บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากล่าวไว้เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการวิจัยไว้ 5 ตอน ด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 กรอบทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 การวิจัยอนาคต และงานวิจัยอนาคต

ตอนที่ 5 เทคนิคการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 กรอบทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ใช้กรอบมาตรฐานและแมทริกส์ ISATIM (THE ISATIM STANDARDS AND MATRICES ซึ่งคำว่า ISATIM เป็นอักษรย่อมาจากคำว่า THE INTEGRATED SYSTEMS APPROACH TO IMPROVING MANAGEMENT) ของ เทลล์เลฟสัน (Tellefsen, 1990) โดยมีแนวคิดที่ว่าการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตนั้น มีแนวโน้มเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ตัดสินใจกับงานที่ต้องตัดสินใจ ทั้งนี้โดยที่ลักษณะการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม หรือบุคคลหลายๆ ฝ่าย และได้กล่าวถึงการปฏิสัมพันธ์ที่มีผลกระทบต่อกันระหว่างการตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารในมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จด้วย

เทลล์เลฟสัน (Tellefsen,1990) ได้เสนอตารางแมทริกส์การตัดสินใจ(DECISION MATRIX) ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตัดสินใจ (DECISION - MAKER) ซึ่งได้แก่ คณะผู้บริหาร และผู้บริหารระดับต่าง ๆ กับงานที่ต้องตัดสินใจ (DECISION-MAKING) โดยได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะงานที่ต้องตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับอย่างชัดเจน (โปรดดูรายละเอียดใน ภาคผนวก ง.)

ตามแนวคิดของเทลล์เลฟสัน ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดแก่สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญ ๆ 4 ประเด็นได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา จำนวนนักศึกษา สาขาวิชาที่ต้องการศึกษา ความไม่แน่นอนของตลาดแรงงาน การแข่งขันอย่างรุนแรงระหว่างภาครัฐ

และเอกชน และความไม่พอใจของสาธารณะเกี่ยวกับการลงทุนการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องท้าทาย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับการบริหารงานของตนเองครั้งยิ่งใหญ่ โดยต้องปรับทั้งกระบวนการและการดำเนินงานการบริหารภายใน และค้นหาวิธีแบบใหม่ๆ ในการบริหารในภาพรวมให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น กรอบมาตรฐานและแมทริกส์ ISATIM เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีการจัดการบริหารในสถาบันของตนให้ได้ดีพอสมควรและพออยู่ได้ แต่การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเริ่มจากความชัดเจนในวัตถุประสงค์และนโยบายของสถาบัน กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและโครงสร้างการบริหารที่สามารถครอบคลุมกิจกรรมและการดำเนินงานทั้งปวงของสถาบันรวมทั้งข้อผิดพลาดหรือจุดด้อยต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงด้วย

เทลล์เลฟสัน ได้เสนอแนวทางที่เรียกว่า แนวทางระบบที่บูรณาการแล้ว (INTEGRATED SYSTEMS) เขาได้เสนอทั้งในแง่วิธีการพัฒนา วิธีการดำเนินการติดตามผลและการปรับปรุงหน้าที่การบริหารงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางที่จะสามารถบรรลุถึงความจำเป็นและเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของสถาบัน ทั้งในระดับเอกัตบุคคล ภาควิชา คณะ หน่วยงาน และระดับสถาบัน โดยการใช้แมทริกส์การตัดสินใจ (MATRIX) เป็นเครื่องมือในการอภิปรายในเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียด ทั้งในแง่ความซ้ำซ้อนของกระบวนการและบ่งชี้ว่ามีหน้าที่อะไรบ้างที่จะต้องทำในกระบวนการต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย

นอกจากนี้ เทลล์เลฟสัน ได้ยืนยันและเชื่อว่าความสำเร็จที่ใช้กลวิธีเหล่านี้เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการจัดกิจกรรมทั้งหมด มากกว่าจะเป็นการหยิบยกแต่ละหน้าที่หรือแต่ละองค์กรมาทำ สถาบันอุดมศึกษาต้องประกอบไปด้วยระบบย่อย ๆ ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกันและมีการทำงานอย่างต่อเนื่องกัน จะแยกออกจากกันไม่ได้ บางครั้งต้องทำงานเป็นหนึ่งเดียว บางครั้งทำงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์บางอย่างบางเรื่อง บางครั้งการทำงานอาจมีผลกระทบกับระบบย่อยอื่น ๆ และบางครั้งอาจเป็นเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นในการแก้ปัญหาทั้งปวง จึงจำเป็นต้องเข้าใจระบบการทำงานทั้งระบบอย่างกว้าง ๆ และความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนงาน จำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงาน และมีข้อมูลย้อนกลับไปมาทั้งสถาบันด้วย จึงจะเกิดระบบที่เรียกว่าแนวทางระบบที่บูรณาการแล้ว

ในฐานะที่สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน มีการบริหารงานโดยสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ อธิการบดี และผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีโครงสร้างหน่วยงานทั้งที่เป็นวิชาการและไม่เป็นวิชาการ สามารถจัดงานบริหารเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้คือ งานวิชาการ งานกิจการนิสิต งานบุคคลและการพัฒนา และงานธุรการและการเงินงบประมาณ แต่ละฝ่ายงานบริหารจะต้องสนองตอบต่อจุดประสงค์ทางสังคมของสถาบัน การที่จะจัดการบริหารให้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อสถาบันมีความชัดเจนและความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างการจัดระบบระเบียบขององค์กรต้องเป็นที่

ยอมรับโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารทุกคน มีความชัดเจนว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจอะไร และใครรับผิดชอบอะไร การแบ่งงานต้องชัดเจนและไม่มีการซ้ำซ้อนแต่อย่างใด ดังนั้น โครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ก็คือ ขอบข่ายงานทั่วไป ที่จะบ่งบอกและกำหนดอำนาจ และความรับผิดชอบทางการศึกษา มีความจำเป็นจะต้องมีการประสานงาน และจะต้องมี การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารงานทั้ง 4 ด้าน อย่างชัดเจนด้วย เนื่องจาก ทั้งในการประสานงานและการปฏิสัมพันธ์ เป็นสาระสำคัญที่จะตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของ สถาบันได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถ ในการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี การเงิน และทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพด้วย สิ่งเหล่านี้สถาบันจึงต้องเป็นผู้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ในงานบริหารต่าง ๆ แก่ ผู้บริหารทุกระดับทั้งปวง รวมทั้งการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการสื่อสารกันระหว่างอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับกันด้วยจึงจะ สามารถทำให้สถาบันประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Tellefsen , 1990)

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดนี้เป็นหลัก แต่ได้มีการปรับใช้ในส่วนที่เกี่ยวกับ ชื่อคณะผู้บริหารและตำแหน่งผู้บริหาร และชื่องานที่ต้องบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับ โครงสร้างการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย ดังนี้

1. คณะผู้บริหาร และตำแหน่งผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งคณะผู้บริหาร และผู้บริหารระดับต่าง ๆ ที่มี ส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการหรืองานบริหารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1.1 คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย และ สภาวิชาการ

1.2 อธิการบดี และคณะ

1.3 คณบดี และคณะ

1.4 หัวหน้าภาควิชา และเทียบเท่า

2. งานบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดกลุ่มงานบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา ออกเป็น 5 กลุ่มงานหลัก ๆ ได้แก่

2.1 การบริหารงานทั่วไป

2.2 การบริหารงานวิชาการ

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.4 การบริหารงานการเงินและงบประมาณ

