

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กว่าสิบปีที่ผ่านมา แรงผลักดันมากมายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนเป็นผลให้องค์กรแบบดั้งเดิมที่เคยมั่งคั่งเพื่ออยู่รอดในอดีตรวมไม่สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ส่วนองค์กรที่ยืนหยัดอยู่ได้ ก็จะเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวเข้ากับโลกใหม่ได้อย่างดีที่สุด ซึ่งก็คือองค์กรที่พร้อมจะเรียนรู้และปรับตัวเองได้ดีที่สุดนั่นเอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยองค์กรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างองค์ความรู้เป็นเอกลักษณ์ให้องค์กร (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2543) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อการสร้างสรรคงานและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกมีความทะเยอทะยาน มีแรงบันดาลใจ และได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Hoy & Miskel, 2001) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) (Senge, 1994)

การพัฒนาองค์กรให้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และบริหารจัดการให้เกิดขึ้น เป็นที่ยอมรับกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับต่าง ๆ ในองค์กรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรนั้นล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าได้ทั้งสิ้น จากแนวความคิดของคอตเทอร์ (Kotter, 1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำในทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีความสำคัญอย่างสูงต่อการบริหารเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นแกน

การบริหารแห่งการพึ่งพาผู้อื่นแทนการใช้อำนาจเหนือผู้อื่น และทำให้คนรู้สึกมีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กร และทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความพยายามของตนด้วย ทำให้องค์กร มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงได้

ผู้บริหารองค์กรเป็นตัวจักรกลที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำเอานโยบาย และโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณาจารย์ พนักงานและนักศึกษา ตลอดจนชุมชน ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กันไป (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 2)

จากการศึกษาภาวะผู้นำนั้นมีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่งที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้เกิดพยายามที่จะปฏิบัติงานเกิดเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตาม ให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง (Bass, 1985, pp. 12-13) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำสร้างสภาพแวดล้อมโดยพยายามเป็นผู้นำในสถานการณ์ (Avolio, 1988, p. 29) มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน 1) ความเสน่ห์ (Charisma or Idealized Influence) 2) การสร้างแรงคลใจ (Inspiration) 3) กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) (Bass, 1990)

การพัฒนาองค์กรให้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรนั้น ๆ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นได้เสียก่อน (ธารงศักดิ์ กงคาสวัสดิ์, 2547) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้ร่วมกันกำหนดนโยบายภายในองค์กรเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกองค์กรหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง องค์กรมีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคมอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สารสนเทศและการแข่งขัน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้น ในการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ปัญหาสำคัญคือจะทำอย่างไร พนักงานทุกคนจึงจะมีความรู้ และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจความจำเป็นและความถูกต้อง แทนที่จะปล่อยให้รูปแบบวิธีการคิดของแต่ละคน กลายเป็นตัวสร้างปัญหาให้เกิดภาวะที่ต่างคนต่างคิดไปกันเอง จนอาจกลายเป็นปัญหาลุกลามใหญ่โตได้

ในที่สุด (เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2545, หน้า 30) องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกได้ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเอาชนะความไม่แน่นอนและเพื่อให้สามารถพัฒนาตน (Ever Forward) ให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การหลายประการ คือก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจในการสื่อสารสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

สำหรับการบริหารของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศสาธาณรัฐประชาชนจีน แบ่งเป็น 5 ด้าน ก็คือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารฝ่ายนิติ การบริหารงานฝ่ายธุรการและการบริหารทั่วไป อธิการบดีปฏิบัติงานต้องตามข้อตกลงของคณะกรรมการ ในการบริหารงานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศสาธาณรัฐประชาชนจีน มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น การดำเนินการยังไม่เป็นระบบ ขาดการมอบหมายกระจายอำนาจ บุคลากรบางคนไม่รู้จักหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการทำงานอย่างซ้ำซ้อน ขาดการประชาสัมพันธ์ประสานงาน อาจารย์มีปัญหาความขัดแย้ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี มีการแข่งขัน อาจารย์มีการเข้าออกเป็นประจำ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจารย์บางคนไม่มั่นใจในผู้บริหาร ทำให้ไม่เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความเป็นมิตรระหว่างผู้ร่วมงานน้อยลง ทำให้ขาดกระตือรือร้นและชีวิตชีวา งานก็ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศสาธาณรัฐประชาชนจีน, 2006, หน้า 8) ฉะนั้น เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อของสมาชิก ให้องค์การยึดเหนี่ยวอยู่ด้วย และสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกันเพื่อสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ฉะนั้น จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้หรือมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่เป็นตัวพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศสาธาณรัฐประชาชนจีน การศึกษานี้ เพื่อให้ผู้บริหารของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ทราบและเข้าใจถึงภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างไร และสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อพัฒนาวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดีของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัย คุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมขององค์การของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัย คุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัย คุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมขององค์การและ องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับ มหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของอธิการบดีของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมขององค์การของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด
3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย พาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนิเวน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มี ความสัมพันธ์กันหรือไม่

