.728 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.682 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.604 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.047 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.5 และ ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.610 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) มีค่าเท่ากับ 0.886 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านความชอบดังแสดงในภาพที่ 4.5



Chi-square=2.728, df= 1, p-value = 0.604, RMSEA=0.047

ภาพที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) ด้วยโปรแกรม LISREL ดูจากตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) ด้วยโปรแกรม LISREL

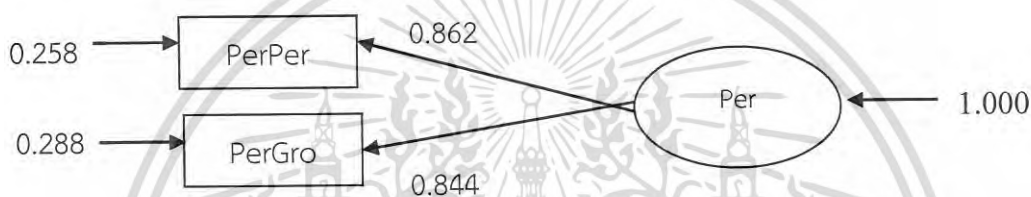
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
ChaPer	0.787	0.029	20.030	0.619
ChaSta	0.827	0.028	21.519	0.684
$\chi^2 = 2.728$, df = 1, $\chi^2/df = 0.682$, p-value = 0.604, GFI = 0.998, AGFI = 0.992				
NFI = 0.999, NNFI = 1.002, CFI = 1.000, RMSEA = 0.0000, RMR = 0.0038, SRMR = 0.0071				

จากภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.37 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ChaPer มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.827 มีค่า R² เท่ากับ 0.684 รองลงมา ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร (ChaPer) มีค่าเท่ากับ 0.787 มีค่า R² เท่ากับ 0.619

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ตัวแปรย่อยได้แก่ ด้านรายบุคคล (PerPer) และ ด้านรายกลุ่ม (PerGro) ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดของด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 7.306 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.826 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.121 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.0407 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.3 และทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.664 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร ต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) มีค่าเท่ากับ 0.908 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ดังแสดงในภาพที่ 4.6



Chi-square=7.306, df= 1, p-value = 0.121, RMSEA=0.0407

ภาพที่ 4.6 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการเงิน

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ได้ด้วยโปรแกรม LISREL ดูจากตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ด้วยโปรแกรม LISREL

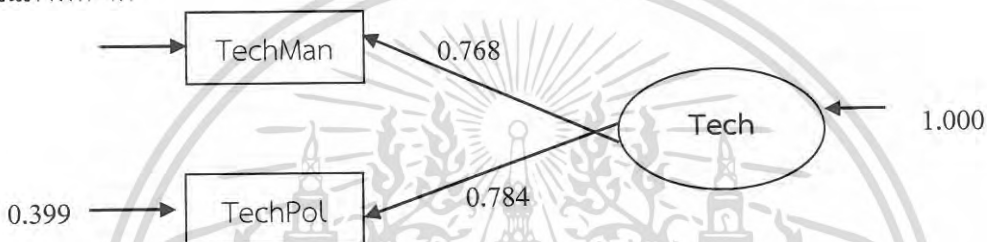
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
PerPer	0.862	0.031	23.376	0.742
PerGro	0.844	0.030	22.639	0.712
$\chi^2 = 7.306$, df = 1, $\chi^2/df = 1.826$, p-value = 0.121, GFI = 0.994, AGFI = 0.978				
NFI = 0.997, NNFI = 0.997, CFI = 0.999, RMSEA = 0.0407, RMR = 0.043, SRMR = 0.0097				

จากภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.38 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการเงินพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ด้านรายบุคคล (PerPer) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.862 มีค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.742 รองลงมาคือ ด้านรายกลุ่ม (PerGro) มีค่าเท่ากับ 0.844 มีค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.712

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ด้านการจัดการ (TechMan) และด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) การวิเคราะห์โมเดลการวัดของด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 3.879 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.04 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.367 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.040 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่ามากกว่า 0.5 และทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.519 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Construct Reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของ ด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) มีค่าเท่ากับ 0.796 ซึ่งผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) ดังแสดงในภาพที่ 4.7



Chi-square = 3.879, df = 1, p-value = 0.367, RMSEA = 0.040

ภาพที่ 4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถที่มีอยู่ในตัวคนได้ด้วยโปรแกรม LISREL ดูตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) ด้วยโปรแกรม LISREL

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
TechMan	0.768	0.026	19.301	0.590
TechPol	0.784	0.028	19.585	0.615

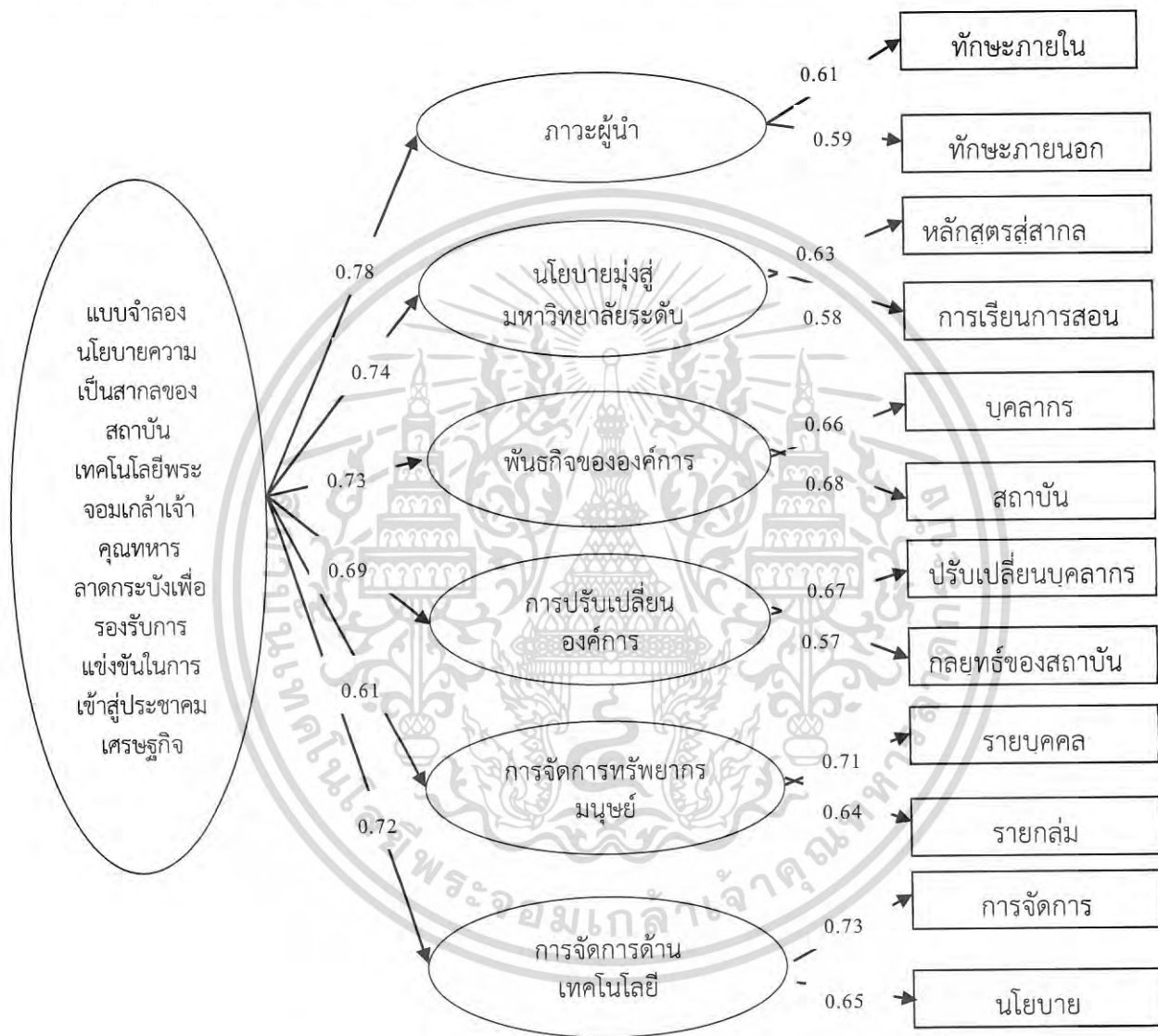
$\chi^2 = 3.879$, df = 1, $\chi^2 / df = 0.974$, p-value = 0.367, GFI = 0.986, AGFI = 0.981
NFI = 0.975, NNFI = 0.997, CFI = 0.996, RMSEA = 0.040, RMR = 0.041, SRMR = 0.0088

