



รูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง The Model of Specialty University Administration

สุรรัตน์ ดวงสุวรรณ*
Sureerat Duangsuwan*

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Department of Administration Education, Faculty of Education, Silpakorn University.
*Corresponding author. E-mail: Sureerat.rmutr@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง และเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง 13 แห่ง จำนวน 377 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified random sampling จากประชากรที่เป็นผู้บริหาร และบุคลากรทั่วไปจำนวน 20,025 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวัดระดับความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นโดยอาศัยการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเฉพาะทางคือ 1) ด้านผู้นำองค์กร 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสร้างเครือข่าย 6) ด้านงบประมาณ 7) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) ด้านการประกันคุณภาพโดยทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสม (Cumulative) ของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางได้ร้อยละ 64.413 ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี องค์ประกอบด้านผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย งบประมาณ การประกันคุณภาพ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประกันคุณภาพ

คำสำคัญ : รูปแบบ การบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง



Abstract

The purposes of this research were to find: 1) the components of the administration of specialty university 2) Present the relationship's model of the administration of specialty university. The samples were 377 of personnel from 13 specialty universities 20,025 people. The respondents were the administrator's groups and general personnel. The research instruments were semi-structured interview, questionnaire, and check lists form. The statistics were percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, path analysis, and content analysis. The findings of this research were as follows: The components of the administration of specialty university consisted of 1) organizational leader 2) Curriculum development, 3) Stakeholder participations 4) Personnel development 5) Networking 6) Budget 7) Change Management and 8) Education Quality Assurance. And The relation's model of the administration of specialty university at the statistical significance of .01 level. This model was well fitted with the empirical data. The components of the organizational leader were directly effect to the curriculum development, stakeholder participations, personnel development, networking, Change Management, budget, Education quality Assurance, and still indirectly effect to the stakeholder participations, change management and Education quality Assurance. The curriculum development, budget, and The education quality assurance were directly effect to the change management. The curriculum development, personnel development, and the networking were directly effect to the education quality assurance and still indirectly effect to the change management.

Keywords: Model, Administration, Specialty university

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพราะการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิต ช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง ช่วยปลูกจิตสำนึกให้รู้จักคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตลอดจนช่วยให้สามารถพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคล ตลอดจนประสิทธิภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งสภาพเศรษฐกิจและสังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตสมัยใหม่ต้องการแรงงานที่มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันเหตุการณ์ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ดังนั้น ไม่ว่ากระแสโลกาภิวัตน์จะชักนำประเทศต่างๆ ไปในทิศทางใดก็ตาม การศึกษายังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้น และเป็นพื้นฐานช่วยเสริมสร้างประเทศสามารถในการร่วมมือและแข่งขันกับนานาประเทศได้ (ลิปพนท์ เกตุทัต, 2540) การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตของคนทั่วไป ก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของประเทศต่างๆ ในอัตราสูงขึ้น สำหรับประเทศไทยได้ตระหนักถึงการพัฒนาคนเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554), (2552) ยังคงัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ นโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในยุคนี้เป็นการสร้างรากฐานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ และเป็นการเตรียมและนำคนไทยให้ก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้ทันโลก ขณะเดียวกันกิจกรรมทุกด้านไม่ว่าเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การเมือง การศึกษา ตลอดจนสิ่งแวดล้อมถูกเชื่อมโยงให้เข้าถึงซึ่งกันและกัน การแพร่กระจาย การเข้าถึงและเชื่อมโยงกันทั่วโลก กระแสหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อมทั่วโลก ซึ่งสังคมไทยก็ได้รับผลกระทบนี้ด้วยซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายประการ เช่น นโยบายจัดการศึกษาที่ชัดเจน เงินทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา นวัตกรรม



ทางการศึกษา ตลอดจนความร่วมมือจากองค์กรหลายฝ่ายตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงระดับสถานศึกษาซึ่งเป็นระดับปฏิบัติ โดยมีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น และหัวใจสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษา และนำพาองค์กรจนบรรลุเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทาง หรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ รวมทั้งสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ที่อาจเน้นการทำวิทยานิพนธ์ หรือการทำวิจัย หรือเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพในระดับสูง หรือเน้นทั้ง 2 ด้าน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งการมีบทบาทในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการของประเทศในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาชาติประเทศอื่นๆ ที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง การที่มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาเฉพาะทางจะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดีมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กรได้

ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางสำหรับสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ การด้านวิชาชีพหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชาในระดับปริญญาตรี โดยเน้นการสอน การประเมิน และการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประยุกต์ความรู้เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมและสถานประกอบการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งผลของการศึกษาจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาเฉพาะทางของมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับในระดับอุดมศึกษาต่อไป สำหรับการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The one shot, non experimental case study) มีการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ต่างๆ 2) นำข้อสรุปที่ได้จากแหล่งข้อมูล และเอกสารต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) 3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกโดยเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วยนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและผู้บริหารมหาวิทยาลัยเฉพาะทางในระดับอุดมศึกษา 4) นำบทสรุปการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาและนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง โดยพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ทั้ง 13 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 20,025 คน โดยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 377 คน 8) รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้นจำนวน 377 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal component analysis: PCA) เพื่อหาองค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง และ 9) หาองค์ประกอบที่ได้มาวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ (Path analysis) ขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง จากนั้นทำการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยวิธี Ethnographic Future Research (EFR)



ผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยปรากฏผลการวิจัยดังนี้

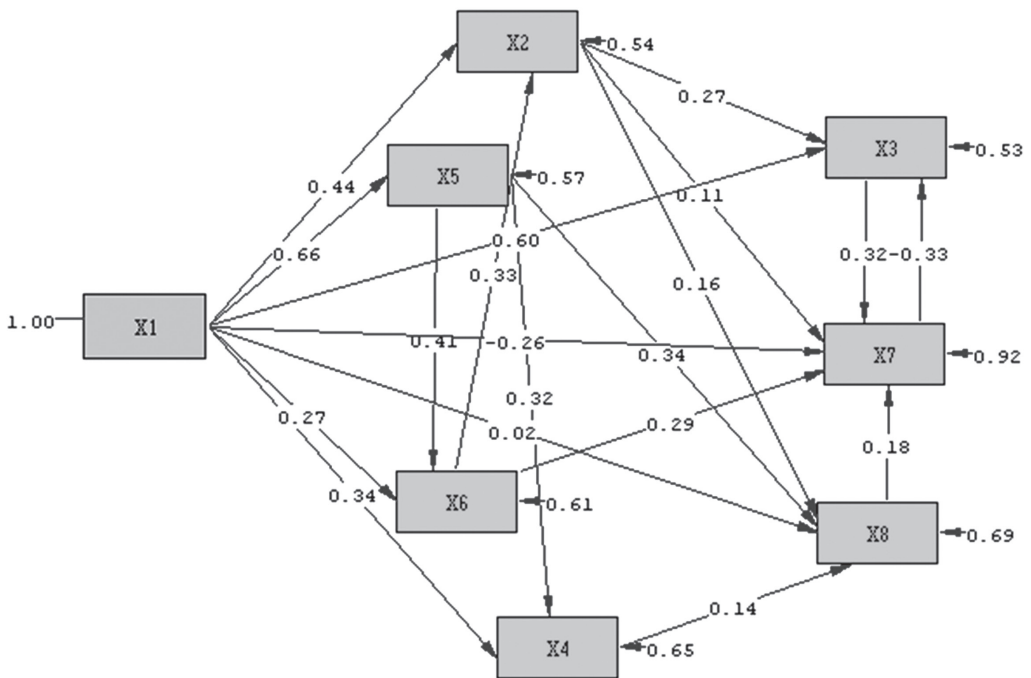
1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 ตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และตำแหน่งด้านการบริหารได้แก่หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้าสาขา / หัวหน้าแผนก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาเฉพาะทางมาแล้วมากกว่า 20 ปี จำนวน 162 คนคิดเป็นร้อยละ 42.98

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้วยวิธีสกัดปัจจัยแบบวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) โดยกำหนดข้อตกลง 3 เกณฑ์ ดังนี้ คือ พิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มีค่ามากกว่า 1 พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และพิจารณาองค์ประกอบที่บรรยายด้วยแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวนี้พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำองค์กร การพัฒนาหลักสูตรการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย งบประมาณ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประกันคุณภาพ

3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางจากการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path analysis) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ องค์ประกอบด้านผู้นำองค์กร การพัฒนาหลักสูตรการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณ และการประกันคุณภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบดังกล่าวเหล่านี้พร้อมทั้งองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่าย ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square: X^2) มีค่าเท่ากับ 9.24 (P-value = 0.41512) แสดงให้เห็นความไม่แตกต่าง นอกจากนี้สามารถพิจารณาได้จากค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ 0.0086 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.0085 ซึ่งค่าสถิติทั้งหมดเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (ภาพที่ 1)



Chi-Square=9.24, df=9, P-value=0.41512, RMSEA=0.008

ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ซึ่ง X1=ผู้นำองค์กร X2=การพัฒนาหลักสูตร X3=การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย X4=การพัฒนาบุคลากร X5=การสร้างเครือข่าย X6=งบประมาณ X7=การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ X8=การประกันคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยวิธีการ Ethnographic Future Research (EFR) เพื่อทำการพิจารณาในประเด็นความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ผลการตรวจสอบ พบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ ผู้นำองค์กร การพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย งบประมาณ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประกันคุณภาพ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้



อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นองค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ ผู้นำองค์กร การพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย งบประมาณ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประกันคุณภาพ โดยที่องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากที่มาขององค์ประกอบได้ถูกวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบตามกระบวนการทางสถิติทำให้ได้องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผู้นำองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีตัวแปรที่บรรยาย 23 ตัวแปรอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำองค์กรที่บริหารมหาวิทยาลัยเฉพาะทางควรมีภาวะผู้นำและมีบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษาโดยยึดผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับเป็นสิ่งสำคัญ มีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่เป็นปัจจัยหลักในการจัดการการศึกษาเฉพาะทางด้านอาชีพในเชิงลึกและขยายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นทรัพยากรของชาติให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสถานประกอบการ โดยข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยในรัสเซีย พบว่าการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการดำเนินการในเรื่องกำหนดพันธกิจ มีผู้นำที่สามารถแลกเปลี่ยน และสามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ มีความเข้มแข็งในการจัดการและหาเงินลงทุน (Band, 2005) นอกจากนี้การแบ่งโครงสร้างของงานสำคัญๆ ในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่ชุมชน บทบาทของสถานศึกษาในชุมชน และบทบาทขององค์กรต่างๆ ในชุมชน 2) งานพัฒนาหลักสูตรและการสอนในชุมชน 3) งานกิจการนักศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมนักศึกษา โดยการจัดองค์กรของนักศึกษา ระเบียบและงานทะเบียนต่างๆ การนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพการสอน 4) การบริหารอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ งานด้านนี้มีความหมายรวมถึงอาคาร สถานที่ สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องการวางแผนอาคาร สถานที่ การพัฒนา และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียน การสอน และ 5) งานการเงินและธุรการ



งานด้านนี้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจได้แก่ การทำงานประมาณการใช้จ่าย งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น (Campbell, 1977)