5. ภาวะผู้นำของอธิการบดี และวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์องค์การแห่ง การเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน ได้หรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย พาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำของอธิการบดี และวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์องค์การแห่ง การเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีนได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอน และพนักงานของ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ทราบถึงภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้อธิการบดีของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับ มหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูล ไปปรับปรุง แก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อพัฒนาองค์การให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ เสนอเพื่อให้วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนหรือองค์การอื่น ๆ ได้ประกอบการพิจารณาพัฒนา องค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยูนนาน ประเทศ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้ คือ

1.1 ภาวะผู้นำของอธิการบดีใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ใช้แนวคิดของ แมสส์ (Bass, 1990) มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ความสนใจ
- 1.1.2 การสร้างแรงคลใจ
- 1.1.3 กระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

1.2 วัฒนธรรมองค์การใช้ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) มี 10 ด้าน คือ

- 1.2.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์การ
- 1.2.2 การให้อำนาจ
- 1.2.3 การตัดสินใจ
- 1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 1.2.5 ความไว้วางใจ
- 1.2.6 คุณภาพ
- 1.2.7 การยอมรับ
- 1.2.8 ความเอาใจใส่ดูแล
- 1.2.9 ความมีศักดิ์ศรี
- 1.2.10 ความหลากหลาย

1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดของ เซ็งเจ (Senge, 1994) มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 1.3.2 การมีรูปแบบความคิด
- 1.3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและพนักงานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพา 2549 จำนวน 320 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและพนักงานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพา 2549 จำนวน 320 คน

สาธารณรัฐประชาชนจีนปีการศึกษา 2549 จำนวน 175 คน ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

3.1.1.1 ความเสนาหา

3.1.1.2 การสร้างแรงคลใจ

3.1.1.3 กระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

3.1.2 วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย

3.1.2.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์การ

3.1.2.2 การให้อำนาจ

3.1.2.3 การตัดสินใจ

3.1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.1.2.5 ความไว้วางใจ

3.1.2.6 คุณภาพ

3.1.2.7 การยอมรับ

3.1.2.8 ความเอาใจใส่ดูแล

3.1.2.9 ความมีศักดิ์ศรี

3.1.2.10 ความหลากหลาย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

3.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

3.2.2 การมีรูปแบบความคิด

3.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

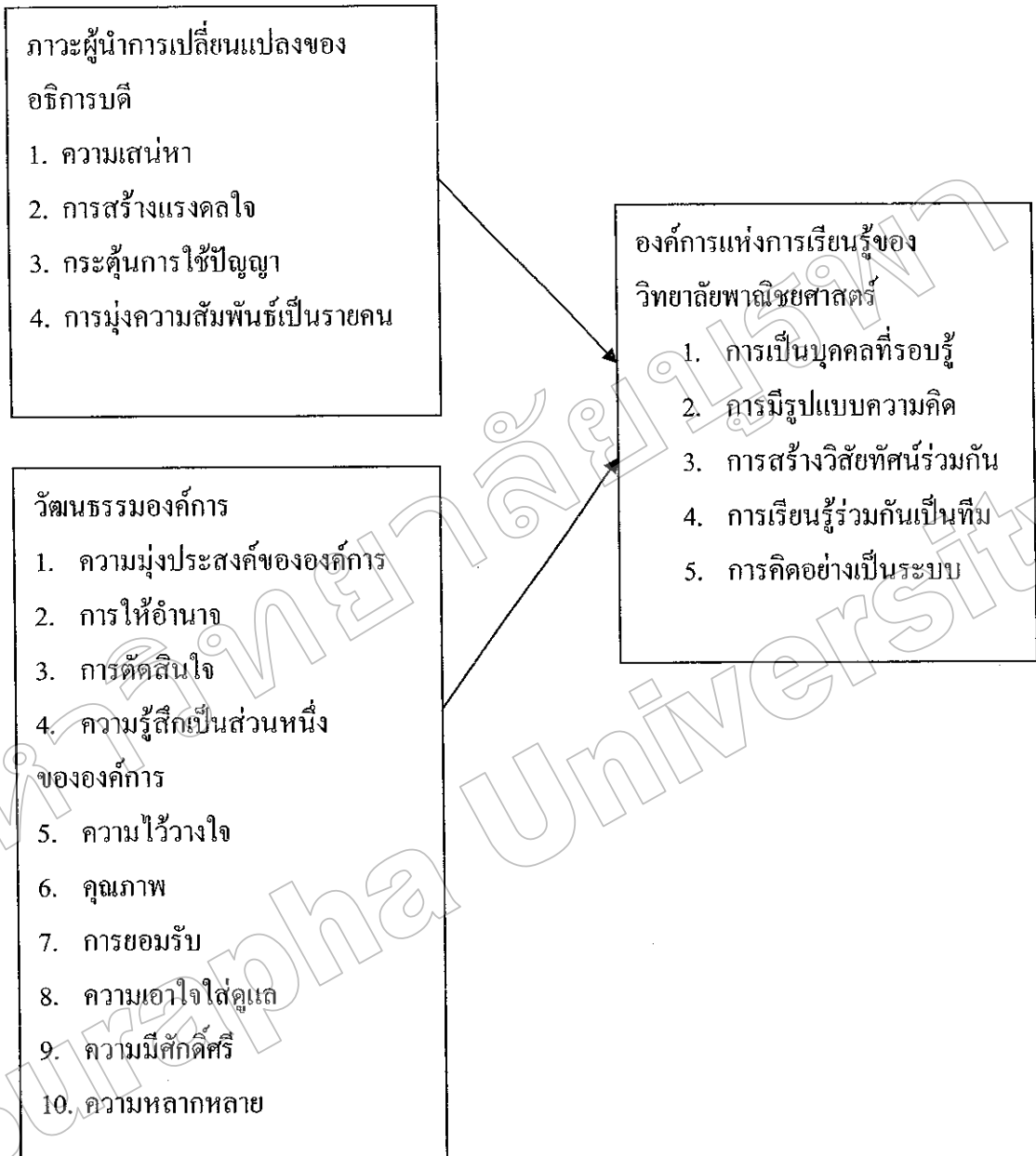
3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพาอุดรศาสตร์ยูนิเวอร์ซิตี