2.5 การบริหารงานกิจการนิสิต

ในการศึกษาแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตัดสินใจซึ่งก็คือตัวผู้บริหารกับงานบริหารที่ต้องตัดสินใจในอนาคตนั้น ผู้วิจัยได้นำหลักการตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์มาพิจารณาประกอบ จึงมีแนวคิดที่จะใช้กับการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า ในเรื่องลักษณะการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ อาจเกิดขึ้นด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เหมาะสมทั้งในอดีตและปัจจุบันแล้ว น่าจะมีแนวโน้มที่เหมาะสมกับอนาคตด้วย ดังนั้นจึงควรให้คงบทบาทนั้นไว้

2. ลักษณะที่พ้นสมัย หรือก่อให้เกิดปัญหาทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงว่าอาจมีแนวโน้มก่อให้เกิดปัญหาในอนาคตด้วย ดังนั้นจึงควรลดบทบาทนั้นลง

3. ลักษณะที่จำเป็นต้องบังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต จึงควรเพิ่มให้สมบูรณ์

จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวโน้มการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ กับลักษณะงานบริหารที่ต้องตัดสินใจ โดยใช้วิธีการตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์ให้ได้ลักษณะแนวโน้มอย่างคร่าวๆ เพื่อนำมาบูรณาการ ร่วมกับแนวคิดตามกรอบมาตรฐานและแมทริกส์ ISATIM ของเทลล์เลฟสัน แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาต่อไป (ดังได้กล่าวรายละเอียดในบทที่ 3)

ส่วนแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น จำเป็นต้องนำมาศึกษาด้วย เพราะเนื่องจากการตัดสินใจสำคัญต่อการบริหารอย่างยิ่ง นับเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการบริหาร จนเป็นหัวใจของการบริหาร มีทฤษฎีของกริฟฟิซส์ (Griffiths, 1959)เสนอว่าการตัดสินใจคือการบริหาร โดยได้ให้เหตุผลเชิงทฤษฎี 3 ประการ คือ

1. การกำหนดโครงสร้างขององค์กร เป็นไปโดยอาศัยธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจเป็นพื้นฐานของการพิจารณา

2. ฐานะตำแหน่งของผู้บริหารแต่ละบุคคลในองค์กร มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุมตามกระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ

3. ประสิทธิผลของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสัดส่วนของจำนวนการตัดสินใจที่เขาตัดสินใจด้วยตนเอง

ทฤษฎีของกริฟฟิซส์ มีอิทธิพลอย่างมากต่อวงการบริหารการศึกษามีแนวคิดเกี่ยวกับงานที่ตัดสินใจ พอสรุปได้ 2 ประการคือ

1. งานของผู้บริหาร คือ การดูแลเพื่อให้แต่ละตำแหน่งในองค์กรมีภาระรับผิดชอบกระบวนการตัดสินใจ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. เมื่อแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบของตนแล้ว อิทธิพลของผู้บริหารจะอยู่ที่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการกำกับดูแลด้วย

ในการจัดระบบและประเภทของการตัดสินใจ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงในหลายลักษณะ ดังที่บาร์นาทด์ (Barnard, 1969) กล่าวว่าการตัดสินใจเป็นเทคนิคที่ช่วยกำจัดทางเลือกในการดำเนินงานให้แคบลง เป็นทางเลือกแนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารคิดว่าดีที่สุดเหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักมีการตัดสินใจใน 2 ระดับคือ

1. การตัดสินใจระดับนโยบาย

การตัดสินใจระดับนโยบายนี้ ส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจของคณะและผู้บริหารระดับสูงสุด เช่น กระทรวง ทบวง กรม เพื่อกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม ที่เกี่ยวข้อง

2. การตัดสินในระดับปฏิบัติการ

เป็นการตัดสินใจของผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงมา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ในการตัดสินใจมักมีผู้ที่เกี่ยวข้อง 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายปฏิบัติ และฝ่ายตัดสินใจ ฝ่ายปฏิบัติมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แล้วส่งให้ฝ่ายตัดสินใจเป็นผู้พิจารณาว่าจะตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างใด

เครื่องมือที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหารต่าง ๆ ที่นิยมใช้กันอย่างมากคือ ในเรื่องงานประเมินผล ซึ่งฟิเกอร์และไมเยอร์ (อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์ , 2527) ได้ให้ความสำคัญต่องานประเมินผลอย่างยิ่ง และถือเป็นแนวทางของผู้บริหารในการตัดสินใจ เพราะงานประเมินผลสามารถแสดงสมรรถภาพการทำงานต่าง ๆ ได้หลายวิธีและอย่างมีหลักเกณฑ์ นอกจากนี้ความสามารถแยกประเภทของงานบริหารก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ผู้บริหารต่าง ๆ ควรจะต้องหยั่งรู้และเข้าใจลักษณะสภาพของงานแต่ละงานด้วย ดังเช่น ในงานวางแผนนั้น ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Taylor, อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2536) มีแนวคิดว่า งานวางแผนควรต้องแยกออกจากงานด้านปฏิบัติและต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงโดยตรง ส่วนงานด้านปฏิบัติต้องเป็นหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ยังมีการแบ่งลักษณะการตัดสินใจโดยการคำนึงถึงความสอดคล้องกันและสัมพันธ์กันระหว่างการตัดสินใจและลักษณะของงาน ซึ่งถ้าไม่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันแล้ว จะทำให้องค์กรประสบแต่ความขัดแย้ง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , มปป.) โดยแบ่งการตัดสินใจเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดและบังเกิดผลดีที่สุดอันจะทำให้แนวดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน เป็นการตัดสินใจเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้ผลสูงสุด และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงภายใต้ขอบเขตและเป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้จะรวมตั้งแต่การอำนวยการ การจัดการ และการควบคุมดูแลการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อสนองนโยบาย

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ เป็นการตัดสินใจของแต่ละระดับในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker , 1966) ได้แบ่งการตัดสินใจในการบริหารออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเรื่องทั่วไป เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเพื่อการกำหนดหลักการนโยบาย กฎระเบียบ หรือการแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นการตัดสินใจเพื่อคนทั่วไปในองค์กร

2. การตัดสินใจเฉพาะเรื่อง เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเพื่อการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวข้องเฉพาะคนบางคนบางกลุ่ม บางเรื่องและบางเวลา

ในการตัดสินใจสามารถใช้ได้ครอบคลุมงานทุก ๆ งาน งานทุก ๆ อย่างในองค์กรและมีความสำคัญพอ ๆ กับการปฏิบัติ ไซมอน (Simon, 1957) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การตัดสินใจแบบสามัญปกติ เป็นการตัดสินใจในหน้าที่การงานปกติหรืองานประจำ ซึ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจมีกำหนดไว้ในกฎระเบียบ และอำนาจหน้าที่

2. การตัดสินใจแบบวิสามัญ เป็นการตัดสินใจในลักษณะงานที่ต้องพิจารณาเฉพาะเรื่องเป็นกรณีไป นอกเหนืองานประจำ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจอย่างมาก

ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในงานบริหารที่ต้องตัดสินใจนั้น มีข้อควรคำนึงคือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ (Simon , 1957) ได้แก่

1. เวลาและสถานการณ์ จึงจะเลือกวิธีการตัดสินใจได้เหมาะสม
2. ข้อมูลและข่าวสาร ต้องได้รับข้อมูลจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ
3. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ บุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ
4. ผลของการตัดสินใจ ต้องเป็นประโยชน์โดยส่วนรวมมากที่สุด ซึ่งทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ และต้องมีการวางแผนการดำเนินงานที่ดีไว้ด้วย

การตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องขึ้นอยู่กับขอบข่ายในการตัดสินใจด้วย ดังที่ไซมอน (Simon, 1957) ได้แบ่งขอบเขตการตัดสินใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การตัดสินใจโดยขอบข่ายทางกฎหมาย ซึ่งในทางการศึกษาจัดเป็นรูปแบบการบริหารสายการบังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ลงมาจากสายงาน โดยมีกฎหมายรองรับอำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ ออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ

2. การตัดสินใจโดยขอบข่ายทางสังคม การตัดสินใจโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายถึงแม้ว่าจะถูกต้อง แต่อาจไม่ได้ผลดีต่อการบริหารงานของผู้บริหารก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องพิจารณาระบบของสังคม ค่านิยม และความเชื่อต่าง ๆ ของคนในสังคม เช่น สังคมประชาธิปไตย การตัดสินใจต้องคำนึงถึงความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล และความเห็นส่วนใหญ่ของคนในสังคมด้วย

ส่วนขอบเขตและบทบาทในการให้บุคลากรเข้าร่วมในการตัดสินใจนั้น ไซมอน (Simon, 1957) ได้กำหนดขอบเขตที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงว่า ควรเปิดโอกาสตามข้อกำหนดในกฎหมาย กฎระเบียบ ประเพณีที่ปฏิบัติกันมา และควรให้มีการยอมรับ ซึ่งเรียกว่าขอบเขตของการยอมรับ นอกจากนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel , 1992) เสนอว่าควรมีการคำนึงถึงการมีผลประโยชน์ร่วม ถ้ามีผลประโยชน์สูงก็ไม่ควรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้เสนอให้มีวิธีการทดสอบความเชี่ยวชาญและความชำนาญ เพื่อเลือกให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีผลกระทบต่อการตัดสินใจโดยตรงอย่างมาก การตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ ก่อนการตัดสินใจควรมีข้อมูลเพียงพอและคำนึงถึงค่านิยมต่าง ๆ ของสังคมด้วย สิ่งเหล่านี้ย่อมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารแต่ละแบบ ดังนั้นการตัดสินใจของผู้นำแต่ละแบบย่อมมีความหมายแตกต่างกันด้วย ลักษณะการตัดสินใจของผู้นำโดยทั่วไปมี 3 แบบ (เอกชัย กีสุขพันธ์ , 2527) คือ

1. การตัดสินใจของผู้นำแบบเผด็จการ เป็นการตัดสินใจของผู้บริหารที่ชอบแบบสั่งการเองทุกอย่าง โดยถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต่างต้องทำตามคำสั่งของตน การบริหารจะเป็นการใช้อำนาจมาก

2. การตัดสินใจของผู้นำแบบประชาธิปไตย มักใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจไม่นิยมใช้อำนาจ ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ การบริหารมักจะเป็นการประสานงานมากกว่าการสั่งการให้ปฏิบัติตาม

3. การตัดสินใจของผู้นำแบบตามสบาย หรือตามสถานการณ์ มักไม่ใช้วิธีการตัดสินใจที่ไม่แน่นอน การตัดสินใจขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นชอบตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ปัญหาที่ยุ่งยากที่มักเกิดขึ้นบ่อยในการตัดสินใจของผู้บริหารต่าง ๆ ดังที่ แมสสี (Massie , 1971) กล่าวว่า องค์กรขนาดใหญ่มักประสบปัญหาความซ้ำซ้อนและหลากหลายในการตัดสินใจ จนเป็นเหตุที่ทำให้สรุปข้อตัดสินใจไม่ได้ เพราะเนื่องจากความพยายามที่จะยึดหลักการให้โอกาสในการตัดสินใจแก่บุคคลต่าง ๆ เท่านั้น แต่อย่างไรก็ดีปัญหาเหล่านี้อาจสามารถแก้ไขได้โดยตัวผู้บริหารนั่นเอง ที่จะต้องคำนึงถึงลักษณะการตัดสินใจเป็นสำคัญ ที่ผู้บริหารเลือกใช้เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลดีที่สุด ซึ่ง ไซมอน (Simon, 1957) ได้แบ่งลักษณะการตัดสินใจออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูงสั่งการลงมา
2. การตัดสินใจโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอขึ้นไป
3. การตัดสินใจโดยตัวผู้บริหารเอง

จากการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ทำให้ทราบถึงลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหาร ชนิดของการตัดสินใจ การตัดสินใจและหน้าที่ในการบริหาร ข้อมูลกับการตัดสินใจ และข้อจำกัดของกระบวนการตัดสินใจ เหล่านี้เป็นกระบวนการตัดสินใจซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการบริหารงาน ที่ผู้บริหารระดับสูงสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารในสถาบันของตนในอนาคตได้ ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมาก ทั้งในงานประจำและการตัดสินใจยาก ๆ ที่ไม่มีรูปแบบแน่นอนได้อีกมากมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงประกอบการอภิปรายและข้อเสนอแนะเพื่อเสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับแนวโน้มการบริหารในอนาคตต่อไป

พิพิธภัณฑ์ สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ในการศึกษาเรื่องแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษานั้น มีความจำเป็นต้องศึกษาถึงสภาพการบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะและประเภทของผู้บริหาร และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร รวมทั้งลักษณะการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาด้วย ดังได้ศึกษาเรื่องต่างๆ ดังนี้

การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา

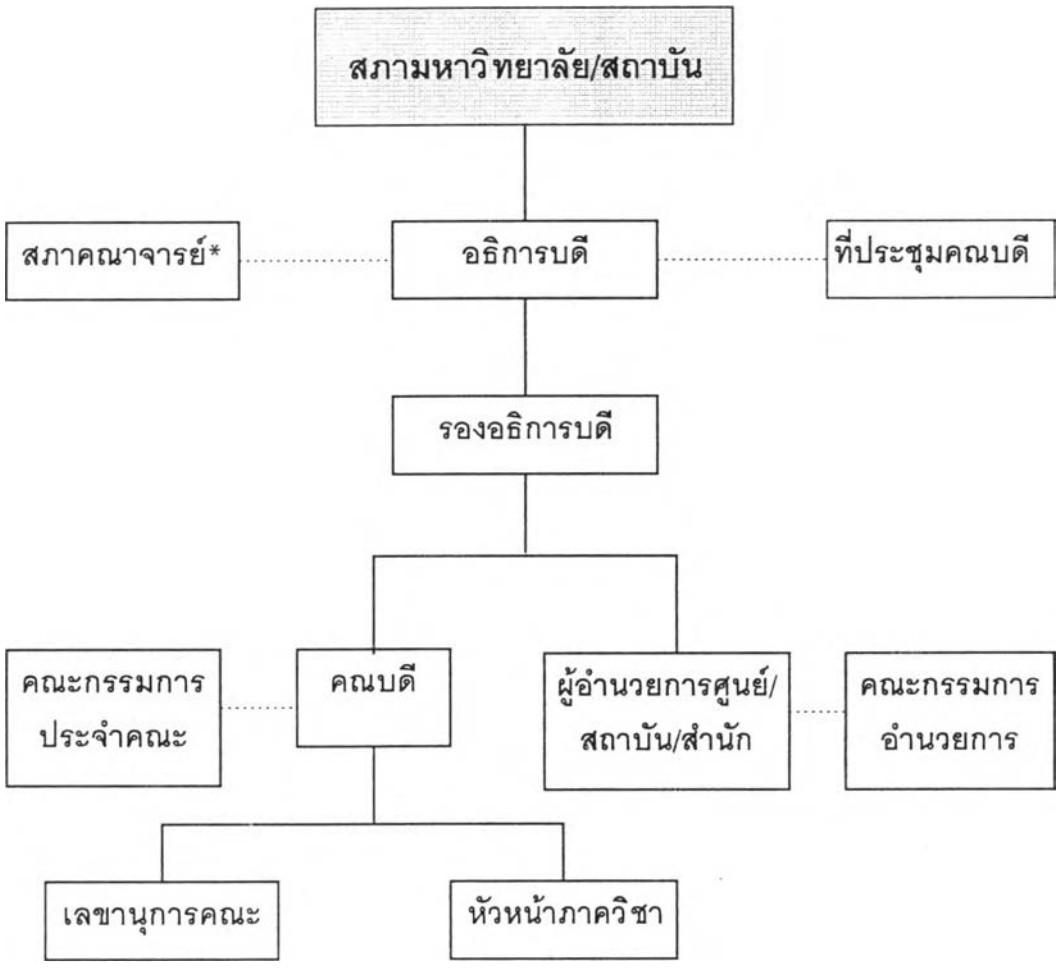
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีจำนวนสถาบัน 22 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัย 18 แห่ง และเป็นสถาบัน 4 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติของตนเอง โดยมอบอำนาจให้แก่สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหาร อธิการบดีอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสภามหาวิทยาลัยและรับผิดชอบงานบริหารในมหาวิทยาลัย ส่วนคณะ ศูนย์/สถาบัน/สำนัก และสำนักงานอธิการบดีอยู่ในบังคับบัญชาของอธิการบดี นอกจากนี้ มีที่ประชุมคณบดีและสภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่ปรึกษาในเรื่องการบริหารด้วย