จากภาพที่ 4.7 และตารางที่ 4.39 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดย ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการเทคโนโลยี (Tech) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.784 มีค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.615 รองลงมาคือ ด้านการจัดการ (TechMan) มีค่าเท่ากับ 0.768 มีค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.590

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าองค์ประกอบทั้งหมด สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ปรากฏผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังภาพที่ 4.8



Chi-Square=59.13, df=17, P-Value=0.06, RMSEA=0.039

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบอันดับที่สองขององค์ประกอบแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	59.13	-
df	-	28	-
p-value	$P > 0.05$	0.06	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	2.11	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.039	ผ่านเกณฑ์
RMR	ค่าน้อยกว่า 0.50	0.04	ผ่านเกณฑ์
SRMR	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.40 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 59.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.06$ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.11 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากล	องค์ประกอบเพื่อรองรับการแข่งขัน			
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยง
ภาวะผู้นำ	0.78	0.08	23.44	0.66
นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก	0.74	0.07	28.06	0.72
พันธกิจขององค์การ	0.73	0.08	22.45	0.57
การปรับเปลี่ยนองค์การ	0.69	0.08	28.41	0.80
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.61	0.08	25.58	0.78
การจัดการด้านเทคโนโลยี	0.72	0.06	27.70	0.74

สรุปจากการวิเคราะห์แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก พันธกิจขององค์การ การปรับเปลี่ยนองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการด้านเทคโนโลยีโดยตัวแปรที่สำคัญที่สุด คือ ภาวะผู้นำ มีค่านำหนัก 0.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” มีวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 1) เพื่อสังเคราะห์และพัฒนางานประกอบของนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณที่มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 920 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages sampling) และได้รับแบบสอบถามกลับมาครบตามจำนวนมีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการ นำมาประมวลผลวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นแบบจำลองขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship model) แบบมีตัวแปรแฝง (latent variables) ในลักษณะของแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนประกอบไปด้วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อสังเคราะห์และพัฒนางานประกอบของนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยแบ่งออกเป็นแต่ละกลุ่ม ที่มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 70 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 70 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 เป็นอาจารย์หรือหัวหน้าภาควิชา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และคณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยในด้านต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านทักษะภายใน อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.17
2. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.14
3. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96
4. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

2. ด้านทักษะภายนอก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93
2. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85
5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

3. ด้านหลักสูตรสู่สากล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94
2. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91
3. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

4. ด้านการเรียนการสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97
2. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ ค่าเฉลี่ย 3.94
3. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. **ด้านบุคลากร** ปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรและผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09
2. บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98
3. บุคลากรมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.92
4. บุคลากรมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

6. **ด้านสถาบัน** ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01
2. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93
3. มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.88
4. การสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.87
5. มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85
6. ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84

7. **ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร** ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90
2. บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89
3. บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

8. **ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน** ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. สถาบันการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95
2. สถาบันมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถาบันมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

4. สถาบันมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

9. ปัจจัยด้านรายบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลากรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

3. สถาบันการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

10. ปัจจัยด้านรายกลุ่ม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

2. มีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

3. มีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

4. มีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.80

11. ปัจจัยด้านการจัดการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02

2. มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

3. มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

12. ปัจจัยด้านนโยบาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.04

3. มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

4. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าเฉลี่ย 3.89

5. มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

6. มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

7. มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

กลุ่มที่ 2 นักศึกษา จำนวน 850 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 850 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเป็นเพศหญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 705 คน คิดเป็นร้อยละ 82.94 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 และระดับปริญญาเอก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 62.13 รองลงมา มีอายุ 21 ปี ถึง 25 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 มีอายุ 26 ปี ถึง 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 และ มีอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

สำหรับการแปลผลของข้อมูลตามปัจจัยในด้านต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านทักษะภายใน อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

2. ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

3. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

4. ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84

2. ด้านทักษะภายนอก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01

2. ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

4. ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

3. ด้านหลักสูตรสู่สากล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98

2. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

3. มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

4. ด้านการเรียนการสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

2. มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

3. มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ ค่าเฉลี่ย 3.88

5. ด้านนักศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความเชื่อหรือปรัชญาของสถาบันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

3. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

4. ท่านมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

6. ด้านสถาบัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

2. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

3. ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ท่านคิดว่ามีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

5. ท่านคิดว่าควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.84

6. ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.80

7. ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

2. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายมีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

3. ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85

8. ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจนด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87

4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86

9. ด้านรายบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96

2. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

3. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

10. ด้านรายกลุ่ม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งปัจจัยในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการอธิบายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

3. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

4. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

11. ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าควรมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91

2. ท่านคิดว่าควรมีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

3. ท่านคิดว่าควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81

12. ด้านนโยบาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งปัจจัยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าควรมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03

2. ท่านคิดว่าควรมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.99

3. ท่านคิดว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98

4. ท่านคิดว่าควรมีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.94

5. ท่านคิดว่าควรมีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.92

6. ท่านคิดว่าควรมีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.89

7. ท่านคิดว่าควรมีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลการวัด (measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (latent variable) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรม อันเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (linearity) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งในการศึกษาแบบจำลองนี้ตัวแปรแฝงจะมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้โดยตรงประกอบด้วย

1) ด้านภาวะผู้นำ มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ทักษะภายใน (LedInt) และ มิติที่ 2 ทักษะภายนอก (LedExt) 2) ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) และ มิติที่ 2 ด้านการเรียนการสอน (PolLea) 3) ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านบุคลากร (MisPer) และ มิติที่ 2 ด้านสถาบัน (MisIns) 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Cha) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร (ChaPer) และ มิติที่ 2 ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน (ChaSta) 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 รายบุคคล (PerPer) และ มิติที่ 2 รายกลุ่ม (PerGro) และ 6) ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี (Tech) มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านการจัดการ (TechMan) และ มิติที่ 2 ด้านนโยบาย (TechPol) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในรูปโมเดลการวัด (measurement model) ดังแสดงในภาพและตาราง ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ (Led) มีตัวแปรย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะภายใน (LedInt) และ ด้านทักษะภายนอก (LedExt) ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 2.327 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.77 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.507 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.033 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าสำคัญกว่า 0.5 ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.598 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability-CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของ ด้านภาวะผู้นำ (Led) มีค่าเท่ากับ 0.882 ซึ่งผ่านเกณฑ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ทักษะภายนอก (LedExt) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.808 มีค่า R^2 0.654 รองลงมาคือ ด้านทักษะภายใน (LedInt) มีค่าเท่ากับ 0.790 มีค่า R^2 0.564

2. ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) และ ด้านการเรียนการสอน (PolLea) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.5 พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.609 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างมีค่าเท่ากับ 0.886 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านนโยบายมุ่งสู่ มหาวิทยาลัยระดับโลก (Pol) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ด้านการเรียนการสอน (PolLea) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.795 มีค่า R^2 เท่ากับ 0.632 รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสู่สากล (PolInt) มีค่าเท่ากับ 0.788 มีค่า R^2 เท่ากับ 0.621

3. ด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านบุคลากร (MisPer) และ มิติที่ 2 ด้านสถาบัน (MisIns) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าสำคัญกว่า 0.5 และ ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.581 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability-CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านพันธกิจของสถาบัน (Mis) มีค่าเท่ากับ 0.873 ซึ่งผ่านเกณฑ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดยด้านบุคลากร (MisPer) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.822 มีค่า R^2 ค่าเท่ากับ 0.675 รองลงมาคือ ด้านสถาบัน (MisIns) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.810 มีค่า R^2 ค่าเท่ากับ 0.655

4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) มีตัวแปรย่อยได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร(ChaPer) และ ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ChaPer เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.5 และ ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.610 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Cha) มีค่าเท่ากับ 0.886 ซึ่งผ่านเกณฑ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3โดย ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน ChaPer มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.827 มีค่า R^2 เท่ากับ 0.684 รองลงมา ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร (ChaPer) มีค่าเท่ากับ 0.787 มีค่า R^2 เท่ากับ 0.619

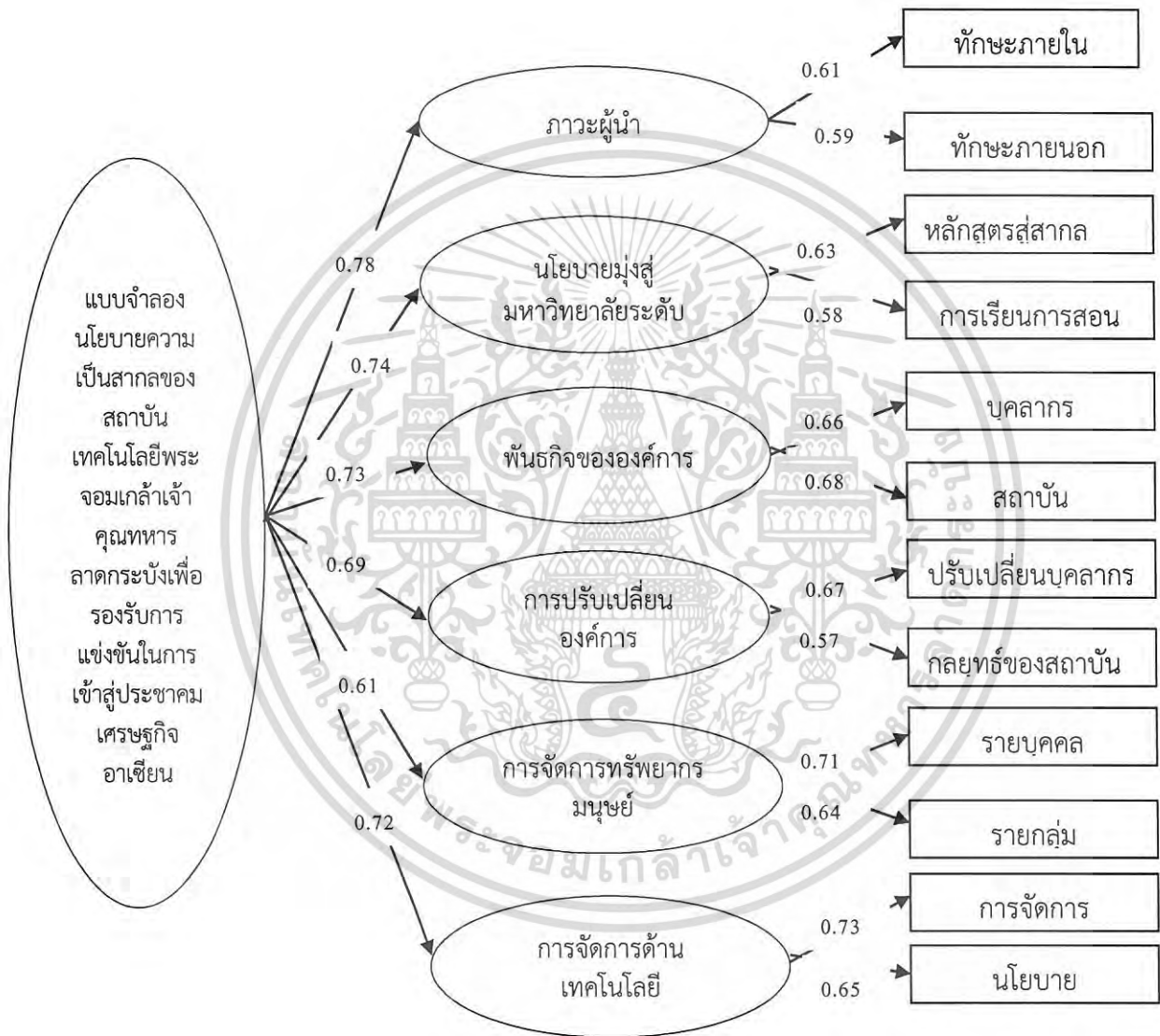
5. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) ตัวแปรย่อยได้แก่ ด้านรายบุคคล (PerPer) และ ด้านรายกลุ่ม (PerGro) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญกว่า 0.3 และทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.664 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Per) มีค่าเท่ากับ 0.908 ซึ่งผ่านเกณฑ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่าสำคัญกว่า 0.3 โดย ด้านรายบุคคล (PerPer) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดเท่ากับ 0.862 มีค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.742
รองลงมาคือ ด้านรายกลุ่ม (PerGro) มีค่าเท่ากับ 0.844 มีค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.712

6. ด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) มีตัวแปรย่อย ได้แก่ด้านการจัดการ (TechMan) และด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่ามากกว่า 0.5 และทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยค่า VE มีค่าเท่ากับ 0.519 เมื่อพิจารณาความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (Construct Reliability: CR) พบว่า ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) มีค่าเท่ากับ 0.796 ซึ่งผ่านเกณฑ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดย ด้านการจัดการเทคโนโลยี (Tech) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.784 มีค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.615 รองลงมาคือ ด้านการจัดการ (TechMan) มีค่าเท่ากับ 0.768 มีค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.590

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าองค์ประกอบทั้งหมด สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ปรากฏผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 59.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.06 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.11 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่าโดยมีผลการวิเคราะห์แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.78
2. นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 0.74
3. พันธกิจขององค์การ 0.73
4. การปรับเปลี่ยนองค์การ 0.69
5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 0.61
6. การจัดการด้านเทคโนโลยี 0.72

สรุปจากการวิเคราะห์แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก พันธกิจขององค์การ การปรับเปลี่ยนองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการด้านเทคโนโลยี โดยสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.78
2. นโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก 0.74
3. พันธกิจขององค์การ 0.73
4. การจัดการด้านเทคโนโลยี 0.72
5. การปรับเปลี่ยนองค์การ 0.69
6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 0.61

