

การพัฒนาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษา
ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Development of Competency Enhancement System for Instructors
of Educational Administration by Sappurisadhamma 7 at Higher
Education Institutions in the Northeastern Region

จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Chulapunporn Thanaphaet

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus

Corresponding Author, Email: drchulapunporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) พัฒนาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัย 7 ขั้นตอนตามลำดับ คือ (1) ทบทวนความรู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การสำรวจและประเมินความจำเป็น (3) การพัฒนากรอบความคิด (4) การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (5) การพัฒนาต้นแบบระบบ (6) การตรวจสอบและประเมินผลระบบ และ (7) แก้ไขและสรุปผลการวิจัย

* ได้รับบทความ: 4 กรกฎาคม 2566; แก้ไขบทความ: 19 ธันวาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2566

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 1) ด้านนโยบายยังขาดความชัดเจน 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรเน้นในเรื่องการสร้างระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม และ 3) ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์ ควรพัฒนาในทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการตอบสนองของชุมชน

2. ระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ระบบ PADLIKE MODEL ประกอบด้วย การสร้างคุณค่าของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (P : Personal Value Creation) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (A: Administrative System Development) การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบมีส่วนร่วม (D: Developing Competency Strategy) การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (L : Life Long Learning) การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะบุคคล (I : Identity Formation) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (K: Knowledge Exchange Network) และการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (E : Education Department Competencies and Skills)

3. ผลการประเมินระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

คำสำคัญ: ระบบการเสริมสร้างสมรรถนะ; การบริหารการศึกษา; หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the elements that affect the capacity building of educational administration faculty according to the 7 principles of Sappurisdhamma of higher education institutions in the Northeastern region; 2) develop a system for enhancing the capacity of educational administration faculty. Study according to the 7 principles of Sappurisdhamma of higher education institutions in the northeastern region and 3) evaluate the system for enhancing the competency of educational

administration faculty according to the 7 principles of Sappurisdhamma of higher education institutions in the northeastern region.

The population and the sample were divided into 2 groups: the administrators and the instructors of the private higher education institutions in the Northeast. The researcher used a seven-step research model respectively: (1) review relevant knowledge; (2) survey and assessment of necessity; (3) development of conceptual framework; (4) expert opinion survey; (5) development of prototype system; (6) monitoring and evaluation system; and (7) revise and summarize findings.

The research results were revealed as follows:

1. The factors affecting competency enhancement for instructors of educational administration by Sappurisdhamma 7 at higher education institutions in the Northeastern Region were as follows: 1) in terms of policy aspect was still lacking clarity 2) in terms of management, private higher educational institutions should focus on building a concrete management system and 3) in terms of competency enhancement, instructors should develop skills that were essential and important to the response of the community.

2. The competency enhancement system for instructors of educational administration by Sappurisdhamma 7 at higher education institutions in the Northeastern Region was PADLIKE MODEL which consisted of P: Personal Value Creation, A: Administrative System Development, D: Developing Competency Strategy, L: Life Long Learning, I: Identity Formation, K: Knowledge Exchange Network, and E: Education Department Competencies and Skills.

3. The evaluation results of competency enhancement system for instructors of educational administration by Sappurisdhamma 7 at higher education institutions in the Northeastern Region were very agreeable in overall aspect.

Keywords: Competency Enhancement System; Educational Administration; Principles of Sappurisdhamma 7

บทนำ

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ผู้บริหารและคณะครู/อาจารย์ ในฐานะตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานเพื่อเปิดโอกาสให้สังคมและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น การบริหารสถานศึกษาโดยหลักพุทธศาสนานับเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความลุ่มลึกที่ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับกันในสังคมว่าได้อสอนคนให้เป็นคนดีให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอนให้คนดำเนินชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องครอบครัว การงาน การดำเนินชีวิต และความสุขทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การศึกษาวิถีพุทธจึงเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่บูรณาการพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา โดยได้มีผู้นำแนวทางการศึกษาวิถีพุทธนี้ไปดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในสถานการศึกษาในสังคมไทย (พระครูโอภาสกิตติวัฒน์ ที่ปทุมโม และ ระวัง เรื่องสังข์, 2559 : 87-95)

บทบาทของคณาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาในด้านการปฏิบัติตามภารกิจด้านการเรียนการสอนมักพบปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากรโดยเฉพาะปัญหาด้านความไม่สอดคล้องของจำนวนอาจารย์กับจำนวนนักศึกษา สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังมีปัญหา ด้านการขาดแคลนอัตรา กำลังทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีผลงานวิชาการอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาของรัฐโดยทั่วไป ยังไม่มีรูปแบบแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาที่มีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนไปตามความจำเป็นหรือประสบการณ์ของแต่ละสถาบันการศึกษาขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ จึงส่งผลให้ขาดการที่จะได้รับการผลักดันหรือส่งเสริมจากรัฐบาล รวมทั้งการแก้ปัญหาความขาดแคลนอัตรา กำลังและด้านคุณภาพด้วยการจ้างอาจารย์พิเศษ ซึ่งยังมีใช่เป็นการแก้ปัญหาอย่างถาวรซึ่งยังเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ปัญหาความสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะ คุณวุฒิและผลงานทางวิชาการของคณาจารย์วิชาการบริหารการศึกษากับการพัฒนาสถาบันยังไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งปัจจุบันคณาจารย์วิชาการบริหารการศึกษามีภารกิจหลายด้าน มีปริมาณงานในความรับผิดชอบสูง จึงส่งผลให้ขาดโอกาสในด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันการพัฒนาคณาจารย์ เป็นการพัฒนาแบบปัจเจกบุคคล การศึกษาต่อและการศึกษาวิจัยของแต่ละบุคคลหรือของสถาบันไม่มีระบบกระบวนการควบคุมคุณภาพมาตรฐานของผลงานวิจัยที่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันยังมีน้อยจึงไม่สามารถเชื่อมโยงต่อยอดความรู้ซึ่งกันและกันได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงวิกฤตของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาในกรอบอาเซียน และการก้าวข้ามพรมแดนความรู้ของมหาวิทยาลัยในระดับสากล ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกลับมาทบทวนสถานภาพและบทบาทของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่จะต้องกำหนดระบบการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาในทุกๆ ด้านให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและเพื่อกำหนดทิศทาง ในการพัฒนาสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาสมรรถนะ และการบริหารองค์กรแบบสมดุลเพื่อให้ได้ระบบการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการเตรียมการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ได้อย่างมีทิศทางและเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ ตามศักยภาพที่เหมาะสมพร้อมก้าวสู่ระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) เพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) เพื่อประเมินระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดย ผู้วิจัยได้ใช้ The Seven-Step Model ของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2559) ดังนี้

- 1) ทบทวนความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยใช้การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับแนวคิดด้านทรัพยากรมนุษย์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Nadler, 1980) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง HR Scorecard

2) การสำรวจและประเมินความจำเป็น

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบความต้องการจำเป็น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งประกอบไปด้วยแนวการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Opened-end) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในสำรวจความต้องการจำเป็นครั้งนี้ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถาบันและกลุ่มอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความรู้ความเข้าใจมีประสบการณ์และมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 แห่ง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากกลุ่มผู้บริหารสถาบันและกลุ่มอาจารย์ กลุ่มละ 5 คน รวม 10 คน

3) การพัฒนากรอบความคิด

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนากรอบแนวความคิดโดยการจัดส่งแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการสุ่มเลือกอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 10 แห่ง เพื่อนำผลจากการตอบแบบสอบถามมากำหนด เป็นต้นแบบของระบบฉบับร่างต่อไป ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิ ร่วมกับการสัมภาษณ์สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ซึ่งถูกนำมาเรียบเรียงและแบ่งกลุ่มตามประเภทข้อมูลเพื่อนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความ เพื่อให้ได้ความหมายของข้อมูลและบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยดำเนินการนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจนสามารถพัฒนาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรูปแบบ “PADLIKE MODEL” หลังจากนั้นจึงดำเนินการจัดพิมพ์เนื้อหาการใช้ระบบตามองค์ประกอบของแบบระบบฯ เป็นรูปเล่ม และดำเนินการสร้างเครื่องมือตรวจสอบเพื่อประเมินระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินที่เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปทดสอบร่างแบบสอบถาม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