1.2 การพัฒนาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 2 มีตัวแปรที่บรรยาย 11 ตัวแปรจากกล่าวได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยเฉพาะทางควรมีหลักสูตรที่เรียนทั้งภาคทฤษฎีในห้องเรียนและภาคสนาม มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติเริ่มจากการสร้างความอดทนสูงาน เพราะฉะนั้นการเรียนการสอนต้องมีการปฏิบัติควบคู่ไปด้วย การจัดให้นักศึกษาทุกคนมีโอกาสได้รับการฝึกปฏิบัติและได้ใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการ การมีปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินการ การเรียนการสอน กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจโลกที่เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีรูปแบบเป็นสถาบันในกำกับของรัฐโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ มีสาระสำคัญที่มีความเป็นไปได้ในการบริหารงานแต่ละด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยความเป็นอิสระทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรควรคำนึงถึงความต้องการของสังคม การจัดการเรียนการสอนควรมุ่งพัฒนาผู้เรียน สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นิเทศการสอนควรมีแผนในการติดตามนิเทศและรูปแบบการวัดและประเมินผลควรมีความหลากหลาย (สุนทรีย์ คำเพ็ง, 2549) เช่นเดียวกับเชเลอร์และอเล็กซานเดอร์ได้เสนอขอบเขตในการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประการคือ 1) พัฒนาการส่วนบุคคล 2) มนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และ 4) ความชำนาญเฉพาะด้าน (Saylor et al., 1981) ดังที่สุนทรีย์ พิศสุวรรณ ได้กล่าวในการเสวนาเรื่อง Thailand Human Vision 2020 : ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอีก 10 ปีข้างหน้า การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในยุคอาเซียนและในยุคโลกาภิวัตน์ มี 4 ประการคือ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับประกอบอาชีพที่หลากหลาย 2) การเตรียมความพร้อมสำหรับการทำหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน 3) การเตรียมความพร้อมในด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4) การเตรียมความพร้อมของรัฐบาลในการสร้างความเชื่อมั่นและเสถียรภาพในการจัดระบบโครงสร้างภายในประเทศเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งหน้าที่ในการเตรียมศักยภาพให้คนมีทางเลือกมากขึ้นเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาจะต้องปลูกฝังไม่ใช่เรื่องของการจดจำตัวเลข จดจำข้อมูล หรือจดจำข้อเท็จจริง แต่เป็นการสอนให้สามารถที่จะปรับตัว สอนให้วิเคราะห์ สอนให้วิพากษ์ และสอนให้สังเคราะห์เป็น เพราะหากสถานศึกษาเตรียมคนให้ประกอบอาชีพเดียวตลอดชีวิตจะทำให้ไม่ทันกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สุนทรีย์ พิศสุวรรณ, 2555)



1.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 3 มีตัวแปรที่บรรยาย 5 ตัวแปรจากกล่าวได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเกี่ยวกับการให้บริการและการวิจัยโดยมีพันธกิจในการบริการสังคม การพัฒนาและจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงานโดยชุมชนมีส่วนร่วมการจัดระบบการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแล และมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบมีกระบวนการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีและเหมาะสมโดยสร้างเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานมอบหมายอำนาจหน้าที่ วางโครงสร้างของหน่วยงาน และพัฒนานโยบายต่างๆ ที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมแบบมีส่วนร่วมตามภารกิจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก โดยข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 8(2) ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมาตรา 9(6) ว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) เช่นเดียวกันกับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้านคือ ด้านการเรียน การสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการชุมชน โดย เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น ความรู้ ข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ชุมชน ตามความต้องการของชุมชน เน้นการบริการชุมชนทุกรูปแบบ สร้างการยอมรับและช่วยให้ชุมชนสามารถพัฒนาและพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชนทุกรูปแบบ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนอย่างแท้จริง (พิกุล ภูมิโคกรักษ์, 2550) และการบริการ การเรียนรู้ในชุมชนของวิทยาลัยชุมชนในลอสแอนเจลิสได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และความสำเร็ของนักศึกษา และนักศึกษาได้กลับมาทำงานและพัฒนาชุมชนด้วย (Band, 2005) ส่วนเสียงสะท้อนและการรับรู้ของชุมชนในด้านการบริการ การเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยเดปอล (Depaul University) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้โครงสร้างของชุมชน และการบริการโดยอาศัยการบริการ การเรียนรู้ของชุมชนเป็นฐานโดยศึกษาจากองค์กรที่มีส่วนร่วมในชุมชนพบว่ากิจกรรมการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกทักษะ การอบรม การให้ความรู้ สร้างและพัฒนาอาชีพ และชุมชนยังได้ประโยชน์จากการฝึกทักษะและประสบการณ์จากมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนอีกด้วย