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์หลายอย่าง เพื่อเตรียมพร้อมรับความท้าทายโดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การยอมรับในระดับสากลและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายด้วยการขับเคลื่อนสู่ความเป็นนานาชาติจากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นนานาชาติ มีการให้นักศึกษาได้พัฒนาสมรรถนะสากลจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการแลกเปลี่ยนด้วยการรับนักศึกษาต่างชาติ มาสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพนักศึกษาในประเทศไทยให้มีคุณภาพระดับนานาชาติ สร้างการยอมรับในระดับสากลสำหรับประเด็นในการอภิปรายผลในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. อภิปรายผลด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำจะมีองค์ประกอบในด้านทักษะภายในโดย ผู้บริหารต้องมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ มีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินงาน มีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลมีทักษะในการสื่อสาร สอดคล้องกับ Graeme (2010) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นการแสวงหาการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายสำหรับทักษะภายนอก ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบาย มีทักษะในการเสริมสร้างทีมกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินงานและมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. อภิปรายผลด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลสิ่งแรกที่ต้องมีคือหลักสูตรที่มีความเป็นสากลในระดับนานาชาติ มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลรวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาตินั้นด้วย และสอดคล้องกับด้านการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ เพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติและมีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับ Dertouzos (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลง จะต้องสื่อสารถึงวัฒนธรรมใหม่ผ่านการกระทำเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเห็น โดยการเริ่มต้นพฤติกรรมให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมใหม่ที่องค์กรต้องการให้เปลี่ยนโดยเฉพะนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

3. อภิปรายผลด้านพันธกิจขององค์กร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์หลายอย่าง เพื่อเตรียมพร้อมรับความท้าทายโดยการกำหนดยุทธศาสตร์ไปสู่ความเป็นสากลหรือการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่การยอมรับในระดับสากล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ด้วยภารกิจหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการขับเคลื่อนสู่ความเป็นนานาชาติ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นนานาชาติ ในการทำให้พันธกิจต่างๆ บรรลุผลสำเร็จได้นั้นบุคลากรและผู้บริหารต้องมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์บุคลากรทุกคนมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลและมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สอดคล้องกับ McShane & Glinow (2005) ที่กล่าวว่าพันธกิจขององค์กร เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของด้านสถาบันเองก็ต้องมีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการดำเนินนโยบายที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานมีการสร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลที่สำคัญในการดำเนินนโยบาย ต้องมีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากลด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. อภิปรายผลด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ประชากรของโลกจะถูกหลอมรวมกลายเป็นสังคมเดี่ยว หรือเรียกว่า สังคมโลก โดยเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นในส่วหนึ่งของโลก จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ด้วย เช่น การแลกเปลี่ยนสินค้าและทุนในตลาดโลกอย่างอิสระ ด้านข้อมูลข่าวสารที่มีอัตราการไหลเวียนระหว่างภูมิภาคที่อยู่ห่างไกลกันมากขึ้น ด้านวัฒนธรรมและสังคมที่มีการติดต่อสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมและด้านการขนส่งที่มีเทคโนโลยีสามารถลดระยะเวลาการเดินทางข้ามทวีป ภายในเวลาไม่กี่ชั่วโมง ในการจัดการด้านเทคโนโลยีต้องมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบาย มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Euripidis, Ioakim & Konstantinos (2008) ที่กล่าวว่า การจัดการด้านเทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมให้มีการนำเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อการจัดการในทุกด้าน มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการวางแผนงานล่วงหน้า มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูง

5. อภิปรายผลด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ

มีการปรับเปลี่ยนบุคลากร ให้บุคลากรทุกคนมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายบุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบาย สอดคล้องกับ Wheelen & Hunger (2008) ที่กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ในการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่กลยุทธ์ความเป็นสากลต้องระบุขอบเขตชัดเจนของภารกิจ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลมีการสร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมขององค์การในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล ในส่วนของพันธกิจของสถาบันในการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลและกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน มีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากลและรักษาความต่อเนื่องและมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกลยุทธ์ของสถาบันควรมีการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน มีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล มีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล มีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6. อภิปรายผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรทุกคนควรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานตามนโยบายและสถาบันควรมีการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สอดคล้องกับ Schwartz (2006) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเทคนิคการทำให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีศักยภาพเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินตามนโยบาย มีการสัมมนาและประชุมทางวิชาการ รวมทั้งส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศ ที่สำคัญ บุคลากรและผู้บริหารควรมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบาย มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การในการดำเนินนโยบาย ความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยคณะผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้ความสำคัญในการดำเนินการ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อยกระดับการศึกษาของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยใช้ 4 องค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยเน้นที่การพัฒนานโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลกสู่สากล ด้วยการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบาย มีการวางแผนงานล่วงหน้าเพื่อรองรับการแข่งขัน มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายตามที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานมีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และไปสู่ระดับนานาชาติให้ทัดเทียมกับอารยประเทศต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจะมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. ผู้บริหารต้องมีการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากล ยึดมั่นในคุณธรรมและมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายนี้ให้กับบุคลากรทุกคนได้ทราบ
3. ผู้บริหารต้องการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายนี้มีการตัดสินใจที่ดีมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบาย
4. มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากลและการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ
5. มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาและอาจารย์ต่างชาติ และมีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรทุกคน
6. บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
7. ผู้บริหารควรมีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายแต่เน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากลและสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล
8. มีการสร้างวัฒนธรรมในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายนี้

10. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากล มีการวางแผนงานล่วงหน้า มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจากภาพอนาคตด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDR การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายทาง (MANOVA) และอาจใช้เทคนิคการวิจัยอื่น เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อสามารถวิเคราะห์ตัวแปรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นว่าควรมีรูปแบบอย่างไร และควรปรับบทบาทอย่างไรบ้าง



เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS พิมพ์ครั้งที่ 2** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). **บทความ : ประชาคมอาเซียน**. วารสารดำรงราชานุภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 45 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2559
- กรมอาเซียน. กระทรวงการต่างประเทศ. (2558). **แผนงานการจัดตั้งประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ค.ศ. 2009-2015)**. กรุงเทพฯ : บริษัท คาริสมา มีเดีย จำกัด.
- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2560.). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : **ประเทศสมาชิกอาเซียน :** <http://www.mfa.go.th/asean/th/other/2363>
- เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล. (2555). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล. (2555). **แนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ณรัฐ วัฒนาพานิช. (2550). **รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์**. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศรี ประสานตรี. (2553). **การพัฒนาแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัยนครพนม : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ กรใหม่. (2553). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ รักเกลี้ยง. (2560). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. หนังสือประกอบการเรียนการสอน : E-book. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. Pdf. แหล่งที่มาของข้อมูล www.plu.ac.th/pluacth/book_plu/showplu_book.php?b_fac=7 [เข้าถึงแหล่งข้อมูล 2 กรกฎาคม พ.ศ.2560]
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ถ่ายเอกสาร.
- นวลทิพย์ อรุณศรี. (2553). **การศึกษากลยุทธ์การรับเข้าศึกษาวิชาชีพพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- พนม เพชรจตุพร และทวิกา ตั้งประภา. (2553). การเรียนรู้ขององค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization's Learning (OL) and Learning Organization (LO). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- พูนฤดี สุวรรณพันธุ์และคณะ. (2552). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์และคณะ. (2554). ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). พัฒนาองค์กร (Organization Development). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- วุฒิกัทร จันท์สาร. (2560). การพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์. (2550). การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. งานวิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารศูนย์พัฒนาหลักสูตรและกรมวิชาการ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิรัชต์ จารุไชยกุล. (2551). ผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิรัชต์ จารุไชยกุล. (2551). ผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็นเพรส.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โศภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2551). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Athena Xenikou, Maria Simosi. (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss: 6, pp.566 - 579
- Alan,R. & Graham, A. (2003). *Managing Talented people: Getting on With-and Getting the Best from – Your High Performers*. United kingdom: Pearson Education
- Bird, Candace Maria Edmonds. (2010). *The impact of the Developmental Training Model on staff development in Air Force Child Development Programs*. New York: Harper & Row.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Berger, L.A. & Berger, D.R.(2004). **The talent management handbook: creating organizational Excellence by identifying, developing and promoting your best people.** New York: McGraw - Hill.
- Bray, M. (2003). **Comparative Education: Continuing Traditions, New Challenges, and New Paradigms.** London: Kluwer Academic Publishers.
- Bhaskar Prasad, Paulina Junni. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. **Management Decision**, Vol. 54 Iss: 7, pp.1542 - 1568
- Certo, Samuel C. (2000). **Modern Management.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Clott, Christopher and Nancy Fjortoft. (2008). **Culture and Strategy in Business School : Links to Organizational Effectiveness.** Belmont : Wadsworth.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2005). **Organization Development and Change.** 8th ed. South-Westem: Thomson.
- Costa Arther L and Garnton Robert J. (2002). **Cognitive Coaching Foundation Seminar learning Guide.** United States of America: Highlands Ranch.
- Desimone, L. M., Porter, A. C., Garet, M. S., Yoon, K. S., & Birman, B. F. (2002). Effects of professional development on teachers' in-struction: Results from a three-year longitudinal study. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, 24, 81-112.
- David, F. R. (2007). **Strategic management: Concepts and cases.** Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Daft, R.L. (2002). **Management.** 6th ed. Mason, OH : South-Westem.
- Dertouzos, (2009). **The Unfinished Revolution.** New York: Harper Colins.
- Dessler, Gary. (2003). **Human Resource Management.** (9th ed.) Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Fink, E., & Resnick, L.B. (2001). Developing principals as instructional leaders. **Phi Delta Kappan**, 82(8), 598-606.
- Fink, Dee L. (2003). **Creating Significant Learning Experiences: An Integrated Approach to Designing College Courses.** San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Fishman, J. J., Marx, R. W., Best, S., & Tal, R. T. (2003). Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform. **Teaching and Teacher Education**, 19, 643-658.
- Garet, M., Porter, A., Desimone, L., Birman, B., & Yoon, K. (2001). What makes professional development effective? Analysis of a national sample of teachers. **American Educational Research Journal**, 38, 915-945.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. **Journal of Educational Administration**, 49(2), 125-142.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Haahti, Antti and others. (2005). **Cooperative Strategy, Knowledge Intensity and Export Performance of Small and Medium Sized Enterprises**, *Journal of World Business*. 40(2) : 124 – 138
- Harry K. Wong, Rosemary T. Wong. (2004). **The First Days of School: How to Be An Effective Teacher**. USA: Harry K. Wong Publications.
- Hativa, N. (2000). **Teaching for effective learning in higher education**. Dordrecht, Holland: Kluwer Academic Publishers.
- Heffernan, Kerrissa (2001). **Fundamentals of Service-Learning Course Construction**. Providence. Rhode Island: Campus Compact.
- Halverson, R., Grigg, J., Prichett, R., & Thomas, C. (2007). The new instructional leadership: Creating data-driven instructional systems in school. *Journal of School Leadership*, 17(2), 59-194.
- Hrebiniak. L. G. (2005). **Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change** (p. 54), Upper River Saddle, NJ: Wharton School.
- Joshi, M.P., Kathuria, R. & Porth, S.J. (2007). Organizational Alignment and Performance: Past, Present and Future. *Management Decision*. Vol. 45. No. 3, pp. 503-517.
- Jackson CK, Bruegmann E. (2009). Teaching students and teaching each other: the importance of peer learning for teachers. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 1: 85–108
- Knight Jim. (2009). **Coaching Approach and Perspectives**. United States of America: Corwin press.
- Kevin S. Groves. (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27 Iss: 7, pp.566 - 583
- Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the learning organization : Exploring a model of organizational learning**. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Louisiana State University.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.
- Liebowitz & Cheng, (2000). **Developing Knowledge Management Metrics for Measuring Intellectual Capital**. *The Journal of Intellectual Capital*. (14 April 2000) : 54-67.
- Leung, F. K. (2004). **Educational Centralization and Decentralization in East Asia**. Beijing: the APEC Educational Reform Summit.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.
- Lunenburg.F. C. and Omstein, A.C. (2000). **Educational Administration : Concept and Practices**, (3th ed). Belmont : Wadsworth.
- McShane, S.L. & Glinow, M.A. (2005). **Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution**. 3th ed. New York : McGraw – Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Michael K. Muchiri, Ray W. Cooksey, Fred O. Walumbwa. (2012). Transformational and social processes of leadership as predictors of organisational outcomes. **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 33 Iss: 7, pp.662 - 683
- Marks, H., & Printy, S. (2003). Principal leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. **Educational Administration Quarterly**, 34(3), 370-397.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2009). **Strategic management: Formulation, implementation and control** (11th ed.). New York: McGraw-Hall.
- Peter Drucker, (2007). **Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles**. Butterworth-Heinemann.
- Peter M. Senge. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday.
- Porter, M. E. (1998). **The competitive advantage of nations**. New York : Free Press.
- Pitts, R. A., & Lei, D. (2000). **Strategic management building and sustaining competitive advantage**. Dallas, TX : Southern Methodist University.
- Robbins, Stephen P. (2009). **Organization Theory : Structure Design and Application**. 7rd ed. New Jersey: Prentice-Hall
- Roberts, A. (2013). **The Foundation Skills Training Package**. Springvale South, Victoria: Victorian Adult Literacy and Basic Education Council.
- Shao, Xiaorong. (2004). **Teacher training and curriculum reform in Chinese agricultural schools**. New York: Harcourt Brace and World Inc.
- Seng Piew Loo.(2010).,Teacher Training in Brunei Darussalam. In Karrass, K.G and Wolhuter, C.C. ' **International Handbook of Education Worldwide**.Volume 2: Athen Atrapos.
- Schwartz, D. G. (2006). **Encyclopedia of Knowledge Management**. Hershey : Idea Group.
- Suwannachin, C. (2002). **Planning for a learning organization in a private vocational school in Thailand**. Doctoral dissertation, Educational Administration, Illinois State University.
- Tan, J., Gopinahean, S., & Ho, W. (2001). **Challenges Facing the Singapore Education System Today**. Singapore: Printice Hall.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2008). **Strategic management and business policy** (11th ed.). Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Wiig, K. (2004). **How effective decision making leads to corporate success**. Massachusetts : Butterworth-Heinemann.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก

- 1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับนักศึกษา)
- 2) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับบุคคลทั่วไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับนักศึกษา)

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนนี้ ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด จะทำให้การวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านเอง แต่จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี

21 ปี ถึง 25 ปี

26 ปี ถึง 30 ปี

มากกว่า 31 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|------------------|---------|--------------------------|
| ระดับความสำคัญ 5 | หมายถึง | ระดับความสำคัญมากที่สุด |
| ระดับความสำคัญ 4 | หมายถึง | ระดับความสำคัญมาก |
| ระดับความสำคัญ 3 | หมายถึง | ระดับความสำคัญปานกลาง |
| ระดับความสำคัญ 2 | หมายถึง | ระดับความสำคัญน้อย |
| ระดับความสำคัญ 1 | หมายถึง | ระดับความสำคัญน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ						
ทักษะภายใน						
1	ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4	ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ทักษะภายนอก						
1	ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
5.	ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก						
ด้านหลักสูตรสู่สากล						
1.	มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2.	มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ					
3.	มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล					
ด้านการเรียนการสอน						
1.	มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ					
2.	มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ					
3.	มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ					
ด้านพันธกิจของสถาบัน						
ด้านนักศึกษา						
1.	ท่านมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	ท่านมีความเชื่อหรือปรัชญาของสถาบันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านสถาบัน						
1.	ท่านคิดว่ามีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
3.	ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมุ่งเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล					
4.	ท่านคิดว่าในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมุ่งเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล					
5.	ท่านคิดว่าควรมีการสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6.	ท่านคิดว่าควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร						
ด้านการปรับเปลี่ยนบุคลากร						
1.	ท่านคิดว่าทุกฝ่ายมีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าทุกฝ่ายควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน						
1.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน					
2.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล					
3.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล					
4.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
รายบุคคล						
1.	ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
รายกลุ่ม						
1.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการส่งคณะทำงานไปศึกษางานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี						
ด้านการจัดการ						
1.	ท่านคิดว่าควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าควรมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าควรมีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	อาเซียน					
ด้านนโยบาย						
1.	ท่านคิดว่าควรมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	ท่านคิดว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ท่านคิดว่าควรมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	ท่านคิดว่าควรมีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
5.	ท่านคิดว่าควรมีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6.	ท่านคิดว่าควรมีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
7.	ท่านคิดว่าควรมีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณ ท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ*****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับบุคคลทั่วไป)

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนนี้ ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด จะทำให้การวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านเอง แต่จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

สูงกว่าปริญญาเอก

3. ตำแหน่งในปัจจุบัน

คณะผู้บริหาร

บุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุน

4. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 ปี ถึง 35 ปี

36 ปี ถึง 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับดังนี้

ระดับความสำคัญ 5	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ระดับความสำคัญ 4	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
ระดับความสำคัญ 3	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
ระดับความสำคัญ 2	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
ระดับความสำคัญ 1	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ						
ทักษะภายใน						
1	ทักษะของผู้บริหารในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4	ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้และปรับปรุงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ทักษะภายนอก						
1	ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2	ผู้บริหารมีทักษะในการกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับมือกับความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างทีมเพื่อนำไปสู่ นโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารมีทักษะด้านการประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก						
ด้านหลักสูตรสู่สากล						
1.	มีการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2.	มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรนานาชาติ					
3.	มีการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาในระดับสากล					
ด้านการเรียนการสอน						
1.	มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ					
2.	มีการเพิ่มจำนวนอาจารย์ต่างชาติ					
3.	มีการสร้างการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ					
ด้านพันธกิจของสถาบัน						
ด้านบุคลากร						
1.	บุคลากรมีความไว้วางใจในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	บุคลากรและผู้บริหารมีข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อกันในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	บุคลากรและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	บุคลากรมีความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กรในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านสถาบัน						
1.	มีขอบเขตชัดเจนของภารกิจในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดเน้นด้านการวิชาการที่เป็นสากล					
4.	ในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจุดเน้นเพื่อการแข่งขันในระดับสากล					
5.	การสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากล ในการดำเนินนโยบายเพื่อ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	รองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6.	มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสากลในการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร						
ด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร						
1.	บุคลากรมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านกลยุทธ์ของสถาบัน						
1.	สถาบันการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน					
2.	สถาบันมีการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับมาตรฐานสากล					
3.	สถาบันมีนโยบายรักษาความต่อเนื่องในการสู่ความเป็นสากล					
4.	สถาบันมีระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์						
รายบุคคล						
1.	บุคลากรได้รับการบรรยายความรู้ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	สถาบันการให้ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศกับบุคลากรที่ดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
รายกลุ่ม						
1.	มีการอภิปรายให้กับบุคลากรเป็นคณะในการดำเนินนโยบายความเป็น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	สากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	มีการประชุมทางวิชาการในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	มีการสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	มีการส่งคณะทำงานไปศึกษาดูงานในต่างประเทศตามนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี						
ด้านการจัดการ						
1.	มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการในนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
ด้านนโยบาย						
1.	มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.	มีการวางแผนงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3.	มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4.	มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
5.	มีการประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	อาเซียน					
6.	มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
7.	มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายความเป็นสากลเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

** ขอขอบพระคุณ ท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

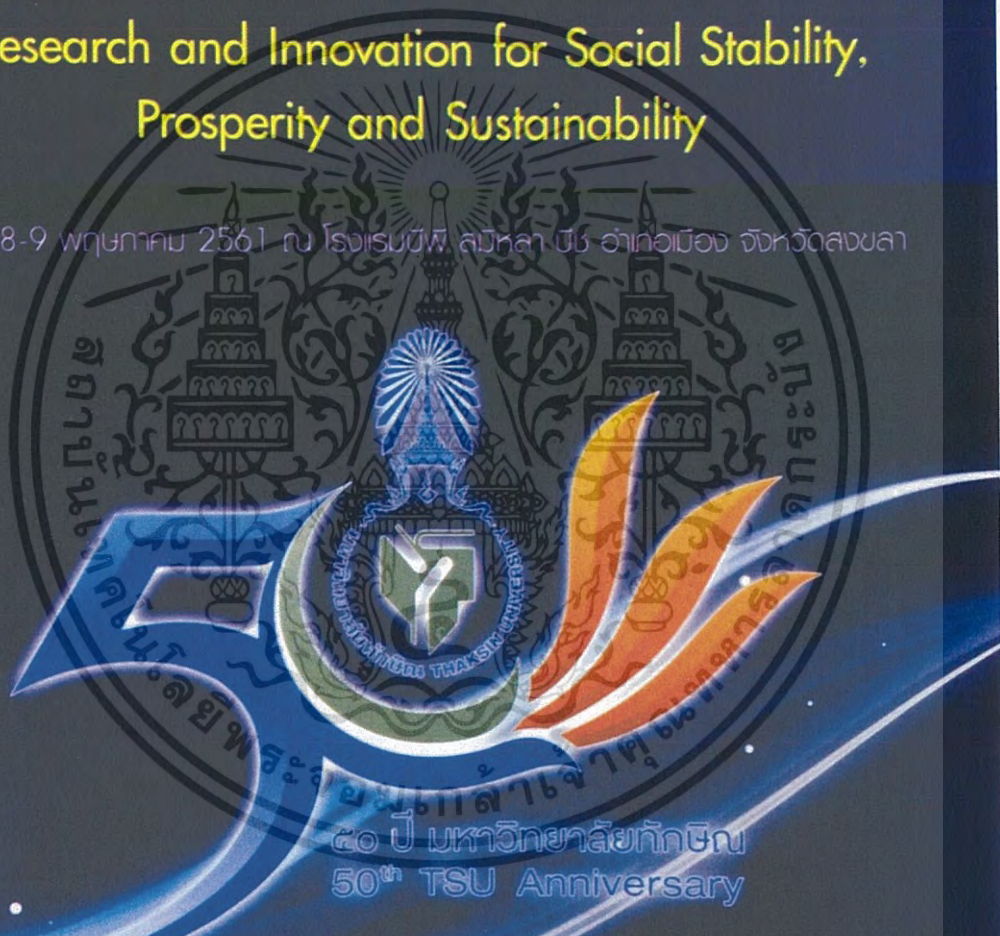


การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 ประจำปี 2561

งานวิจัยและนวัตกรรม

เพื่อสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
 Research and Innovation for Social Stability,
 Prosperity and Sustainability