5) การพัฒนาดัชนีแบบระบบ

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาดัชนีแบบระบบฯ โดยนำผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำมากำหนดเป็นต้นแบบของระบบฯ

6) การตรวจสอบและประเมินผลระบบ

6.1 จัดส่งแบบประเมินตรวจสอบยืนยันระบบฯ พร้อมรูปเล่มระบบฉบับร่าง ส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน เพื่อตรวจสอบระบบ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของระบบ

6.2 รับแบบประเมินตรวจสอบยืนยันระบบฯ กลับจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินเห็นด้วยกับความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของระบบฯ

6.3 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคเคลฟาย จำนวน 3 ครั้ง นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นรูปเล่มระบบ

7) แก้ไขและสรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการนำผลที่ได้จากทุกขั้นตอนมาดำเนินการตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงเพื่อดำเนินการจัดเก็บผลการดำเนินจากทุกขั้นตอนเพื่อสรุปผลวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 1) ด้านนโยบายยังขาดความชัดเจน 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรเน้นในเรื่องการสร้างระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม และ 3) ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์ ควรพัฒนาในทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการตอบสนองของชุมชน

2. ระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ระบบ “PADLIKE MODEL” (แพดไลค์โมเดล) ประกอบไปด้วย การสร้างคุณค่าของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (P : Personal Value Creation) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (A : Administrative System Development) การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบมีส่วนร่วม (D : Developing Competency Strategy) การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (L : Life Long Learning) การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะบุคคล (I : Identity Formation) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (K : Knowledge Exchange Network) และการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา (E : Education Department Competencies and Skills)

3. ผลการประเมินระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นพบระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ

P : Personal Value Creation (การสร้างคุณค่าของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาโดยที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีแนวทางในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ศรีสอาน (2541 : 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องมีความนิยมด้านวิชาชีพ คำนึงถึงมหาวิทยาลัยและนักเรียนเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความหลากหลายของชุมชนการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและความเท่าเทียมทางโอกาสของผู้เรียน ใช้แนวทางข้อมูลเชิงประจักษ์และผลลัพธ์จากการวิจัย ความเป็นนักวิชาการ และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของระบบอุดมศึกษาในวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนและผลที่ตามมาสำหรับการปฏิบัติของบริบทที่กว้างขวางขึ้น

A : Administrative System Development (การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จะเน้นบรรลุเป้าหมายโดยรวมนับตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ มอบหมายงานการพัฒนา และประเมินผล สอดคล้องกับวิจัยของ สุชาติพิทย์ ท้วจบ (2555) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลที่ทำหน้าที่อาจารย์ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน

D : Developing Competency Strategy (การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบมีส่วนร่วม) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นจุดแข็งและก่อให้เกิดประโยชน์กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะในด้านของการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์

และเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะ ปรับปรุงงาน ร่วมตัดสินใจทำงานเป็นทีม เกิดการยอมรับนับถือ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล คำประกายสิต (2561) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเพิ่มคุณค่างานมีความหลากหลาย ไม่จำเจซ้ำซาก บุคลากรรู้สึกมีอิสระในการทำงาน โดยไม่รู้สึกกดดัน รวมถึงบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการได้ทำนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กร และงานวิจัยเรื่องแบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

L : Life Long Learning (การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้) ผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบความรู้ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม นำความรู้จากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กร อาจารย์วิชาการบริหาร การศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel (2002) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีพลังขับเคลื่อนและสมรรถนะในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ทั้งจากการเป็นประสบการณ์ที่ผ่านมหรือส่วนต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้งจากองค์กรอื่น ๆ อีกด้วย

I : Identity Formation (การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะบุคคล) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างความแตกต่างในการบริหารจัดการอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีอัตลักษณ์ที่ตามความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดสมรรถนะหลักของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) ที่เน้นสมรรถนะหลักของบุคคลในแต่ละงาน และมหาวิทยาลัยชิคาโกที่กล่าวว่า อัตลักษณ์หรือ Brand ของมหาวิทยาลัยสะท้อนถึงค่านิยมสัญญาที่เข้มแข็ง ทำลายและแสดงถึงสติปัญญา ความแตกต่างของความสามารถ การพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร รวมถึงการแสดงตัวตนในสายตาชาวโลก

