

ภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll)
เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**
The Learning Organization Leadership and Polling Strategy
for The Strengthening of Thai Social Democracy
of Suan Dusit Rajabhat University

ณัฐนิช สิริสัจจานุรักษ์*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Nattanit Sirisatjanurak*
Graduate School, Suan Dusit Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการใช้ยุทธศาสตร์ การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 3) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการใช้ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กล่าวได้ว่า ระเบียบวิธีวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในทุกระดับชั้นของผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 34 คน ประกอบด้วยนักวิชาการ นักการเมืองผู้นำองค์กรเอกชน องค์กรอิสระ ผู้นำภาครัฐ และผู้นำทางศาสนาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่วนการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 421 คน โดยผสมผสานกับวิธีวิจัยและวิธีสัมภาษณ์อื่น ๆ นำมาใช้อย่างละเอียดรอบคอบ

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) The Learning Organization Leadership and Polling Strategy for The Strengthening of
e-mail: sdu_pr@yahoo.com Thai Social Democracy of Suan Dusit Rajabhat University

**งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ พัฒนาตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนในองค์กร และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องเพื่ออยู่รอดได้ในสังคมโลก ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตต้องมีกระบวนการที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเป็นคนใฝ่เรียนรู้ บุคลากรการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานได้อย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาภายใต้การบริหารโดยยึดหลักประชาธิปไตย

ด้านยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคม ประชาธิปไตยไทยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า สำนักโพลต้องไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจควรเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อดำเนินการทำโพลอย่างแท้จริงจึงจะได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือในสังคมมีความพร้อมด้านบุคลากรและการทำโพลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือจะต้องนำหลักวิธีการของการวิจัยเข้ามาใช้ทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดประเด็น การวางแผนการศึกษา การสร้างเครื่องมือ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลงาน สามารถนำเสนอข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการ คำนี้ถึงหลักวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมกลุ่มประชากร เก็บข้อมูลอย่างรัดกุมและถูกวิธีผลงานวิจัยต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ตกเป็นเครื่องมือของการเมืองหรือภาคธุรกิจ มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ตรงกับความต้องการของสังคม มีการเผยแพร่ข่าวโดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ครอบคลุมในทุกสื่อ และมีการทำโพลอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผลงานวิจัยคุณิพนธ์ฉบับนี้สามารถนำมาสรุปเป็นโมเดล (Model) ทางการศึกษาว่า From “The Daily Monitoring Public Opinion Poll” To “The Enlightening Future National Compass” จาก “เครื่องมือตรวจสอบประชามติสาธารณะรายวัน” สู่ “เข็มทิศส่องทางอนาคตของชาติ อันเพ็ญพิสุทธ์”

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังคมประชาธิปไตยไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Abstract

The objectives of this research were to study and analyze learning organization leadership of Suan Dusit Rajabhat University, to study and analyze polling strategies in order to strengthen Thai democratic society of the university, and to analyze and propose the learning organization leadership model in using polling strategy in order to strengthen Thai democratic society of the university.

This research was conducted with a qualitative method by interviewing 34 key informants who worked in the field of education: academics, politicians, private organization leaders, independent organizations, government leading officers, and religious leaders. In the quantitative method, a questionnaire was used to collect data from 421 samples. Then, data from both methods were carefully analyzed.

It was found that, regarding learning organization leadership, the leaders should be aware of the situations, should improve and adapt themselves to changes in technology, economy, politics, societies, and environment, and should understand present and future global situations. All personnel in the learning organization should be encouraged to learn, and the organization should be developed continuously so that the personnel could continuously adapt themselves to survive in the global society. With regard to the characteristics of the learning organization, Suan Dusit Rajabhat University should have some processes to make everyone in the organization eager to learn, and to integrate learning strategically with working by using technology to promote creative learning so that the personnel would always be able to gain knowledge under democratic management.

Regarding the polling strategies in order to strengthen Thai democratic society of Suan Dusit Rajabhat University, it was found that the polling institute should not belong to any political parties and should not be the tools of any political or business sector but should focus on the purpose to produce polls so that it could gain recognition and trust from the society. It should be equipped with well-qualified personnel to produce credible polls and should apply research principles and methodology to every step, from topic selecting, planning, tools implementing, sampling, data collecting, data processing and data analyzing. Regarding the outcomes, the polling institute should present reliable and academic facts adhering to the principles of social science research. The sampling of the polling should cover the whole population, and the data must be collected carefully and

correctly. The research findings should be useful, neutral, and trustworthy and should be frankly presented with professional integrity and without any influences from any political or business sector. The information should be up-to-date, should meet the demand of the society, and should be publicized through various communication channels covering all media. The poll must be produced continuously.