1.4 การพัฒนาบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 4 มีตัวแปรที่บรรยาย 5 ตัวแปรอาจากกล่าวได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยเฉพาะทางมีการสร้างเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเครื่องมือได้ การเตรียมคนเข้าสู่ภารกิจของบริษัท การศึกษาในอาชีพใหม่เช่นเรียนจบ ปวส. แล้วเรียนต่อในระดับปริญญาตรีอีก 2 ปีแต่เรียนในมหาวิทยาลัยปีแรกเท่านั้น ส่วนปีที่ 2 ต้องเข้าไปศึกษาทักษะเฉพาะทางในสถานประกอบการที่จะเข้าไปทำงานเลย การอนุมัติโครงการวิจัยไม่เกิน 3 โครงการต่อบุคลากร 1 คน ต่อ ปีและควบคุมโดยการติดตามพร้อมกับการประเมินความก้าวหน้ามีคู่มือนักศึกษาเป็น E-Book แล้วให้นักศึกษาเข้าไปอ่านในระบบสะสมจำนวนครั้งแล้วให้รางวัลและการมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมให้เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการแบ่งภารกิจที่สำคัญของการบริหารการศึกษาซึ่งออกเป็น 8 ประการคือ พัฒนาโปรแกรมการศึกษา งานกิจการนักเรียนการบริหาร งานบุคลากร งานวางแผน งานธุรการ งานพัฒนาบุคลากรงานสัมพันธ์ชุมชน และความประพฤตินักเรียน (Sergiovanni, 1980) เช่นเดียวกันกับนวัตกรรมทางการบริหารของมหาวิทยาลัยเฉพาะทางตามแนวคิดของ Dillich (2000) ในด้านการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีการพิจารณาคัดเลือกหรือแลกเปลี่ยนอาจารย์ในระหว่างสถาบันที่เป็นสมาชิกร่วมกัน การพิจารณาสัญญาจ้างโดยเน้นผลงานเป็นหลักแทนรูปแบบดั้งเดิมจัดโปรแกรมพิเศษต่าง ๆ ในการอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีแก่อาจารย์ที่เข้ามาใหม่ และจัดให้คณาจารย์ได้มีการสัมมนาและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.5 การสร้างเครือข่าย เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 5 มีตัวแปรที่บรรยาย 5 ตัวแปร อาจากกล่าวได้ว่า การมีโอกาสใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกันกับชุมชนและมหาวิทยาลัยอื่นๆ ชุมชน ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงและการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยรัฐบาล กระตุ้นการลงทุนของนายจ้างเกี่ยวกับการฝึกอาชีพโดยการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างที่จำเป็นของนโยบายการฝึกอาชีพให้แก่พนักงานการเปิดโอกาสให้กลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพต่อการจัดการศึกษาทางด้านอาชีพและหลักสูตรของมหาวิทยาลัย โดยข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับมาตรการที่จำเป็นในการปฏิรูปอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่คุณภาพของการอุดมศึกษาที่ยูเนสโกได้เสนอไว้โดยมาตรการที่จำเป็นนั้นคือ 1.การประเมินคุณภาพโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นการประกันกระบวนการพัฒนา การบริหารจัดการการศึกษาเฉพาะทางเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เฉพาะทางทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ในสาขาการกำหนดนโยบายทางการศึกษา การบริหารการศึกษา การจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา การพัฒนาสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจ 2.การสร้างเครือข่าย เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้จากผู้อื่นตลอดเวลา มีความร่วมมือระหว่างประเทศ การมีเครือข่ายบัณฑิตศึกษาของภูมิภาค



เครือข่ายวิจัยและให้คำปรึกษา (Unesco, 2009) และสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ ที่พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการภายในระดับมหาวิทยาลัยนั้น มีพัฒนาการที่หลากหลาย สรุปได้ 4 แบบ โดยในแบบที่ 4 เป็นการบริหารจัดการแบบเครือข่ายหรือภาคีมีลักษณะการบริหารจัดการ ดังนี้ เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบัน ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546) และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาต้องคำนึง 3 ปัจจัยหลักคือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนร่วม การเสนอนวัตกรรมที่น่าสนใจ และการให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับผิชอบและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนจากการใช้รูปแบบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งมีการวางแผนที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2550)