K : Knowledge Exchange Network (การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายดังกล่าวจะส่งผลต่อไปยังประโยชน์โดยรวมขององค์กร เครือข่ายเพื่อจะได้พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพราะเนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่านั้นจะเป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับในเชิงบวกที่จะเกิดเป็นพลังทวีคูณ ที่เกิดจากการขยายผลแบบก้าวกระโดด การสร้างเครือข่ายของความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศเป็นผลที่ดีต่อมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร จันทรากุล และคณะ (2558 : 82) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นองค์กรที่อยู่ในเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และมีตัวแทนระดับบริหารจากหน่วยงานอื่นมาร่วมในการวางแผนนโยบายและการวางแผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อการเรียนรู้และสารสนเทศของสังคม ทั้งนี้จะต้องครอบคลุมถึงความร่วมมือด้านวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการทุนบำรุงวัฒนธรรม ซึ่งมีเครือข่ายระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาค ระบบและระเบียบ การบริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องเปิดทางให้กับรูปแบบความร่วมมือต่าง ๆ มากขึ้น

E : Education Department Competencies and Skills (การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนควรการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านของการบริหารจัดการอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาที่มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับพันธกิจและแผนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดแผนพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง โดยมีระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชมสุภัค ครุฑกะ (2554 : 63-70) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญต่อสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กร ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้แข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางการดำเนินการขององค์กร และควรมีหน่วยงานในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของหน่วยงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดนโยบายสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะต้องบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการและแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง รวมทั้งจะต้องนำนโยบายด้านอื่นๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
2. การกำหนดนโยบายด้านแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจตามบริบท สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และคุณภาพชีวิตแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

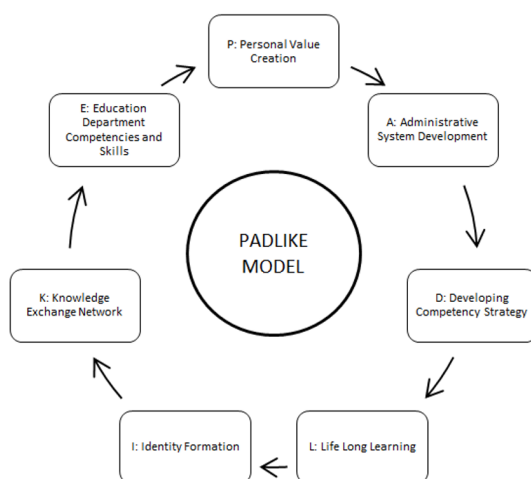
ซึ่งมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องของการยกระดับคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นการทำผลการวิจัยไปปรับใช้จึงจำเป็นที่จะต้องปรับแผนกลยุทธ์และกลวิธีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดังกล่าวด้วย

4. ผู้บริหารต้องปรับกระบวนการทัศน์ในด้านการให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะทาง สร้างกระบวนการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง กระตุ้นให้อาจารย์วิชาการบริหารการศึกษาเห็นความสำคัญ สนใจใฝ่รู้ต่อการพัฒนาตนเอง

5. ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาภูมิภาคอย่างยั่งยืน โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปฐริธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีชื่อเรียกว่า “PADLIKE MODEL” โดยแสดงในแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 การนำระบบการเสริมสร้างสมรรถนะของคณาจารย์การบริหารการศึกษาตามหลักสัปฐริธรรม 7 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จนั้นควรคำนึงถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งด้านผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและด้านตัวอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2554). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารวิชาการศิลปะ ศาสตร์ประยุกต์*, 4(2), 64-69.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พระครูโสภาสกิจติวัฒน์ ทีปธมโม และ ระวีง เรื่องสังข์. (2559). การพัฒนาวัดเป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมที่ยั่งยืน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(2), 87-95.
- วิจิตร จันทรากุล และคณะ. (2558). แนวความคิดและพัฒนากการเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย: การวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2541). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการราชภัฏ ฉะเชิงเทรา*, 1(2), 1-10.
- ศศิวิมล คำประกายสิต. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุธาทิพย์ ท้วจบ. (2555). แบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่. (ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- Hellriegel, D. (2002). *Management: A Competency-based Approach*. (9th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.