การแบ่งส่วนราชการของสถาบันอุดมศึกษา

ดังแผนภาพที่ 2 ซึ่งแสดงถึงสายงานการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2 สายงานการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย



หมายเหตุ * เฉพาะพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย/สถาบันที่กำหนดให้มีสภาคณาจารย์ ซึ่งได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-ธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1 สภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรการบริหารงานสูงสุดของมหาวิทยาลัย โดยทั่วไป ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัยที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ยกเว้นนายกสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ส่วนกรรมการสภามหาวิทยาลัยนั้น โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากกรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหนึ่ง และจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่ง และมีรองอธิการบดีเป็นกรรมการ และเลขานุการสภามหาวิทยาลัย

องค์ประกอบของกรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง มีจำนวนกรรมการและอำนาจหน้าที่แตกต่างกันออกไปในรายละเอียดบางประการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1.1 สภามหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้มีประธานสภาคณาจารย์เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีกรรมการที่เลือกจากคณบดีหรือผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก/สถาบัน หรืออาจารย์ประจำที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรืออาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือกรรมการสภาวิชาการ อีกประมาณ 5-14 คน มหาวิทยาลัยเหล่านี้ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่วนเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้นั้น ไม่มีประธานสภาคณาจารย์เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

1.2 สภามหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยที่ไม่มีตัวแทนอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเหล่านี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นต้น

1.3 สภามหาวิทยาลัย ที่มีลักษณะพิเศษ คือมีองค์ประกอบเช่นเดียวกับข้อ 1 แต่เพิ่มสาระบางประการ ได้แก่ การระบุให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือภูมิภาคนั้นๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ 9 - 12 คน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคใต้ไม่น้อยกว่า 3 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ 9-12 เช่นกัน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่น้อยกว่า 4 คน นอกจากนี้ ยังระบุให้มีประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่งอีกด้วย

2. อธิการบดี

อธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย และเป็นกรรมการโดยตำแหน่งของสภามหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัย อธิการบดีดำรงตำแหน่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และนอกจากนี้อธิการบดียังมีอำนาจในการเสนอแนะสภามหาวิทยาลัย ในการแต่งตั้งรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ด้วย

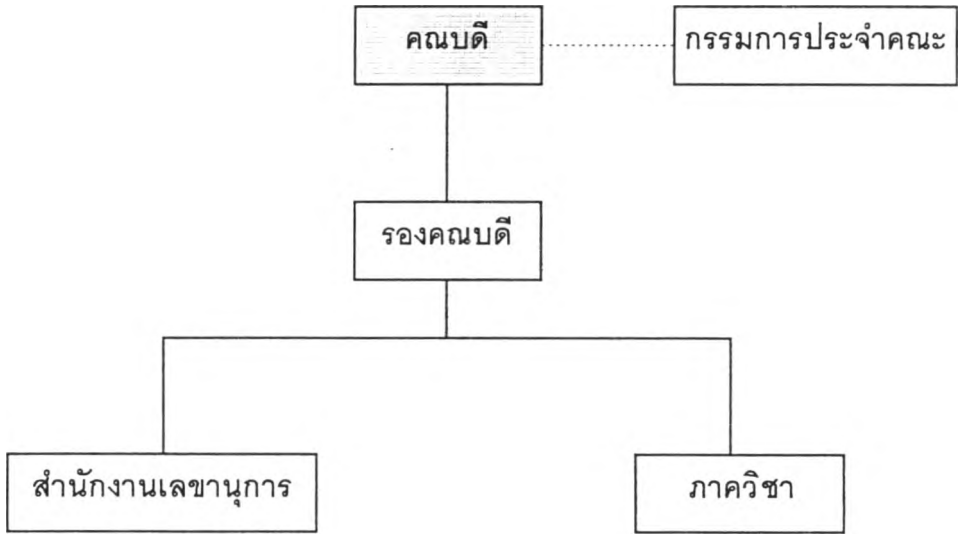
การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอธิการบดี ส่วนใหญ่แบ่งออกเป็น กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ กองแผนงาน กองบริการการศึกษา และกองกิจกรรมนักศึกษา

3. คณบดี

คณบดี เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในคณะ และเป็นประธานกรรมการประจำคณะ ซึ่งประกอบด้วย รองคณบดี และหัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการประจำคณะ เป็นองค์กรบริหารในเรื่องวิชาการ และให้คำปรึกษาแก่คณบดีในกิจการต่าง ๆ ของคณะ

แผนภาพที่ 3 การแบ่งส่วนราชการในคณะ



4 ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์/สำนัก

ผู้อำนวยการ เป็นหัวหน้าบริหารงานของสถาบัน/ศูนย์/สำนัก ซึ่งสถาบัน-อุดมศึกษา จัดตั้งหน่วยงานเหล่านี้ขึ้นเพื่อให้บริการทางวิชาการแก่คณะต่าง ๆ

สถาบัน/ศูนย์/สำนัก เป็นหน่วยงานส่งเสริมวิชาการ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีภารกิจเฉพาะด้านแตกต่างกัน คือ สถาบันเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการวิจัยเป็นหลัก ไม่ได้ผลิตบัณฑิตของตนเอง เช่น สถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำนักเป็นหน่วยงานให้บริการทางวิชาการ หรืออาจให้บริการการศึกษาในสาขาอื่นๆ ตามแต่ได้รับมอบหมาย เช่น สำนักฝึกอบรม ส่วนศูนย์เป็นหน่วยงานทางวิชาการ และเป็นแหล่งรวมเครื่องมือต่างๆ เช่น ศูนย์คอมพิวเตอร์

การบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยงานหลัก 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานการเงินและงบประมาณ

1 การบริหารงานทั่วไป

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยทั่วไป แบ่งองค์กรการบริหารออกเป็น 5 ประเภท ที่มีส่วนในการบริหารกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย (ทองเรียน อมรัชกุล, 2525) ได้แก่

1.1 สภามหาวิทยาลัย
1.2 ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย
1.3 ผู้บริหารระดับกลางและสภาผู้บริหาร
1.4 การบริหารโดยคณาจารย์
1.5 องค์กรนิสิต

1.1 สภามหาวิทยาลัย (BOARD OF TRUSTEES)

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรการบริหารสูงสุด คณะกรรมการ-สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยกับผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้มีจำนวนและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

