





4. ด้านสมรรถนะในการบริหาร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีสมรรถนะเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบวินัยสูงที่สุด ส่วนสมรรถนะในการบริหารเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดเป้าหมายที่สูงในระดับยากและท้าทายต่ำที่สุด

ผลการศึกษาดังปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหาร พบว่า ความรู้ในการบริหาร ทักษะในการบริหาร และทัศนคติในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนเพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และระดับการบริหาร เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ถึงแม้ผลการศึกษจะแสดงว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีสมรรถนะในระดับสูงอยู่แล้ว เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร องค์กรจะไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2. การพัฒนาความรู้ในการบริหาร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหาร ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางสมรรถนะ และจัดให้มีการกำหนดตัวแบบสมรรถนะ เพื่อให้สามารถออกแบบได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน ควรจัดให้มีการประเมินถึงศักยภาพของผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมองค์การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

3. การพัฒนาทักษะในการบริหาร ต้องเน้นระบบความสามารถหรือผลการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการบริหารงาน และระบบการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยไปพร้อม ๆ กัน พร้อมทั้งมีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร ทักษะด้านการพัฒนาองค์กร ทักษะด้านการจัดองค์การ และทักษะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. การพัฒนาทัศนคติในการบริหาร ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องมีทัศนคติที่ดี และเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยึดหลักพัฒนาทัศนคติในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ

This dissertation investigates (1) the levels of knowledge, capabilities, skills, attitudes and competency in administrative tasks of administrators at Rajamangala University of Technology. Additionally considered are (2) factors influencing competency levels in the execution of administrative tasks on the part of the administrators under study. Finally, (3) guidelines are formulated by the researcher to the end of enhancing competency in administrative tasks of the administrators in question.

The researcher utilized both quantitative and qualitative methods of investigation in this dissertation. In an application of quantitative methods of investigation, the researcher distributed copies of a questionnaire to 278 university

administrators holding positions at the lower, middle management and upper echelon levels, respectively. The questionnaire was designed to elicit data from the subjects which upon collection and analysis would shed light on how demographical characteristics, level of administrative position, and relevant knowledge, skills and attitudes influence administrative competency.

Additionally using a qualitative approach, the researcher conducted in-depth interviews with three top echelon administrators. Furthermore, thirty other high-level administrators were given interview forms to complete and return in order to gather data concerning the knowledge, skills, and attitudes of these administrators.

Findings are as follows:

The majority of those responding to the questionnaire were males who were holders of a master's degree. On average the duration of their employment as government officials was 22.88 years. The majority of the respondents were employed as lower-level administrators.

In regard to the levels of knowledge, skills, attitudes, and competency in administration, it was found overall that the administrators under study exhibited administrative knowledge at a high level with the mean being 3.796 and with the standard deviation at 0.444. The administrators under study also gave evidence of administrative skills at a high level with the mean being 3.727 and with the standard deviation at 0.535. These administrators displayed appropriate administrative attitudes at a high level with the mean being 3.896 and with the standard deviation at 0.574. Finally, the administrators exhibited

competency in administration at a high level with the mean being 3.993 and with the standard deviation at 0.4971.

In respect to the levels of knowledge, skills, attitudes, and competency in administration, it was found that overall the administrators under study exhibited administrative knowledge, skills, attitudes and competency at a high level. The details in reference to each aspect are as follows:

1. In regard to the aspect of administration, these administrators exhibited knowledge at the highest level by virtue of supporting learning endeavors and knowledge exchange of their subordinates. However, having the knowledge needed to be able to anticipate potential organizational problems was displayed at the lowest level.

2. Concerning administrative skills, the administrators under study gave evidence of having command of the work skills necessary for genuine expertise and displayed clear-cut capabilities in executing administrative tasks. Nevertheless, those administrative skills needed to foster good and appropriate training of subordinates were found to have been at the lowest level.

3. Insofar as administrative attitudes are concerned, the administrators under study manifested at the highest level attitudes of open-mindedness, friendliness, and understanding vis-à-vis subordinates. Nonetheless, at the lowest level were found attitudes associated with presenting ideas to upper echelon administrators and other departments concerning how their own departments could contribute to both horizontal and vertical organizational changes.

4. In respect to administrative competency, it was determined that the administrators under study displayed competency at the highest level in following legal requirements and performing duties in a disciplined fashion. However, it was also ascertained that administrative competency involving the formulation of demanding and complex goals was found to be at the lowest level.

Findings concerning the factors influencing the development of administrative competency are as follows:

Administrative knowledge, skills and attitudes were determined to be factors influencing the administrative competency of the administrators under study. However, the demographical characteristics of gender, age, duration of employment, educational level, and administrative position were not factors influencing administrative competency at the statistically significant level of 0.05.

Suggestions are as follows:

1. In spite of the finding that the administrative competency of the administrators under study was at a high level, this competency should be further developed. In view of the fact that situations rapidly change, the competency of administrators will have to develop such that the organization can keep abreast of changes on pain of being unable to compete with other organizations.

2. In regard to knowledge levels, it is important for these administrators to increase their levels of administrative knowledge. An appropriate model of competency should be designed that is tailor made for the administrative context in which these administrators find themselves. Such a model could be used to

evaluate the potential of these administrators and to foster self-learning and development on a continuous basis.

3. The development of administration skills should emphasize capabilities or performance results. Standards in administration and an accommodating administrative system should be developed in tandem. Furthermore, skills should be honed in the areas of communication, human relations, solving problems of intra-organizational conflict, organizational development, and organizational and human resources management.

4. Concerning developing the attitudes of these administrators, it should be pointed out that nowadays administrators must maintain good attitudes and an open mind such that they carefully listen to the opinions of others and readily accept the necessity of making various changes at the university. Finally, these administrators should commit themselves to the principle that achieving organizational excellence is of paramount importance.