วันที่ 8-9 พฤษภาคม 2561 ณ โรงแรมบีพี ลมילה บีบี อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา



จัดทำโดย

สถาบันวิจัยและพัฒน มหาวิทยาลัยทักษิณ

ISBN 978-974-474-060-1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- P140 ปัจจัยพยากรณ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรณีเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกกับการวิเคราะห์จำแนกนิชนันท์ เบญญามา 359
- P141 การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 นุสรรา พงษ์พัฒน์พงศ์ 360
- P142 การสำรวจแนวคิดวิทยาศาสตร์เรื่องการแพร่และออสโมซิสของนิสิตครูชีววิทยา ประภากร คงจันทร์ 361
- P143 ผลของการเรียนแบบร่วมมือกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการบอกชนิดของชั้นคู่เสียงของนิสิต ชั้นปีที่1 รายวิชาทฤษฎีดนตรีพื้นฐาน 1 สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ (สากล) คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปรีชา กุลตัน 362
- P144 ผลการจัดการเรียนการสอนด้วยโครงงานเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงและการนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผ่องศรี พัฒนมณี 363
- P145 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูสังคมศึกษาศตวรรษที่ 21 ในความคิดเห็นของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดภูเก็ต พรรณวดี ขำจริง 364
- P146 การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียง ที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เขตภาคใต้ตอนล่าง พัชราภรณ์ ทิพย์มณี 365
- P147 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พิเชษฐ์ ขุนบำรุง 366
- P148 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน จังหวัดสงขลา พาริดา โอะหล้า 367
- P149 ผลของการจัดการเรียนรู้แบบทำนาย สังเกต อธิบาย ร่วมกับการอธิบายปรากฏการณ์ทางเคมี สามระดับที่มีต่อมโนทัศน์เรื่องกรด เบส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาณุวัฒน์ จิตรภิมย์ 368
- P150 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มยุรี มุสิกโร 369
- P151 แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์ 370

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
The Model Policy of Internationalization King Mongkut's Institute of Technology
Ladkrabang to Enter the Competition for Asean Economics Community

รัชนิวรรณ แดงวิลักษณ์^{1*} และจิราพร หาญกลับ²
Ratchaneewan Dangwilailux^{1*} and Jiraporn harnklap²

บทคัดย่อ

แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาองค์ประกอบของนโยบายความเป็นสากล และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองนโยบายความเป็นสากลรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎของ Schumacker & Lomax (1996) ที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และนักศึกษาของสถาบันในการศึกษาคั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 46 ตัวแปร จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 920 คน

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสจล. เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน 3 องค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ 1) ด้านนโยบายมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลกในการพัฒนาหลักสูตรสู่สากล 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่กลยุทธ์ความเป็นสากลอย่างชัดเจน 3) ด้านพันธกิจของสถาบัน ในการกำหนดกลยุทธ์ความเป็นสากลและปัจจัยการพัฒนาบุคคล โดยมีข้อเสนอแนะให้คณะผู้บริหาร สจล. ควรมีนโยบายเร่งด่วนในการดำเนินการ โดยให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อยกระดับการศึกษาของ สจล. ไปสู่ระดับนานาชาติให้ทัดเทียมกับอารยประเทศต่อไป

คำสำคัญ: นโยบายความเป็นสากล การแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สจล.

Abstract

Model of International Policy of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang for Competing in the ASEAN Economic Community It aims to synthesize and develop elements of international policy, And to examine the consistency of the international policy model for competition in the ASEAN Economic Community. Use quantitative research. The data was collected from the sample. The total of 920 educational institutions and students. The results show that the model of international policy of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) To support the entry into the ASEAN Economic Community, developed according to the conceptual theory, consistent with the empirical data in the first three components that are most important. 1) Policy towards global university in international curriculum development. 2) Organizational change to international strategy. 3) Mission of the institute. To define a global strategy and individual development factors.

Keywords: The model policy, Competition for Asean Economics Community, KMITL

¹ อ.ดร., งานแผนงาน สจล.วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จ.ชุมพร 86160

² อ., งานแผนงาน สจล.วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จ.ชุมพร 86160

* Corresponding author; Tel.: 0812700042 E-mail address: kjratcha@hotmail.com



ภาคผนวก ค
สรุปค่าใช้จ่ายการดำเนินงานโครงการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบรายงานการใช้จ่ายเงินโครงการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รายงานความก้าวหน้าครั้งที่.....3.....รอบ.....12.....เดือน ประจำปีงบประมาณ.....2560.....

หน่วยงาน.....วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.....จังหวัดชุมพร.....

 แหล่งงบประมาณแผ่นดิน (แบบปกติ) แหล่งเงินรายได้

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย).....แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....

(ภาษาอังกฤษ).....The Model Policy of Internationalization King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang to enter the Competition for Asean Economics Community.....

ชื่อ-สกุลหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน/ผู้วิจัย (อ./ดร./ผศ./รศ./ศ.) ดร.รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์.....

รายงานในช่วงตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2559.....ถึงวันที่.....30 กันยายน 2560.....

ระยะเวลาดำเนินการ.....1.....ปี.....เดือนตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2559.....ถึงวันที่.....30 กันยายน 2560.....

ข้อมูลการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณโครงการวิจัย

1. การเบิกจ่ายงบประมาณ (กรณีการจ่ายเงินถ้าจ่ายงวดเดียวให้ลบข้อที่ไม่เกี่ยวข้องออก)

งวดที่ 1.....25,585.....บาท.....85.....% วันที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่ายเงิน (ว/ด/ป).....15 พ.ย. 59.....

งวดที่ 2.....4,515.....บาท.....15.....% วันที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่ายเงิน (ว/ด/ป).....15 พ.ค.60.....

2. สรุปงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ใช้นับตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยถึงปัจจุบัน (จำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย)

หมวดค่าใช้จ่าย	งบประมาณรวมทั้งโครงการ	ค่าใช้จ่าย (บาท)	คงเหลือ
งบบุคลากร:ค่าจ้างชั่วคราว	-	-	-
งบดำเนินงาน	-	-	-
ค่าตอบแทน	-	-	-
ค่าใช้สอย	15,146.50	15,146.50	-
ค่าวัสดุ	14,953.50	14,953.50	-
ค่าสาธารณูปโภค	-	-	-
งบลงทุน: ค่าครุภัณฑ์	-	-	-
รวม	30,100	30,100	-

SR

(ดร.รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์)

ลงนามหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน

30 /มี.ค./ 2561

SR

(ดร.รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์)

ลงนามเจ้าหน้าที่การเงิน

30 /มี.ค./ 2561

หมายเหตุ : นักวิจัยหรือเจ้าหน้าที่การเงินสามารถปรับหรือเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อความได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงาน อาทิเช่น นักวิจัยอยู่ระหว่างการดำเนินการเคลียร์ด้านเอกสารทางการเงิน หรือข้อความอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลประวัติคณะผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) ดร.รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์
(ภาษาอังกฤษ) Ratchaneewan dangwilailux

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ประวัติการศึกษา

ชื่อย่อปริญญา	สาขา	สถาบันที่จบ	ปีที่จบ
บริหารธุรกิจบัณฑิต	การเงิน-การธนาคาร	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2539
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นโยบายสาธารณะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	2549
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยรังสิต	2559

สาขาวิจัยที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)..... สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย..... กลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ..... นโยบายศาสตร์..... อุดมการณ์ทางการเมือง..... ระบบการเมือง..... สถาบันทางการเมือง..... ชีวิตทางการเมือง..... สังคมวิทยาทางการเมือง..... ระบบการเมือง..... ทฤษฎีการเมือง..... รัฐประศาสนศาสตร์..... มติสาธารณะ..... ฯลฯ

ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

รัชนีวรรณ จินดาชื่น. 2549. ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. 2557. ธรรมชาติของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. 2557. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. จิราพร หาญกลับ, ชญานันท์ ญาณวารี. 2558. นโยบายการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ. 2558. การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ.