Therefore, the findings can be synthesized into a research model called “From the Daily Monitoring Public Opinion Poll to the National Compass for the Enlightening Future”.

Keyword : Learning, Organization leadership, Strengthening of Thai social democracy, Suan Dusit Rajabhat University

บทนำ

พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้การค้นคว้าหาข่าวสาร ข้อมูล ความเป็นไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งล้วนส่งผลทำให้วิทยาการและสถานการณ์ด้านต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันต่อสู้จึงเป็นไปอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในด้านการค้นคว้า ริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อความเป็นผู้นำ และการแข่งขันพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในประเทศ และในองค์กร เพื่อให้สามารถเรียนรู้ที่จะใช้นวัตกรรม และข้อมูลข่าวสารมากมายเหล่านี้ ให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดรึคเกอร์ (Drucker, 1990) ชี้ให้เห็นภาพขององค์กรในอนาคตที่ต้องมีการเตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องจากการดำเนินการท่ามกลางความไม่แน่นอน (Uncertain) การแข่งขันสูง (Highly Competitive) และความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Complex business environment) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำกำไรขององค์กรจะขึ้นอยู่กับ การเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้บริหารและผู้บริหารงานของคนที่มีความสมบัติหลากหลายแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และมีความรู้ความสามารถในการประมวลผลเพื่อนำข่าวสารเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่า ก็ย่อมได้เปรียบในการแข่งขันต่อสู้เอาตัวรอดได้ดีกว่า ส่วนองค์กรใดที่เรียนรู้ได้ช้า ก็มีโอกาสที่จะต้องล่มสลาย หรือตกเป็นทาสของคนอื่นที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่า

ด้านสถาบันอุดมศึกษาไทยได้มีการขยายตัวในเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว แต่การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐไม่ได้ขยายตัวตาม ยิ่งไปกว่านั้นความซับซ้อนในภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องตอบสนองแนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งแรงกดดันจากภาคสังคมที่เกี่ยวกับความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้เกิดแรงกระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายต้องมีการปรับตัวกันอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการจัดการการศึกษาของประเทศโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีจำนวนมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา แต่ในส่วนของงบประมาณที่รัฐสนับสนุนลดลงตามแนวนโยบายที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลี้ยงตัวเองได้ โดยรัฐสนับสนุนให้จำนวน

หนึ่ง ซึ่งเป็นที่มาของการแข่งขันในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น และเป็นที่มาของการแสวงหากลยุทธ์ในการเสนอทางเลือกแก่ผู้ที่จะเข้าศึกษาเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบมากขึ้น (Phonpanting, 2006)

สภาการณัฐบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแทบทุกแห่งจึงต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ พบว่า โครงสร้างของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาปัจจุบันจึงมุ่งให้องค์การทำงานเชิงบูรณาการ มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงง่าย เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง องค์การเปรียบเสมือนกับบุคคลที่มีความจำและความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ปกติคนมีความจำและความสามารถในการเรียนรู้ของตนแต่ต้องการเรียนรู้ต้องมีความจำในด้านความเป็นมาและพัฒนาการขององค์การ ฮอดจ์ และคณะ (Hodge et al., 1996) เพราะความรู้ (Knowledge) คือ ทรัพยากรที่สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดรucker (Drucker, 1990)

ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ต้องมีความพยายามในการบริหารการศึกษาเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ไปข้างหน้าอย่างดีและมีหลักเกณฑ์ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะกระตุ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องถือว่าตนเป็นผู้นำ (Leader) และการอุทิศประโยชน์ในการจัดการศึกษาเพื่อสังคมที่ดีขึ้น (Cambell & Russell, 1957) ผู้นำในทศวรรษหน้า จะต้องเน้นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเป็นเลิศในทุกด้าน ไม่ใช่ผู้บริหารที่รับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แต่ต้องรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนมีภาระร่วมกันในการใช้ความเป็นเลิศแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Soongsombat, 2007) ในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ องค์กรจะต้องร่วมกำหนดการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกด้วยมิใช่เป็นเพียงการปรับตัวเท่านั้น และจะต้องสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้ จึงต้องมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Bozeman & Straussman, 1998) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในฐานะผู้นำการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย ต้องมีส่วนร่วมสังคมโดยรวมนั้น มีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนและสังคม (Chankhachorn, 1992) เห็นได้จาก Department of General Education (1995) จัดให้มีการทำคู่มือสร้างเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา คุณลักษณะของคนที่มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย จึงเป็นคนที่มีความคิดเป็นของตนเอง ไม่นิยมการยอมตามความคิดเห็นของผู้อื่น เว้นแต่จะถูกชักจูงให้คล้อยตามได้ นอกจากความเห็นนั้นมีเหตุผลที่ควรเชื่อถือ (Samutwanich, 1980) ส่วนพฤติกรรมวิถีชีวิตประชาธิปไตย สะท้อนการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยการนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัยหรือวิถีทางแห่งชีวิต (a way of life) ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน (Office of the National Primary Education Commission, 2010)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตก็เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่ต้องมีการปรับตัวเช่นเดียวกัน ซึ่งจากประวัติความเป็นมามากกว่า 70 ปี ที่ได้เปิดดำเนินการ ได้มีพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงอย่างน่าสนใจ คือ เป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย เดิมชื่อ “โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน” เปิดดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2477 และได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้มีการพัฒนาในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารจัดการ

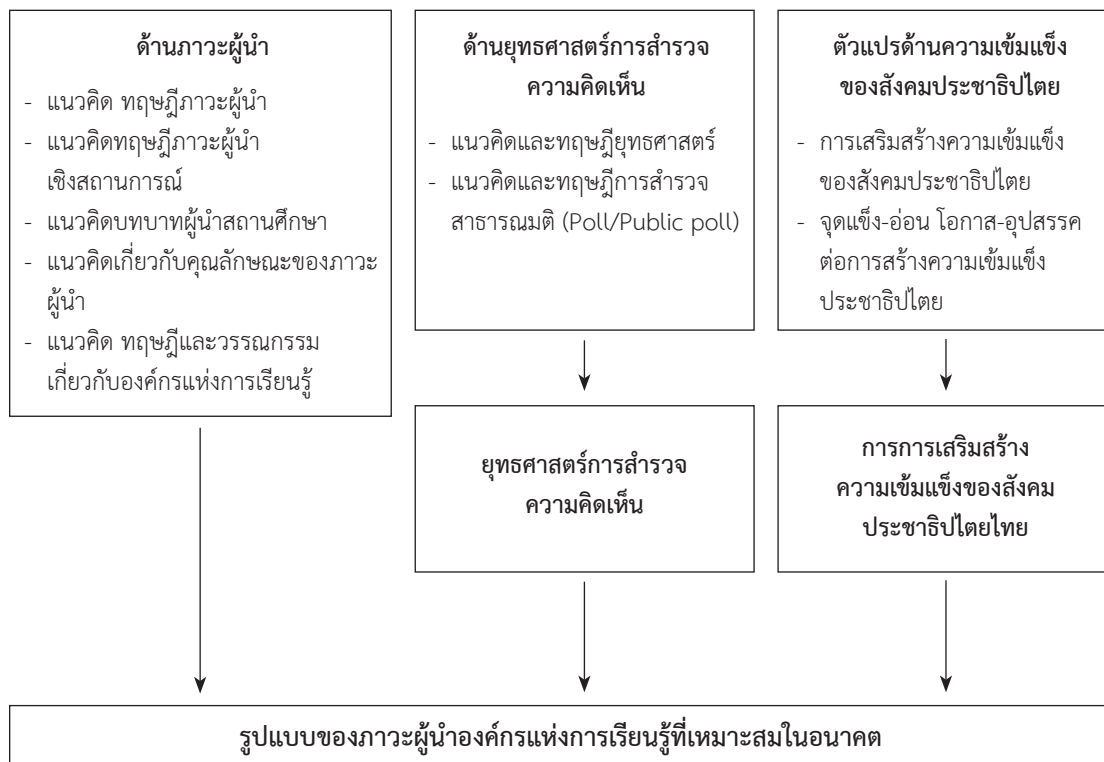
การดำเนินธุรกิจทางด้านการโรงแรม เบเกอรี่ น้ำดื่มศูนย์บริหารกายเพื่อสุขภาพ โรงงานผลิตเนย โรงสีข้าว เป็นต้น