1.2 ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย (UNIVERSITY ADMINISTRATION) หมายถึง คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และอื่น ๆ หน้าที่หลักของฝ่ายบริหาร ได้แก่ การสนับสนุนให้งานวิชาการของมหาวิทยาลัย

ดำเนินไปได้ผลดี ปกติแล้วอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาทั้งฝ่ายบริหารและวิชาการ มีคณะทำงานเป็นรองอธิการบดีหลายฝ่าย การแบ่งสายงานโดยมากใช้แบบสายงานหลักและงานช่วย เรียกคณะกรรมการชุดนี้ว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

1.3 ผู้บริหารระดับกลางและสภาผู้บริหาร (MIDDLEMAN ADMINISTRATORS AND ADMINISTRATIVE SENATE) บุคคลสำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสายบริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการต่าง ๆ (DIRECTORS) ทั้งนี้ให้มีส่วนร่วมและมีสิทธิมีเสียงในการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดนี้มักจะไม่รวมผู้บริหารชั้นสูงของอธิการบดี เพราะถือว่า เป็นผู้ดำเนินการไม่ใช่ผู้ควบคุมการบริหารแต่ประการใด คณะกรรมการชุดนี้ได้แก่ คณะกรรมการประจำคณะ/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย และอาจรวมถึงคณะกรรมการระดับภาควิชาด้วย

1.4 การบริหารโดยสภาคณาจารย์ (FACULTY SENATE) การบริหารตามแนวคิดนี้เกิดขึ้น เพื่อให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมและมีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย

1.5 องค์การนิสิต (STUDENT ORGANIZATION) เพื่อให้นิสิตเข้ามามีบทบาทและช่วยในการบริหารมหาวิทยาลัย ทั้งในรูปของสภาการบริหารโดยนิสิต (STUDENT GOVERNING BOARD) ซึ่งมีหน้าที่ในการประเมินผลและจัดทำข้อเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและระเบียบของมหาวิทยาลัย ในการนี้สภาการบริหารของนิสิตจะแต่งตั้งผู้แทนนิสิต ไปเป็นกรรมการต่าง ๆ ร่วมกับกรรมการของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้สภาการบริหารของนิสิต จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ต่าง ๆ ของนิสิตอีกด้วย

สถาบันอุดมศึกษามีฐานอำนาจอยู่ 5 แหล่ง ที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งใช้เป็นหลักการในการตัดสินใจในการบริหารสถาบัน หลักในการตัดสินใจในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา 5 ประการ ได้แก่

1. การที่ฝ่ายบริหารทำงานเป็นผู้มีอิทธิพลควบคุมอยู่ (ADMINISTRATIVE DOMINANCE)
2. การพิจารณาให้ฝ่ายบริหารมีความสำคัญเป็นอันดับแรก (ADMINISTRATIVE PRIMACY)
3. การร่วมกันในการใช้อำนาจตัดสินใจ (SHARED AUTHORITY)
4. การพิจารณาให้ฝ่ายวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก (FACULTY PRIMACY)

5. การที่ฝ่ายวิชาการทำตนเป็นผู้มีอิทธิพลควบคุม (FACULTY DOMINANCE)

ในอดีตนั้น ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจตัดสินใจในมหาวิทยาลัยมักยึดหลักเกณฑ์ใน ข้อ 1 และ ข้อ 2 ทั้งนี้ในทางปฏิบัติ สภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้มอบอำนาจให้แก่ผู้บริหาร และสภาคณาจารย์ ผู้บริหารจะมอบอำนาจอีกต่อหนึ่งไปยังคณาจารย์และนิสิต แต่ในปัจจุบัน การบริหารในมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องของการใช้อำนาจร่วมกันจากฝ่ายต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมา และในอนาคตจะมีลักษณะอย่างไรนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาต่อไป

2. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ อยู่ภายใต้โครงสร้างการบริหารที่ประกอบด้วย

2.1 สภามหาวิทยาลัย เป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และกำกับดูแลให้การบริหารงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

2.2 อธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหาร มีหน้าที่ควบคุมการบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องสนองตอบนโยบายของสภามหาวิทยาลัยด้วย

2.3 คณะวิชา เป็นฝ่ายทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารและกำกับดูแล

2.4 ภาควิชา เป็นฝ่ายบริหารวิชาการระดับย่อยที่สุด ที่มุ่งดำเนินการตามภารกิจหลักทั้ง 4 ประการ โดยมีอาจารย์ที่มีความรู้ ความชำนาญในด้านต่างๆ สังกัดอยู่ มีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ควบคุมดูแล และบริหารงานของภาควิชา

หน่วยงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 คณะวิชา เป็นหน่วยงานวิชาการที่ปฏิบัติภารกิจทั้ง 4 ประการตามขอบเขต สภาพ และความถนัดของแต่ละคณะ

2.2 สถาบัน/ศูนย์/สำนัก เป็นหน่วยงานส่งเสริมวิชาการ มีภารกิจเฉพาะด้านตามแต่ได้รับมอบหมาย

โดยสรุป ในสายงานการบริหารงานวิชาการ มีลักษณะความรับผิดชอบที่ลดลั่นเป็นขั้นตอน และอยู่ภายใต้โครงสร้างระบบบริหารดังกล่าว นับเป็นอุปสรรคและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามสังคมโลกและบริบทของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงควรได้มีการผ่อนคลายและปรับเปลี่ยน

ทั้งระบบการบริหารและตัวผู้บริหาร รวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ ไปโดยลำดับ เพื่อให้เอื้อต่อการประกอบภารกิจทางด้านนี้ให้มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และเป็นการเตรียมตัวเพื่อสู่โลกในอนาคตแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างทันการ

3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นไปตามพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 และทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศ ออก กฎ ทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2519 เรื่องการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 สายงาน (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2533) คือ

สาย ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ทั้งหลาย

สาย ข. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ

สาย ค. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ

จากสายงานดังกล่าว ทำให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบชั้นทางวิชาการ (ACADEMIC RANK CLASSIFICATION หรือ A.R.C) ได้แก่ ตำแหน่งในสาย ก.

2. ระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ (POSITION CLASSIFICATION หรือ P.C.) ได้แก่ ตำแหน่งในสาย ข. และ สาย ค.

ส่วนในเรื่องการสรรหาอาจารย์/บุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งนั้น (จุมพล หนิมพานิช, 2533) เป็นไปตามหนังสือเวียนของทบวงมหาวิทยาลัย ที่ สร.ท.ม.0202/ว.3 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีคัดเลือกอาจารย์เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดย กม. ให้อำนาจ อกม. มหาวิทยาลัย พิจารณาดำเนินการตามแต่สมควร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุแต่งตั้ง

โดยสรุป การที่โครงสร้างการบริหารงานบุคคลในระบบอุดมศึกษา มีข้าราชการ 3 สาย คือ ในตำแหน่ง สาย ก. สาย ข. และสาย ค. และอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ-ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม) ตลอดจนในเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และการพ้นจากงานนั้น แสดงให้เห็นถึงการเป็นระบบราชการอย่างเต็มตัว ทำให้ขัดกับหลักความเป็นอิสระและความมีเสรีภาพ ซึ่งหลักการนี้จะมีความหมายอย่างยิ่งในอนาคต แต่ปัญหาการแก้โครงสร้างการบริหารนั้น สามารถกระทำได้ โดยการร่วมมือกันของ

ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบ และโดยเฉพาะรัฐจะต้องทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของการบริหารงานบุคคล ในระบบอุดมศึกษาไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีความชัดเจนในแนวทางการพัฒนาในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามความคาดหวังไว้