จิราพร หาญกลับ, รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. 2558. ศึกษาพฤติกรรมมานุษยวิทยาบนรถโดยสารประจำทาง.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. 2559. นโยบายอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ของประเทศไทย, ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ และปัญญา แดงวิไลลักษณ์. 2560. การพัฒนาการรวมกลุ่มเชื่อมโยงอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในรูปแบบคลัสเตอร์.

จินตนา อมรามร, รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์. 2560. การพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จิราพร หาญกลับ, รัชนีวรรณ แดงวิไลลักษณ์, น้ำฝน สุริยะธรรม. 2560. ศึกษาชีวิตครอบครัวชาวสวนยางพาราหมู่บ้านบ่อโฉลก ตำบลทุ่งกง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

Chintana Ammaramorn, Ratchaneewan Dangwilailux. 2560. The Capability Development Needs of Officers at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Prince of Chumphon Campus

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ (ระดับชาติและนานาชาติ)

- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์. “ธรรมาภิบาลกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”. การประชุมวิชาการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ครั้งที่ 2. 8 สิงหาคม 2558. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์. “การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”. การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ 11. 29-30 ตุลาคม 2558. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์. “นโยบายการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์”. จัดการประชุมระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 26. 26-29 พฤษภาคม 2559. มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง. สงขลา.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์. “การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 26. 26-29 พฤษภาคม 2559. มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง. สงขลา.
- จิราพร หาญกลับ, รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์. “ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์วิทยานิพนธ์โดยสารประจำทาง”. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 26. 26-29 พฤษภาคม 2559. มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง. สงขลา.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์, สมบูรณ์ สุขสำราญ. “นโยบายอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ของประเทศไทย” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 35 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2559. มหาสารคาม.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ และปัญญา แดงวิไลลักษณ์. “การพัฒนาการรวมกลุ่มเชื่อมโยงอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในรูปแบบคลัสเตอร์”. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27. 3-6 พฤษภาคม 2560. มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.
- จินตนา อมรามร, รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์ “การพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27. 3-6 พฤษภาคม 2560. มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.
- จิราพร หาญกลับ, รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์, น้ำฝน สุริยะธรรม. “ศึกษาชีวิตครอบครัวชาวสวนยางพาราหมู่บ้านบ่อไฉลก ตำบลทุ่งกง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27. 3-6 พฤษภาคม 2560. มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.
- Chintana Ammaramorn, Ratchaneewan Dangwilailux “The Capability Development Needs of Officers at King Mongkut’s Institute of Technology Ladkrabang, Prince of Chumphon Campus”. The Asian Conference on Education & International Development (ACEID2017). ART CENTER KOBE, KOBE, JAPAN MARCH 26-29, 2017.

งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ ดังนี้

- 6.1 แบบจำลองนโยบายความเป็นสากลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อรองรับการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (หัวหน้าโครงการวิจัย)
- 6.2 การศึกษาถึงออบความดันแนวตั้งเพื่อออบผลปาล์มสำหรับกลุ่มเกษตรกร (ผู้ร่วมโครงการวิจัย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.3 แนวทางการกำหนดนโยบายบริหารจัดการทรัพยากรและทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อก่อให้เกิดรายได้
ศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ (ผู้ร่วมโครงการวิจัย)

6.4 โครงการบูรณาการจัดทำแผนรองรับยุทธศาสตร์สินค้าเกษตรเป็นรายพืชเศรษฐกิจ 4 สินค้า(ข้าวโพด
เลี้ยงสัตว์ มันสำปะหลัง ปาล์มน้ำมัน และอ้อย) เพื่อผลิตพลังงานทดแทน (ผู้ร่วมโครงการวิจัย)

2. ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นางจिरาพร หาญกลับ

(ภาษาอังกฤษ) Mrs.Jiraporn Harnklap

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา	ระดับการศึกษา	วุฒิ	สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา
2543	ปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตร์	สถาบันราชภัฏ สุราษฎร์ธานี
2545	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทาลัย สงขลานครินทร์
2557	Ph.D. Candidate	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทาลัย รามคำแหง

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นโยบาย
ศาสตร์ อุดมการณ์ทางการเมือง ระบบการเมือง สถาบันทางการเมือง ชีวิตทางการเมือง สังคมวิทยาทาง
การเมือง ระบบการเมือง ทฤษฎีการเมือง รัฐประศาสนศาสตร์ มติสาธารณะ ฯลฯ

ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

จिरาพร หาญกลับ. 2558. การนำนโยบายการบริหารทรัพยากรและทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการพึ่งพาตนเองไป
ปฏิบัติ กรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร.

จिरาพร หาญกลับ. 2558. ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์วิทยานบนรถโดยสารประจำทาง.

รัฐนิเวศน์ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ, ชญานันท์ ญาณวารี, 2558. นโยบายการบริหารงบประมาณแบบมี
ส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์.

รัฐนิเวศน์ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ, 2558. การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ
สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ.

จिरาพร หาญกลับ. 2557. ศึกษาชีวิตครอบครัวชาวสวนยางพารา หมู่บ้านบ่อโหลก หมู่ที่ 4 ต.ทุ่งกง อ.กาญจน
ดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี.

จिरาพร หาญกลับ. 2556. ระบบความเชื่อทางศาสนาศึกษาศาตรกรมหลวงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ต.หาดทรายรี อ.
เมือง จ.ชุมพร.

จिरาพร หาญกลับ. 2554. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร.

จिरาพร ช่วยเหลืออม. 2545. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานเทศบาลตำบลตามทัศนคติของผู้บริหาร :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลที่เปลี่ยนแปลงฐานะในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทาลัยสงขลานครินทร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ (ระดับชาติและนานาชาติ)

- จิราพร หาญกลับ. 2558. การนำนโยบายการบริหารทรัพยากรและทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการพึ่งพาตนเองไปปฏิบัติ กรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร.
- จิราพร หาญกลับ. 2558. ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์วิทยานรลโดยสารประจำทาง.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ, ชญานันท์ ญาณวารี, 2558. นโยบายการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์.
- รัชนิวรรณ แดงวิไลลักษณ์, จิราพร หาญกลับ, 2558. การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ.
- จิราพร หาญกลับ. 2557. ศึกษาชีวิตครอบครัวชาวสวนยางพารา หมู่บ้านบ่อโกลก หมู่ที่ 4 ต.ทุ่งกง อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี.
- จิราพร หาญกลับ. 2556. ระบบความเชื่อทางศาสนาศึกษาศาสนมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ต.หาดทรายรี อ.เมือง จ.ชุมพร.
- จิราพร หาญกลับ. 2554. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร.
- จิราพร ช่วยเหลืออม. 2545. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานเทศบาลตำบลตามทัศนคติของผู้บริหาร : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลที่เปลี่ยนแปลงฐานะในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้