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาแต่อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงอย่างเดียว คนในองค์กรก็มีส่วนในการสนับสนุนขับเคลื่อนองค์กรด้วยเหมือนกัน การที่จะสามารถสนับสนุนให้องค์กรเคลื่อนไปตามทิศทางของผู้นำองค์กรได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในระดับต่าง ๆ ก็ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ นโยบาย แนวความคิดของผู้นำ ไปพร้อมกัน เพื่อทำให้องค์กรเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกันที่จะมุ่งมั่นทำให้กลายมาเป็นความจริง ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน คือ สภาพขององค์กรที่ทุกคนต้องการ เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้นำที่จะทำให้องค์กรที่มีพฤติกรรมและแนวความคิดหลากหลาย ให้มีแนวความคิดที่ไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับรูปแบบการนำ (Leading) แบบผู้นำคู่ (Dual Leaders) และการก่อตั้ง “สวนดุสิตโพล” เป็นหน่วยงานดูแลเรื่องการแสดงความคิดเห็นผ่านการสำรวจสาธารณมติหรือโพล (Poll) ที่มีบทบาทต่อการรับรู้และตัดสินใจของประชาชนทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรม ได้รับการยอมรับในวงการสื่อของประเทศไทยและเป็นสำนักโพลที่คนส่วนใหญ่จะนึกถึงและมีผู้นำไปใช้อ้างอิงมากที่สุด นอกจากนี้ การทำโพลดังกล่าวยังสามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นผ่านการสำรวจถือเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสนใจศึกษายุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการใช้ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เห็นเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นการศึกษาด้วยรูปแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) จากการเก็บข้อมูลด้านวิชาการเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) และข้อมูลด้านวิชาการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับประเด็นการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มผู้นำนักบริหารตัวแทนกลุ่มนักการเมือง จำนวน 5 ท่านกลุ่มผู้นำนักบริหารตัวแทนกลุ่มจากภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 8 ท่านกลุ่มผู้นำนักบริหารตัวแทนกลุ่มจากนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่านกลุ่มผู้นำนักบริหารตัวแทน

กลุ่มจากภาคธุรกิจ จำนวน 6 ท่านกลุ่มผู้นำนักบริหารตัวแทนกลุ่มภาคสื่อมวลชน และองค์กรอิสระ จำนวน 4 ท่านกลุ่มผู้นำนักบริหารกลุ่มผู้แทน ผู้นำชุมชนและศาสนา จำนวน 2 ท่านรวมทั้งสิ้น 34 คน

2) ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Quantitative Research) ต่อกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจำนวน 421 ตัวอย่าง โดยขนาดตัวอย่างกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 การสุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม

2. เครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวคิด (Conceptual Framework) ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดประเด็นสำคัญออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ประเด็นคำถาม/ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 ประเด็นคำถาม/ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น (Poll) ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งประกอบด้วยรายการข้อคำถาม ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

3. การดำเนินการวิจัย

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การศึกษาในขั้นตอนนี้ทำการจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเองและแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้อธิบายเชิงพรรณนา โดยใช้หลักตรรกวิทยา (Logical Reasoning) อีกทั้งยังมีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้นำนักบริหารจากภาคราชการและรัฐวิสาหกิจภาคการเมืองระดับชาติและท้องถิ่น ภาคเอกชน นักวิชาการ

สื่อมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิชาการด้านการศึกษา เพื่อศึกษาแนวคิด (Conceptual Framework) ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยไทย ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การศึกษาค้นคว้ามีวิธีเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพมาทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยศึกษาตัวอย่างประชากร (Sample Population) จากผู้ที่มีประสบการณ์ตรงภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจำแนกตามลักษณะงานต่าง ๆ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกมิติ จากทุกฝ่าย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดทำตารางเพื่อสรุปรายข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำข้อมูลเบื้องต้นมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติในรูปของ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากการวิจัยพบว่าผู้นำมีความสามารถสูงกว่าคนทั่วไป มีเอกลักษณ์พิเศษน่าเลื่อมใส มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์เข้าใจยุทธศาสตร์ มุ่งอนาคต คิดเป็นระบบ ฉลาด กล้าทำกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์สุจริต ใจกว้าง มีความรู้และทักษะใน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์รับผิดชอบต่อองค์กร/สังคม มีทักษะด้านการประสานงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เข้าใจและให้ความสำคัญกับการประเมินสถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อการปรับตัว เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต สรุปได้ดังนี้
1) ด้านองค์กร มีเป้าหมาย ที่จะดำเนินการทำไปอย่างแท้จริง มีความพร้อมด้านบุคลากร 2) ด้านผลงาน นำเสนอข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการ คำนึงถึงหลักวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างต้องมีการกระจายตัวอย่างครอบคลุม การเก็บข้อมูลอย่างรัดกุมถูกวิธี ผลงานวิจัยต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ 3) ด้านภาพลักษณ์ ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจและ 4) ด้านกลยุทธ์ ต้องมีความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ตรงกับความต้องการของสังคม เนื่องจากการเผยแพร่ข่าว

โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ครอบคลุมในทุกสื่อ และมีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ องคมนตรีและอดีตนายกรัฐมนตรี กล่าวถึง สวนดุสิตโพลว่ามีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสวนดุสิตโพลเป็นผู้ทำหน้าที่รวบรวมความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความเห็นในประเด็นสำคัญ จากเหตุการณ์ ต่าง ๆ ตามกระแสสังคม โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมเพียงพอและทั่วถึงทั้งในเขตในเมืองและนอกเมือง ได้มีส่วนร่วมและเป็นช่องทางในการใช้สิทธิ์ทางประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สรุปได้ว่าลักษณะของสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประกอบด้วย การให้ความสำคัญทั้งรูปแบบ และเนื้อหา การสร้างสังคมประชาธิปไตยให้สอดคล้องอยู่ในจิตวิญญาณ วิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนในสังคมด้วยการให้ความรู้ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ การเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และจิตสำนึกรับผิดชอบส่วนรวมให้ความสำคัญในการยอมรับและปฏิบัติตามเสียงคนข้างมาก โดยการส่งเสริมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้แก่ 1) การปลูกฝังค่านิยมประชาธิปไตยตั้งแต่วัยเด็ก เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาใช้การศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองที่ดี 2) การมุ่งเน้นในเรื่องวัฒนธรรมประชาธิปไตยของผู้คนในสังคม 2) การทำตนเป็นตัวอย่างโดยมีความคิดความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย และ 4) การเรียนการสอนที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันการเมือง พรรคการเมืองและระบบราชการโดยสร้างความเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของพระราชธรรมาธิปไตย พระพะยอม กัลยาโณ กล่าวถึง สวนดุสิตโพล ว่าการสำรวจความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น ผ่านระบบระเบียบทางการวิจัยที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นต้นแบบในการทำโพล มีจรรยาบรรณ ไม่ชี้นำหรือเอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นในทางประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ และ พล.อ.สนธิ บุญยรัตกลิน ประธานพรรคมาตุภูมิ กล่าวถึง สวนดุสิตโพล ว่าการทำโพลเป็นข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งในทางวิชาการแล้วเป็นเรื่องของการประเมินหรือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปช่วยในการตัดสินใจในหลาย ๆ เรื่องซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ การที่สวนดุสิตโพลได้ทำการสำรวจในหลาย ๆ ประเด็นที่ผ่านมา ทำให้ประชาชนผู้อ่านผลการสำรวจสามารถวิเคราะห์ประเมินข้อเท็จจริงได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านรัฐบาลถ้าได้นำผลของการสำรวจมาใช้ในการตัดสินใจจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ Kromadit (2011) กล่าวถึง สวนดุสิตโพลว่า การสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของสังคมได้ดี ต้องมีการสำรวจเพื่อสัมผัสกับความเห็นของประชาชนทั่วไปและสังคมโดยตรงเพราะฉะนั้น การทำโพลคือ เครื่องมือ อย่างหนึ่งที่จะช่วยในการตรวจสอบ และสะท้อนความคิดของคนในสังคม นับเป็นการวัดที่ให้อำนาจที่ตรงที่สุดอย่างหนึ่งของสังคมในวันนี้ สวนดุสิตโพล จึงเป็นเหมือนกับหอรบั้ง ที่ช่วยสะท้อนความคิดของคนในสังคม ได้ในระดับดีมากของประเทศ

ดังนั้นสามารถนำมาสรุปเป็นโมเดล (Model) ทางการวิจัยว่า From “The Daily Monitoring Public Opinion Poll” To “The Enlightening Future National Compass” จาก “เครื่องมือตรวจสอบประชามติสาธารณะรายวัน” สู่ “เข็มทิศส่องทางอนาคตของชาติอันเพิ่ญพิสุทธ์”

4. ทักษะและแนวคิดต่อภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะและแนวคิดต่อภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ พัฒนาตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53) รองลงมาคือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น เป็นคุณสมบัติของผู้นำองค์กรที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) อันดับที่ 3 คือ ผู้นำต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่และเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด มีการวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มสท. มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มสท.สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เข้าสู่ระบบได้โดยง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91)

5. ทักษะและแนวคิดต่อยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะและแนวคิดต่อยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 มี 2 ข้อ คือ สำนักโพลต้องไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจควรเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อดำเนินการทำโพลอย่างแท้จริงจึงจะได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือในสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และข้อการทำโพลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือจะต้องนำหลักวิธีการของการวิจัยเข้ามาใช้ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดประเด็น การวางแผนการศึกษา การสร้างเครื่องมือ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงมาคือ การทำโพลที่มีมาตรฐานต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ น่าเชื่อถือ มีความเป็นวิชาการ ตรวจสอบได้ เป็นกลาง ปราศจากอคติในทุกขั้นตอน และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ จึงจะเป็นที่ยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) และอันดับสุดท้ายจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือ การทำโพลทุกสำนักต่างใช้ยุทธศาสตร์การเอาชนะด้านชื่อเสียงไม่ใช่ด้านคุณภาพและความเที่ยงตรงทำให้มีการแข่งขันเพื่อแย่งพื้นที่ข่าวส่งผลให้โพลด้อยคุณภาพลง (ค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38)