4 การบริหารงานการเงินและงบประมาณ

การบริหารงานการเงินและงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อยู่ภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พุทธศักราช 2502 และระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พุทธศักราช 2525 และนอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดข้อปฏิบัติที่สำนักงบประมาณกำหนดในเรื่องการเงินและการคลัง โดยออกเป็นพระราชกฤษฎีการะเบียบกระทรวงการคลังต่าง ๆ รวมถึงเรื่องที่จะต้องทำความตกลงกับกระทรวงการคลังซึ่งเป็นผู้กำหนดด้วย

การจัดทำงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้จัดทำตามรูปแบบของงบประมาณแผ่นดิน เป็นระบบงบประมาณแบบรายแผนงาน (PPBS) โดยกำหนดโครงสร้างแผนงานของสถาบันอุดมศึกษา ออกเป็น 5 ระดับ คือ ด้าน สาขา แผนงาน แผนงานรอง และงาน/โครงการ (ปภาวดี ดุลยจินดา, 2528) โดยโครงสร้างแผนงานดังกล่าวอยู่ภายในด้านการศึกษา และจำแนกออกเป็น 11 แผนงาน ได้แก่

1. แผนงานบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา
2. แผนงานจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
3. แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
4. แผนงานวิจัยระดับอุดมศึกษา
5. แผนงานบริการวิชาการแก่สังคม
6. แผนงานกิจการนิสิตนักศึกษา
7. แผนงานอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ และพัฒนาศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม
8. แผนงานจัดบริการสาธารณสุข
9. แผนงานผลิต และส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร
10. แผนงานบริหารการสาธารณสุข
11. แผนงานควบคุมโรคติดต่อ

แหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัย พอสรุปได้ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน รายได้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งจำแนกการได้รับจัดสรรงบประมาณ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 20 แห่ง ที่อยู่ในระบบราชการ ได้รับการจัดสรรในแบบ PPBS หรือเป็นรายแผนงาน ตามรายละเอียดการจัดสรรเงินในหมวดเงินที่ทางสำนักงบประมาณกำหนด

1.2 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นรายปีในประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

2. เงินค่าหน่วยกิต ค่าบำรุงการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ จากการจัดการศึกษา และการบริการทางวิชาการแก่สังคม

3. เงินรายได้อื่นๆ หรือผลประโยชน์ที่มาจากการใช้ที่ดินราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยดูแล ปกครอง หรือใช้ประโยชน์

4. เงินรายได้หรือทรัพย์สินที่มีผู้ให้แก่มหาวิทยาลัย ซึ่งต้องจัดการเพื่อประโยชน์ และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และตามเงื่อนไขของผู้ที่ให้กำหนดไว้

5. แหล่งเงินจากต่างประเทศที่ได้รับการสนับสนุนเพื่อการทำวิจัย การให้ทุนการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม เป็นต้น

การบริหารการเงินและงบประมาณในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย การใช้เงินงบจากงบประมาณแผ่นดินส่วนหนึ่ง และจากรายได้ของมหาวิทยาลัยอีกส่วนหนึ่ง รายได้ของมหาวิทยาลัยส่วนนี้ ไม่ต้องส่งคืนคลังเป็นรายได้ของรัฐ แต่จะนำมาใช้เพื่อกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ โดยตั้งเป็นงบประมาณพิเศษของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี เรียกว่า งบรายได้ ซึ่งเป็นงบที่เสริมเพิ่มเติมจากงบประมาณแผ่นดิน ส่วนอำนาจในการใช้จ่ายเงินรายได้เป็นของสภามหาวิทยาลัยเอง ในการใช้จ่ายเงินยังต้องได้รับการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการจ่ายเงินรายได้ เป็นไปตามงบประมาณที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

การจัดทำงบประมาณในแต่ละปี สถาบันอุดมศึกษาจะเสนองบประมาณผ่านทบวงมหาวิทยาลัยไปยังสำนักงบประมาณเป็นผู้พิจารณาและวิเคราะห์ร่วมกับ สำนักงาน-คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-แห่งชาติเป็นฐานะผู้ให้คำปรึกษา

หลักเกณฑ์และขั้นตอนการเสนองบประมาณแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. สำนักงบประมาณ กำหนดปฏิทินงบประมาณ ประกอบกับข้อแนะนำหลักเกณฑ์แนวทาง แจ้งให้ส่วนราชการเตรียมจัดทำงบประมาณประจำปี

2. เมื่อส่วนราชการ (สถาบันอุดมศึกษา) ได้รับหนังสือแจ้งแล้ว จะมีการประชุมร่วมกับหน่วยงานในสังกัดของตน (คณะ/สถาบัน) โดยอาจมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงบประมาณที่รับผิดชอบร่วมให้คำแนะนำและให้ความคิดเห็น จากนั้นส่วนราชการจะพิจารณา ทบทวนนโยบาย และแผนงานประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของทบวงมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายและแผนงานของรัฐบาลในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินการจัดทำคำของบประมาณ

3. สำนักงบประมาณ กำหนดวงเงินรายรับ/รายจ่าย ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และเสนอยอดวงเงินทั้งประเทศ ประกอบด้วย ระดับกระทรวงและระดับกรม เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป

4. เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติวงเงินแล้ว สำนักงบประมาณจะแจ้งวงเงินที่อนุมัติให้ทบวงมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทราบ ส่วนราชการจะปรับปรุงรายละเอียดงบประมาณของตนให้อยู่ในวงเงิน แล้วส่งกลับสำนักงบประมาณพิจารณาปรับปรุงประมวลผลเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา เพื่อจัดทำร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณประจำปี สำหรับเสนอรัฐสภาต่อไป

ภาพรวมทั้งหมด ชี้ให้เห็นถึงการดำเนินการด้านการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในระบบราชการ เป็นที่ทราบกันดีว่าสภาพปัญหาของการบริหารอุดมศึกษาที่ประสบอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดความอ่อนแอของระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีสาเหตุมาจากความไม่คล่องตัวในการบริหารและการจัดการ อันเกิดจากการที่ระบบอุดมศึกษาถูกจำกัดด้วยกรอบ กฎระเบียบ และระบบงบประมาณ จนเกิดความไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการต่าง ๆ เช่น ความต้องการการบริหารงานวิชาการที่สามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ตามความเปลี่ยนแปลงของประเทศและความสามารถแข่งขันกับนานาชาติในประชาคมโลกได้ ความต้องการการบริหารงานบุคคลที่คล่องตัว และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะจูงใจและดึงดูดอาจารย์และนักวิชาการที่มีคุณภาพสูง ให้เข้ามาสู่และคงอยู่ในระบบอุดมศึกษา ตลอดจนความต้องการการบริหารการเงินและงบประมาณที่มีความคล่องตัวสูง และสามารถแสวงหารายได้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างพอเพียง เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างแน่นอน เนื่องจากระบบโครงสร้างการบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา

ต้องการการปฏิรูป และปรับปรุงอย่างจริงจังอยู่อีกมาก ทั้งในส่วนการจัดองค์กร และการประสานงานภายในระหว่างองค์กร เพื่อรองรับสภาพการในอนาคตที่กระแสของโลก และบริบทของประเทศไทยได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีความคล่องตัวสูงและมีกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง เมื่อเป็นเช่นนี้ความจำเป็นในระบบย่อยๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานการเงินและงบประมาณ ก็จะถูกผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 3 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับสภาพโครงสร้างและระบบบริหารอุดมศึกษา รวมทั้งเรื่องการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะทำให้ทราบทิศทางของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดี ดังประมวลสรุปสาระไว้ดังนี้