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ (Bass, 1990) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน 1) ความเสน่ห์หา (Charisma or Idealized Influence) 2) การสร้างแรงคลใจ (Inspiration) 3) กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) วัฒนธรรมองค์การใช้แนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) มี 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (Organization purposes) 2) การให้อำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอาใจใส่ดูแล (Caring) 9) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity) และองค์การแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดของ เซ็งเจ และคณะ (Senge et al., 1994) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) โดยศึกษาความสัมพันธ์จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัย
เศรษฐศาสตร์โยนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนประกอบด้วยบุคลากรหรือสมาชิกต้องการที่จะ
พัฒนาตนเอง เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติการกิจของตนได้สอดคล้องกับสภาพขององค์การ
ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและพนักงานในวิทยาลัย ประกอบด้วย

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ อยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งเป็นผู้ที่รอบรู้ มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยายขีดความสามารถของตนให้ เชี่ยวชาญ

1.2 การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การที่บุคลากรรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มาเป็น แนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพ สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การได้แลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์เกิดความปรารถนาที่จะเห็นภาพในอนาคตขององค์การร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่าง ให้สู่เป้าหมายเดียวกัน และมีความรัก ความหวังใจซึ่งกันและกัน

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม เป็นการนำความรู้ของบุคลากรมาแลกเปลี่ยนกัน

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรมีการคิดวิเคราะห์แบบองค์รวม มีการรอบการมองเห็นระบบย่อย ๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน สามารถแยกแยะองค์ประกอบของ ระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจน

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศทหารธรรมรัฐประชาชนจีน ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและ พนักงานในวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การประชาสัมพันธ์ ชี้แจงถึงจุดประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในองค์การจะต้องเข้าใจ จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2.2 การให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การคำนึงถึงความเป็นไปได้และ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในการตัดสินใจแต่ละครั้งพร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็น องค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การดำเนินการ เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ

2.6 คุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของหน่วยงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาสมาชิกขององค์การให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การยอมรับการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรในองค์การพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.8 ความเอาใจใส่ดูแล หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเอาใจใส่บุคลากรในองค์การเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้า

2.9 ความมีศักดิ์ศรี หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำของบุคลากร คงไว้ซึ่งมาตรฐานที่แน่นอนเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและการสร้างคุณภาพของบุคลากร ยึดมั่นในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเอาใจใส่ดูแลในเรื่องการตัดสินใจ ลงโทษแก่บุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.10 ความหลากหลาย หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การพร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์การ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของอธิการบดีของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุทธนา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและพนักงานในวิทยาลัย

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี หมายถึง ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ในด้านคุณค่าของอุดมมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุอุดมมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม หรือเพื่อนิสิต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความค้นหา การสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

4.1 ความค้นหา หมายถึง ผู้นำมีความสามารถทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม

4.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมได้ทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จอย่างไร ผู้นำจะคลอใจผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ

4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา

4.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง ผู้นำแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ตาม และพัฒนารายคนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น

5. ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

6. อาจารย์ผู้สอน หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานหลักเป็นการสอนซึ่งเป็นอาจารย์ประจำในวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

7. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีสิทธิสอนวิชาได้ เหมือนเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน อย่างเช่น พนักงานที่ทำงานในหอสมุดของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

8. มหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน หมายถึง มหาวิทยาลัยฝึกหัดครูยูนนานที่ตั้งอยู่ในเมืองคุนหมิง มณฑลยูนนาน เป็นมหาวิทยาลัยระดับอุดมการศึกษาแห่งหนึ่งของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นมหาวิทยาลัยสำคัญแห่งหนึ่งของมณฑลยูนนาน ถึงปัจจุบันนี้ มีประวัติศาสตร์ยาวนานถึงหกสิบกว่าปี

9. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน หมายถึง วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ซึ่งกำเนิดจากการร่วมทุนในการก่อตั้งกับมหาวิทยาลัยบูรพาสุทธยูนนาน ในปี ค.ศ. 2001 เป็นสถาบันที่ให้ความรู้ในระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการแห่งชาติสาธารณรัฐประชาชนจีน