6. ทักษะและแนวคิดต่อการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะและแนวคิดต่อการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของไทย พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ การที่ มสส.เปิดโอกาสทางการศึกษาในทุกระดับ ให้กับนักศึกษาทั่วไปและ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้เข้าศึกษาและพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทุกประเภทได้เรียนร่วมกันโดยไม่ปิดกั้นด้วยความเสมอภาคเป็นนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นอย่างดีสมควรพัฒนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมาคือ การที่สถาบันการศึกษา เช่น มสส. ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร คณาจารย์ นักศึกษา ได้ตัดสินใจทางการเมือง ให้ได้ใช้สิทธิเลือกตั้งถือเป็นแนวทางที่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และอันดับสุดท้าย คือ มสส.มีการบริหารการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ บุคลากร คณาจารย์ นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้วิพากษ์วิจารณ์ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานของ มสส. ผ่านการประชุม/สัมมนาทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ช่วยเสริมสร้างประชาธิปไตยให้กับสังคม เพราะทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระผ่านช่องทางได้อย่างหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการเป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กรภายใต้การออกแบบโครงสร้างและสภาพแวดล้อมให้องค์กรมีลักษณะที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อันจะทำให้ให้องค์กรอยู่รอดได้ในสังคมโลก ซึ่งพลวัตของการเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบขององค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตในมิติของระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร โดยมีฐานความเชื่อว่า ความรู้จะสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องนั้น ในกรอบของภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรและบุคคลทั่วไปได้เข้าถึงปรัชญาแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใฝ่รู้ให้กับบุคลากรในองค์กร

ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลวิจัยพบว่า การเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้าง ไม่ยึดติดกรอบคิดพร้อมเรียนรู้ พร้อมปรับตัว พร้อมยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเสมอ ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์พัฒนาตนเองปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจการเมืองสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตการมีวิสัยทัศน์มุ่งอนาคตมองภาพรวมคิดเป็นระบบเข้าใจองค์กรเข้าใจงานเข้าใจคนเป็นผู้นำความคิดผู้นำการปฏิบัติและเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เพื่อ

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวได้ว่า หากองค์กรใด ผู้นำขาดซึ่งวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการบริหารที่ไม่ยึดหยุ่น จะไม่สามารถสร้างและผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการนำ(Leading) ของผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษในการมองไปข้างหน้า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์และสร้างทิศทางที่ชัดเจนให้องค์กรเพื่อพัฒนาให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน คุณลักษณะที่โดดเด่นของภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้แก่ กล้าตัดสินใจ สื่อสารได้ดี การมีเอกลักษณ์พิเศษนำเลื่อมใสคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเลิศการมีความสามารถสูงกว่าคนปกติ

สรุปได้ว่า เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นองค์กรราชการ ผู้นำในระดับต่าง ๆ ความเป็นข้าราชการสูง และรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ ภายใต้การสั่งการตามลำดับสายงาน การที่ผู้บริหารปัจจุบัน ต้องการผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันสะท้อนถึงวิสัยทัศน์อันกว้างไกล เพราะผลกระทบจากพลวัตการเปลี่ยนแปลง และการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ AEC ในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จะอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จากระบบข้าราชการสู่ระบบของการแข่งขัน ซึ่งการที่ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้นำต้องกล้าคิดกล้าทำกล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่และเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ผู้นำมีความสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร สำหรับการมีเอกลักษณ์พิเศษนำเลื่อมใสคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเลิศนั้น ก็คือการมีบารมี นั่นเอง ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับ แบลส์ ที่เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ว่าผู้นำต้องเป็นตัวแทนด้านคุณธรรม (Moral agent)

2. ยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น

ผลการวิจัย พบว่า ด้านความหมาย ยุทธศาสตร์คือทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรกำหนดขึ้นเพื่อขึ้นนำการปฏิบัติในอนาคต เป็นการมองไปสู่อนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กรเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้

ยุทธศาสตร์การทำโพลคือกระบวนการค้นหาความจริงและชี้ทิศทางการพัฒนาสู่อนาคตโดยการสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของประชาชนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่ต้องการรวบรวมและนำเสนอผลในเวลาอันจำกัดซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจในสังคม

กระบวนการการทำโพล ต้องมีการจัดการที่เข้มงวดรัดกุมเพราะเป็นกระบวนการ ที่สะท้อนความคิดเห็นที่หลากหลายของคนจำนวนมากต้องเคารพความคิดเห็นส่วนใหญ่โดยไม่ส่งผลกระทบในทางลบหรือเอื้อประโยชน์ต่อเพียงกลุ่มบุคคลเดียวการทำโพลที่มีมาตรฐานต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำน่าเชื่อถือ มีความเป็นวิชาการตรวจสอบได้เป็นกลางปราศจากอคติในทุกขั้นตอนและนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ จึงเป็นที่ยอมรับจากสังคม

ผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์การทำโพลที่ได้รับการยอมรับต้องมีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ทันเวลาตรงกับความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลและสังคมพร้อมทั้งไม่ขัดต่อกฎหมายและบรรทัดฐานของสังคม ไม่กระทบลบหลู่ลัทธิความเชื่อบุคคลนอกจากนี้การทำโพล เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นความจริงเพื่อได้ผลการสำรวจที่แม่นยำเมื่อนำข้อมูลไปใช้จึงจะเกิดประสิทธิภาพ กระตุ้นการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และส่งเสริมค่านิยมอันดีงามในสังคมพร้อมนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การทำโพลที่ดี ช่วยพัฒนาวิถีประชาธิปไตยอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ผลการวิจัย ชี้ว่า สำนักโพลต้องไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจควรเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อดำเนินการทำโพลอย่างแท้จริงจึงจะได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือในสังคม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (Poll) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสรุปรายละเอียดข้อค้นพบได้ดังนี้

1) ด้านองค์กร มีเป้าหมายที่จะดำเนินการทำโพลอย่างแท้จริงมีความพร้อมด้านบุคลากรและเทคโนโลยี

2) ด้านผลงาน นำเสนอข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งความน่าเชื่อถือ และความเป็นวิชาการ คำนึงถึงหลักวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างต้องมีการกระจายตัวอย่างครอบคลุมการเก็บข้อมูลอย่างรัดกุมถูกวิธี ผลงานวิจัยต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้

3) ด้านภาพลักษณ์ มีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจ

4) ด้านกลยุทธ์ ต้องมีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ตรงกับความต้องการของสังคม มีความต่อเนื่อง มีช่องทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสารที่หลากหลายและครอบคลุม

ผลวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์การสำรวจ ความคิดเห็น (Poll) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต หรือสวนดุสิตโพลทั้ง 4 ด้านนั้น มีความสอดคล้อง รองรับและเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี กล่าวคือ เป้าหมาย (Ends) ที่ชัดเจน คือ การทำโพล ส่งผลให้ภาพลักษณ์ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจพิจารณาจากผลงานที่นำเสนอข้อเท็จจริงมากที่สุดทั้งความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการ คำนึงถึงหลักวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างต้องมีการกระจายตัวอย่างครอบคลุมการเก็บข้อมูลอย่างรัดกุมถูกวิธี ผลงานวิจัยต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้

รวดเร็วทันเหตุการณ์ ตรงกับความต้องการของสังคมมีความต่อเนื่อง มีช่องทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสารที่หลากหลายและครอบคลุมหรือหนทางในการปฏิบัติ (Ways) ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ต้องมีความพร้อมทางด้านทรัพยากร (Means) ทั้งคุณภาพของบุคลากร งบประมาณและเทคโนโลยี

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตย

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตประกอบด้วย การให้ความสำคัญทั้งรูปแบบ และเนื้อหา การสร้างสังคมประชาธิปไตยให้สอดคล้องอยู่ในจิตวิญญาณวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนในสังคม ด้วยการให้ความรู้ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ การเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และจิตสำนึกรับผิดชอบส่วนรวมให้สำคัญในการยอมรับและปฏิบัติตามเสียงคนข้างมาก