1.6 งบประมาณ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 6 มีตัวแปรที่บรรยาย 5 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า การมีศักยภาพที่จะได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือด้านงบประมาณการหารายได้จากศักยภาพของกิจกรรมการเรียน การสอน และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเป็นทุนและตอบสนองความต้องการของชาติ เพื่อให้เกิดรายได้การพัฒนามหาวิทยาลัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงประชากร ความเจริญรุ่งเรือง และระบบเศรษฐกิจการเป็นความคาดหวังของสังคมในการจัดเตรียมความพร้อม การให้บริการแก่ชุมชน และสังคม สอดคล้องกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน โดยองค์ประกอบการบริหารงบประมาณนั้นควรให้อิสระในการบริหารงบประมาณสำหรับหน่วยงานด้านบริหารและด้านวิชาการ งบประมาณที่ใช้เป็นงบลงทุนและงบดำเนินการ โดยเฉพาะในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายการลงทุนร่วมกันระหว่างสถาบัน (กฤษณพล จันทร์พรหม, 2548) และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ มีปัจจัยที่มีผลทำให้การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในบริบทเดิมต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่บริบทใหม่ ซึ่งปัจจัยด้านการเงินและงบประมาณในบริบทเดิม ได้แก่ รัฐบาลสนับสนุนทั้งหมดสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล นักศึกษารับผิชอบค่าลงทะเบียนเรียนเป็นส่วนน้อย ส่วนบริบทใหม่ ได้แก่ รัฐบาลจำกัดการสนับสนุนทางการเงินและมีแนวโน้มลดลง นักศึกษาอาจต้องรับภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรของสถาบันสามารถตรวจสอบได้ และดูแลต้นทุนรายจ่ายต่อหน่วยผลิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546)

1.7 การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 7 มีตัวแปร ที่บรรยาย 3 ตัวแปรอาจกล่าวได้ว่า การได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการการศึกษาทางด้านวิชาชีพที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง การเพิ่มขึ้นของค่าลงทะเบียนของนักศึกษาและของงบประมาณเพิ่มจากภาครัฐ และการปรับเปลี่ยนระบบราชการในมหาวิทยาลัย



จะมีปัญหาและอุปสรรคด้านข้อมูลที่ต้องการและไม่เข้าใจภารกิจหลักขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร หรือการออกแบบงานใหม่ มีการปรับกระบวนการของงานโดยใช้เทคโนโลยี และพัฒนาคนในเรื่องทัศนคติความคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรมการทำงานโดยการสร้างความหมายร่วมกันขององค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Buntat, 2002) นอกจากนี้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์คือ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาประกอบด้วย ทิศทางการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง กลวิธีการเปลี่ยนแปลง บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง หน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จ กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาประกอบด้วย ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ หลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย และภาวะผู้นำและการจัดการ และกลยุทธ์การใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้ วงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุง (พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา, 2553)

1.8 การประกันคุณภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 8 มีตัวแปรที่บรรยาย 3 ตัวแปรจากกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาภายใต้การกำกับ ดูแลควบคุมและการตรวจสอบจากองค์กรวิชาชีพ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องซึ่งระบบประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาของชาติ โดยแบ่งเป็นระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายในเป็นการสร้างระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และระดับคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการติดตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) เช่นเดียวกับการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาสโดยใช้ Balance Scorecard ใน 4 มิติ คือด้านนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านกระบวนการ ด้านการเงิน และด้านการพัฒนาบุคลากร และนวัตกรรมพบว่า แต่ละด้านมีผลการประกันคุณภาพอยู่ในระดับดีทุกมิติ (พัชรินทร์ วิเศษบุญ และ บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ, 2551) การจัดระบบประกันคุณภาพพร้อมทั้งตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการศึกษา ระบบประกันคุณภาพที่ใช้ต้องสามารถเชื่อมโยงให้เกิดคุณภาพการทำงาน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับภาควิชาหรือสาขาวิชา ระดับคณะวิชา ไปจนถึงระดับสถาบันที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกตลอดจนความต้องการของสถานประกอบการ ดังที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้นำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน



ประกันคุณภาพการศึกษาเป็นปีที่ 2 ทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่บุคคลตกลงใจนำเอาสิ่งใหม่ๆ หรือความรู้ใหม่ๆ ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากทดลองใช้แล้วได้ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน (ทัตชนนันท์ คงชาว, 2553)