ผลการวิจัย ชี้ว่า การสร้างความเข้มแข็งทางประชาธิปไตยนั้น สถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการยอมรับและปฏิบัติตามเสียงคนข้างมาก โดยการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งการสนับสนุนให้นักศึกษาได้รับรู้และเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมการแสดงออก เช่นกิจกรรมการเลือกประธานนักศึกษาเพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยให้นักศึกษาได้รู้ กติกาของสังคมและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นยุทธวิธีที่ช่วยให้สังคมไทยมีการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะว่า การสร้างความเข้มแข็งทางประชาธิปไตยนั้น สิ่งสำคัญ คือ ต้องยึดหลักนิติธรรมอย่างเหนียวแน่นในวัฒนธรรมของสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นตัวของตัวเองและความเป็นอิสระของประชาคมและการเมือง ซึ่งสถาบันการศึกษามีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมและพัฒนาการที่ มสส. จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบประชาธิปไตยของไทยได้นั้นต้องช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้รู้จักหน้าที่และเปิดพื้นที่ทางสังคมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อส่วนรวมให้กับนักศึกษาและประชาชน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยในการส่งเสริมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การปลูกฝังค่านิยมประชาธิปไตยตั้งแต่วัยเด็กเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาใช้การศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองที่ดี
- 2) การมุ่งเน้นในเรื่องวัฒนธรรมประชาธิปไตยของผู้નાในสังคม
- 3) การทำตนเป็นตัวอย่างโดยมีความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย
- 4) การเรียนการสอนที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันการเมืองพรรคการเมืองและระบบราชการโดยสร้างความเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ส่วนประเด็นผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาพรวมของทัศนคติและแนวคิดของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (โพล) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) รองลงมาคือทัศนคติและแนวคิดต่อภาวะผู้นำองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) และกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติและแนวคิดต่อการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของไทย พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสอดคล้อง สามารถยืนยันผลการวิจัยเชิงคุณภาพในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตย ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1) ระดับนโยบาย

1.1) องค์กรควรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อชี้นำการปฏิบัติในอนาคต เป็นการมองไปสู่อนาคต ภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจ และเป้าหมายที่วางไว้

1.2) องค์กรต้องมีความพร้อมด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำ ถูกต้อง เทียบตรง และนำเสนอข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการ โดยคำนึงถึงหลักวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีการเก็บข้อมูลอย่างรัดกุม ถูกวิธี ทำให้ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

1.3) องค์กรควรให้ความสำคัญด้านภาพลักษณ์ ด้านความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่สังกัดพรรคการเมืองและไม่ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายการเมืองหรือธุรกิจ โดยมีกลยุทธ์ที่ใช้ต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ ตรงกับความต้องการของสังคม มีความต่อเนื่อง มีช่องทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสารที่หลากหลายและครอบคลุม

2) ระดับปฏิบัติการ

2.1) ผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ควรเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้าง ไม่ยึดติดกรอบแนวคิด พร้อมเรียนรู้ พร้อมปรับตัว พร้อมยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเสมอ

2.2) ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ พัฒนาตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต การมีวิสัยทัศน์ มุ่งอนาคต มองภาพรวม คิดเป็นระบบ เข้าใจองค์กร เข้าใจงาน เข้าใจคน เป็นผู้นำความคิด ผู้นำการปฏิบัติและเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2.3) ความรู้จะสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรและบุคคลทั่วไปได้เข้าถึงปรัชญาแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใฝ่รู้ให้กับบุคลากรในองค์กร

References

- Bozeman & Straussman (1998). *Creating Public Value: Through Wild of Strategic Management*. New York: Free Press.
- Campbell R. F., & Russell T. G. (1957). *Administrative behavior in education*. New York: Harper and Row.
- Chankhachorn K. (1992). *Academic Administration in Secondary Schools*. Bangkok: Department of General Education. (in Thai)
- Department of General Education. (1995). *Documentation of workshops to prepare master plans for stimulating the development of quality education. The quality of education provided by the Department of Education, the Ministry of Education*. Bangkok: Department of General Education. (in Thai)
- Drucker. P. (1990). *Managing the Nonprofit Organization*. New York: Harper.
- Hodges, J. R., Patterson, K., & Tyler, L. K. (1996). Loss of semantic memory: Implications for the modularity of mind. *Cognitive Neuropsychology*, 11, 505.
- Kromadit V. (2011). *Vikram Kromadit written in terms of age married 60 years*. Retrieved July 15, 2014, from <http://www.thaiall.com/blog/admin/4718>. (in Thai)
- Office of the National Primary Education Commission. (2010). *The manual evaluation in the elementary curriculum A.D. 1978 (Revised 1990)*. Bangkok: Kurusapa Printing Ladphrao. (in Thai)
- Phonpantin S. (2006). *Vision and Guidelines for Suan Dusit Rajabhat University Administration*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University. (in Thai)
- Samutwanich C. (1980). *political ideology*. Bangkok: bannakit. (in Thai)
- Soongsombat K. (2007). *Management roles modern leaders*. Retrieved July 17, 2014, from <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-1-3.htm>. (in Thai)

ผู้เขียน

นางสาวณัฐนิช สิริสัจจานุรักษ์

3/108 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงบางยี่ขัน

เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: sdu_pr@yahoo.com