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางผลจากการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านี้แล้วพบว่า องค์ประกอบด้าน ผู้นำองค์กร การพัฒนาหลักสูตร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณ และการประกันคุณภาพ มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่วนองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างเครือข่ายมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในบรรดาองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดคือ ผู้นำองค์กร และยังเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เหตุการณ์ดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่าการศึกษาคั้งนี้ ผู้นำองค์กรคือ อธิการบดี ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีอำนาจและตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงทำให้ผู้นำองค์กร คือ อธิการบดี ผู้ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการงานของมหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้านจึงจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์ประกอบอื่นๆ ได้ องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรย่อมต้องเป็นไปตามทิศทางที่คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้นำในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระของกลุ่มวิชาต่างๆ ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stefano (2010) ที่ว่า งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำเชิงริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างหลักสูตรใหม่ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตรและการสอนเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยยึดนโยบายของรัฐและให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรส่วนการที่ผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น กล่าวได้ว่า อธิการบดี ซึ่งเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นผู้สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัย หรือองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวนี้การดำเนินการทั้งในทางตรงและทางอ้อมในด้านการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard พบว่า ผู้บริหารของโรงเรียน



ต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุนให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน โดยที่บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดของ Balanced Scorecard ตลอดจนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับหลักสูตร และผู้นำองค์กรคือ อธิการบดี มีอำนาจหน้าที่และมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล (ณัฐรัฐ ธนธิตกร, 2548) ดังที่ Hammer and Stanton (1995) ได้สรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการขับเคลื่อนโดยผู้นำระดับสูงขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Katz and Diana (2005) ที่ได้สรุปให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายการตัดสินใจเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ครอบคลุมถึงอิทธิพลทางสังคมและผู้นำที่ประกอบด้วยทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่น่าเชื่อถือ เสียงส่วนใหญ่ของเพื่อนร่วมงานและอิทธิพลของผู้นำระดับสูง เป็นต้น จากเหตุผลข้างต้น ผู้นำองค์กร จึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อทุกองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง และที่สำคัญคือ ต้องอยู่บนมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพล จันทรพรหม.(2548). การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2550). การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาหลักสูตรและการสอน.
- ณัฐรัฐ ธนธิตกร. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด Balance Score Card (BSC). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ทัตธนันท์ คงขาว. (2553). การประเมินผลลัพท์ระบบประกันคุณภาพ.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 3, 57.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). (2542).(ออนไลน์)
สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2552, จาก : <http://www.nesdb.go.th>.



- พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2550). *รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภายใต้พระราชบัญญัติราชภัฏ พ.ศ. 2547*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาการบริหารการศึกษา.
- พัชรินทร์ วิทคหาญ และบำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ. (2551). *ประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนীরาชบุรี โดยใช้ Balance Score Card*. ราชบุรี : วิทยาลัยพยาบาล.
- พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา. (2553). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. พัฒนาเทคนิคศึกษา, 22, 47.*
- ลิปนัท เกตุทัต. (2540). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : บมจ. ธนาคารกสิกรไทย.
- สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2555). *ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีก 10 ปีข้างหน้า. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 7, 1-3.*
- สุนทรีย์ คำเพ็ง. (2549). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- Band, R. R. (2005). *Service learning in a community College*. California: Pepperdine University.
- Buntat, Y. (2002). *IntegrasiKemahiran Employability dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri di Malaysia*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Campbell (1977). *Introduction To Education Administration Massachusetts*. Boston: Allynand Bacon.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. San Francisco: Harper & Row.
- Dillich, S. (2000). Corporate Universities. *Computing Canada, 26(16), 25.*
- Hammer, M. & Stanton, S. (1995). *The Reengineering Revolution*. London: Harper Collins.
- Katz, R. & Diana, O. (2005). *Renewing Administration: Preparing Colleges and Universities for the 21st Century*, Boston, MA: Anker Publishing.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608*



- Saylor, J. G., Alexander, W. M. & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum Planing for Better Teaching and learning*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Stefano, M. D. (2003). *School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Province, Argentina*. Retrieved Janaury 6, 2010, from: <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>
- Unesco. (2009). *Education for Sustainable Development*. Retrieved November 21, 2013, from: http://www.unesco.org/education/justpublished_desd2009.pdf