ในฐานะที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยย่อยของสังคม และนับว่าเป็นสถาบันหนึ่งในสังคมด้วย โดยที่ภารกิจที่มีอยู่จะต้องมีส่วนช่วยปรับปรุง ปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่อาจอยู่คงที่ได้ จะต้องมีการแปรเปลี่ยนไปตามสังคมและกาลเวลาด้วย ดังที่ พรชุลี อาชวอำรุง (2523) ได้ศึกษาถึงแวดวงของการเปลี่ยน-แปลงในโลกแห่งการอุดมศึกษา โดยได้วิเคราะห์ไว้หลายประเด็น พอสรุปให้เห็นถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงไปอย่างช้าๆ แต่มีความมั่นคง ส่งผลกระทบต่อทั้งทางอาชีพและชีวิตครอบครัวที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ของผู้คน อย่างลักษณะถาวร เป็นกลุ่ม และรักษาบทบาทของตนเอง และประการที่สำคัญคือลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลให้เกิดแนวโน้มใหม่ทางการศึกษา และแนวโน้มทางการศึกษานี้ทำให้เกิดความขัดแย้งในวิธีการตัดสินใจหรือการบริหาร การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาจึงแยกออกเป็น 2 รูปแบบ คือ อิงสถาบัน และอิงเทคโนโลยี รูปแบบอิงสถาบันมีลักษณะที่เป็นหน่วยงานที่ไม่ขึ้นกับหน่วยงานอื่น แต่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม คงทนถาวร เน้นตัวบุคคล และความสามารถเชิงปัญญา ส่วนรูปแบบอิงเทคโนโลยีนั้น แต่ละหน่วยงานจะมีความสัมพันธ์กัน ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ทันสมัย ถูกกาละเทศะ เน้นผลผลิต เป็นต้น ดังนั้นการที่จะศึกษาพิจารณาดูว่าการอุดมศึกษา จะมีแนวโน้มอย่างไรในอนาคตนั้น จึงจำเป็นต้องทราบก่อนว่ามีพลังอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทหลักๆ ก่อให้เกิดทางเลือกและความเสี่ยงที่ยากแก่การตัดสินใจเพื่อไปสู่อนาคต แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงนี้ บ่งบอกถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่พึงมีพันธกิจต่อสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องทบทวนบทบาทของตนเองในการที่จะสนองตอบสภาวการณ์ และความต้องการที่เปลี่ยนไป เพื่อการดำรงอยู่อย่างมีความหมายในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นในฐานะขุมปัญญาของสังคมด้วย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเป็นระบบที่สามารถค้นหา และปรับตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยที่ต้องเริ่มที่การปรับระบบการบริหารก่อนสิ่งอื่นใดทั้งสิ้น

แนวโน้มที่เข้ามามีส่วนกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตนั้น ที่เห็นได้ชัดคือในเรื่องการสื่อสารซึ่งไปได้รวดเร็วกว่าปัจจุบันหลายเท่า ด้วยอิทธิพลของเทคโนโลยี การสื่อสารเปรียบเสมือนดาบสองคม เป็นทั้งประโยชน์และโทษ ก่อให้เกิดการไม่สามารถปิดกั้นความลับได้แล้ว ทุกคนรู้ว่าใครทำอะไรที่ไหนและอย่างไร การติดต่อสื่อสารในลักษณะดั้งเดิมเปลี่ยนไปและค่อยๆ หายไป จากการติดต่อสื่อสารด้วยกระดาษ (PAPER WORK) ไปสู่เครื่องมืออิเล็กโทรนิค ระบบการสื่อสารทางไกล ระบบเครือข่ายข้อมูล INTERNET โยงใยเชื่อมต่อกันทั้งโลกเสมือนโลกแคบเข้าทุกที จากการพบปะกันตัวต่อตัว (FACE TO FACE) หมดความจำเป็นลงไปสู่การใช้โทรศัพท์ที่เห็นหน้ากันได้ ไปสู่มัลติมีเดีย ซึ่งเป็นพัฒนาการของประดิษฐกรรมที่กำลังพลิกผันวิถีชีวิตของมนุษย์ ที่รวมเอาสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปของภาพนิ่ง เสียง ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว มาประมวลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อการ สื่อความหมาย และสามารถสื่อสารตอบโต้ระหว่างกัน ระหว่างผู้ใช้กับเครื่อง และระหว่างผู้ใช้เครื่องหนึ่งกับผู้ใช้อีกเครื่องหนึ่งในรูปของเครือข่าย และปัจจุบันได้ใช้กันอย่างกว้างขวางในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา การจับจ่ายซื้อของ การบันเทิง และสันทนาการ สำหรับประเทศไทยมีผู้ใช้อยู่บ้าง และคงจะใช้กันอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ 21 นี้อย่างแน่นอน และเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางคำถามว่า จะส่งผลกระทบต่อคนไทยและสังคมไทยอย่างมากน้อยแค่ไหน แต่สำหรับการอุดมศึกษาแล้ว มีความสำคัญต่อเรื่องการบริหารมาก และถ้าหากสถาบันอุดมศึกษายังไม่สนใจยอมรับ และ/หรือใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เป็นแล้ว อาจบังเกิดผลเสียต่อระบบบริหารและการจัดการอุดมศึกษาอย่างแน่นอน

รูปแบบของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีลักษณะการพึ่งพาตนเอง เน้นจัดการเรียนการสอนแบบสหสาขาวิชา ไปสู่แนวคิดที่อาจารย์มีความสำคัญที่สุด และนิสิตนักศึกษามีความสำคัญในฐานะผู้บริโภค มีการต่อสู้เรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ดังนั้นการตัดสินใจเพียงกลุ่มบุคคลกลุ่มเดียวคือ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยดังเช่นในปัจจุบันนั้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งในเรื่องโครงสร้างและองค์ประกอบอย่างแน่นนอน โดยการยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ แนวโน้มที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ให้สภาคณาอาจารย์เข้าไปร่วมในการบริหารและการตัดสินใจแล้วนั้น อาจสะท้อนให้เห็นต่อไปในอนาคตว่า จะต้องมีผู้แทนของนิสิตนักศึกษา

และผู้แทนของสาขาวิชาเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ นอกจากนี้ลักษณะการตัดสินใจจะต้องปรับสู่ความรวดเร็ว ฉับไว ทันเวลาและทันเหตุการณ์ด้วย จึงจะมีความสมดุลกับสภาวการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนไปและจากอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารด้วย

ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารนั้น เป็นบทบาทของผู้บริหารที่จำเป็นต้องปรับโครงสร้างการบริหารของสถาบันของตนอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของงานประจำ สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสพลังทั้งภายในและภายนอกสถาบัน พลังภายในส่วนใหญ่แล้วจะเห็นได้จากการที่องค์กรได้นำเครื่องมือที่ทันสมัยเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงาน การปรับวิธีการ กระบวนการ ตัวบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ อำนาจหน้าที่ ฐานะและความรับผิดชอบต่างๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงพลังภายในที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในสถาบันขึ้น ส่วนพลังภายนอก ก็คือ สภาพบริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสอนาคตโลก อันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ประชาชน และเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากในการบีบให้สถาบันต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้ทันกับยุคสมัย ให้สามารถชี้นำ รองรับ และสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัจจุบันของการอุดมศึกษาไทย ที่ก่อกำเนิดขึ้นมาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ จึงทำให้ระบบระเบียบ และวิธีการบริหาร ที่ต้องปฏิบัติและอิงตามระเบียบราชการเป็นหลัก ดังที่ สุเทพ อัตถากร อดีตรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะดังกล่าวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะในยุคของการแข่งขันระหว่างประเทศด้านต่างๆ เป็นสภาพที่ควรจะปรับปรุงและพัฒนาต่อไปในอนาคต ในเรื่องการกำหนดนโยบายของรัฐด้านอุดมศึกษานั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาจากตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ตามกระแสโลกาภิวัตน์ต่อไป และทบวงมหาวิทยาลัยจึงมีการกำหนดนโยบายอย่างเด่นชัด เพื่อแก้ไขข้อจำกัดต่างๆ ที่เป็นปัญหาในระบบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในของระบบอุดมศึกษา อันจะนำไปสู่ความคล่องตัวและการมีอิสระในการบริหารงานของแต่ละสถาบัน ในขณะเดียวกันจะต้องมีการผ่อนคลายกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ของสถาบันอุดมศึกษาไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงกลไกการบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2537) เพื่อปูทางไปสู่ความเป็นอิสระและการปกครองตนเองในอนาคต โดยอาศัยเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่เข้าช่วยในการวางแผน และติดตามการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถาบัน

I17465357

ภายใต้โครงสร้างระบบอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไปดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีแผนที่ชัดเจนในการค่อยๆ แปลงฐานะและรูปแบบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้งที่มีอยู่แล้วและที่ตั้งขึ้นใหม่มาในทิศทางเดียวกัน วิจิตร ศรีสอ้าน (2537) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนา จะต้องมีรูปแบบองค์กรและการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการปรับตัว และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรได้รับการทดลองและพัฒนาอย่างจริงจัง ระบบการบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา ควรจะพัฒนาให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่ผูกมัดกับโครงสร้าง (ทบวงมหาวิทยาลัย , 2533) เพื่อประโยชน์ต่อความไวในการปรับตัว และการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การยุบรวมภาควิชาบางส่วนเข้าด้วนกัน การจัดหลักสูตรในรูปโครงการมากขึ้น เป็นต้น การปรับโครงสร้างภายในทางวิชาการ (ทบวงมหาวิทยาลัย , 2533) ยังสามารถพัฒนาไปถึงขั้นที่ สถาบันบางแห่ง อาจมีโครงการผลิตกำลังคนเฉพาะทางร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้

ภายใต้รูปแบบการบริหารที่มีอิสระมากขึ้นนี้ องค์กรการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย , 2533) จำเป็นต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย ดังเช่น การพัฒนาองค์กรบริหารงานวิชาการขึ้นเป็นอิสระจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะกำกับดูแลด้านนโยบายและทิศทางหลัก การเปิดโอกาสให้บุคคลและชุมชนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับสภาบริหารลงมาจนถึงคณะกรรมการบริหารในหน่วยงานย่อยของสถาบัน โดยเฉพาะหน่วยงานเพื่อการบริหารวิชาการ มีระบบสาร-สนเทศที่ทันสมัย เพื่อการวางแผนและติดตามการดำเนินงาน มีการใช้เทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ และมีการร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกในกิจการต่างๆ มากขึ้น ทั้งเพื่อประโยชน์ในแง่การระดมเงินทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ทิศทางการพัฒนาระบบบริหารงานของรัฐ และระบบราชการ ซึ่งตามแนวคิดของสิปปนนท์ เกตุทัต (2537) ได้กล่าวว่า จะต้องมีการปฏิรูประบบบริหารงานของรัฐและระบบราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและการแข่งขันของเศรษฐกิจไทย โดย

1. ปรับปรุงกฎหมายมหาชน โดยการปรับปรุงทั้งปรัชญา กฎหมาย และเนื้อหาของวิชานิติศาสตร์ เพื่อให้สามารถใช้กฎหมายมหาชนเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาของรัฐ

2. ปฏิรูประบบราชการ ให้มีขนาดเล็ก กระทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพ โดย

2.1 ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัย ลดขั้นตอนในการทำงาน และขบวนการอนุมัติ พร้อมทั้งจัดระเบียบและวิธีการปฏิบัติให้สั้นและคล่องตัว นำเอาวิธีการจัดการสมัยใหม่และเป็นสากลมาใช้

2.2 พัฒนาระบบบริหารบุคคลให้เข้าสู่โครงสร้างใหม่ โดยการลงทุนสร้างคนพัฒนาทักษะตลอดช่วงชีวิตของการรับราชการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนการประหยัดกำลังคนและประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้

2.3 เปลี่ยนระบบการบริหารงานจากลักษณะแนวดิ่ง (HIERARCHY) และทำงานตามหน้าที่ มาเป็นลักษณะแนวราบ (FLAT ORGANIZATION) และทำงานตามภารกิจ (MISSION-ORIENTED) เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหาร และเกิดความคล่องตัวมากขึ้น

แนวคิดในเรื่องระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของประกอบ คุปรัตน์ (2537) ที่กล่าวไว้ว่า ระบบความสัมพันธ์หรือสายบังคับบัญชาแบบแนวดิ่งจะเปลี่ยนเป็นระบบเครือข่ายต่างต้องพึ่งพากัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน โดยเน้นการตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัวและทันต่อเหตุการณ์ โดยมีความเห็นว่าองค์กรของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยแบบดั้งเดิมนั้น มี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกต่างคนต่างทำ เหมือนคอมพิวเตอร์ที่ทำงานแยกส่วนกัน ไม่มีการเชื่อมโยงกันเกิดการทำงานซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองทรัพยากร อีกลักษณะหนึ่ง เป็นระบบเดียวที่เต็มไปด้วยระบบสายบังคับบัญชา มีขั้นตอนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าติดขัดในการตัดสินใจ และไม่คล่องตัวในการดำเนินการ และทางเลือกในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจะต้องประสานงานกันมากขึ้น ในบางลักษณะจะเป็นความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอื่น ๆ ด้วย แต่ละสถาบันก็ให้ความร่วมมือแก่กัน โดยตั้งอยู่บนฐานของการได้รับประโยชน์ร่วมกัน

นอกจากนี้ สิปปนนท์ เกตุทัต (2537) ได้แสดงความคาดหวังต่อสถาบันอุดมศึกษาว่าจะต้องมีบทบาทในทั้งสามด้าน คือ การตอบสนอง การช่วยชี้นำ และการเตือนสติต่อสังคม โดยได้วางแนวทางการปฏิรูประบบบริหารของมหาวิทยาลัย ไว้ 3 ประเด็น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้แก่

1. ระบบบริหารให้มีการบริหารภายในได้อย่างมีอิสระ

2. ระบบการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหาร ให้ปลอดจากระบบการเมืองและระบบอุปถัมภ์ มาเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีโลกทรรศ์อุดมศึกษาในการบริหาร อย่างแท้จริง

3. ระบบโครงสร้างทางวิชาการ เช่น มีการสร้างความเป็นปึกแผ่นในกิจการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นประโยชน์คุ้มค่า

ส่วนในเรื่อง การจัดรูปแบบองค์กรในอนาคตนั้น ทอฟฟ์เลอร์ ได้เขียนไว้ในหนังสือคลื่นลูกที่สาม (THE THIRD WAVE) (Toffler, 1980) กล่าวว่า การจัดองค์กรในคลื่นลูกที่สอง มีลักษณะแบบอำมาตยธิปไตย เป็นการจัดลำดับจากสูงมาหาต่ำ ส่วนในคลื่นลูกที่สาม ลำดับขั้นจะแคบกว่า ผู้บริหารระดับสูงจะน้อยลง องค์กรใหม่จะจัดเป็นรูปแบบของกลุ่มย่อยๆ ที่เชื่อมโยงถึงกันแต่ละกลุ่ม จะมีความสัมพันธ์กับโลกภายนอกได้โดยตรง โดยที่ไม่จำเป็นต้องมาผ่านศูนย์กลาง รูปแบบใหม่นี้ แตกต่างจากเดิมตรงที่เป็นแบบ "ทวิ" คือ ปรับตัวเองได้มากกว่าสองสภาพตามสถานการณ์ เหมือนพลาสติกที่อาจเปลี่ยนรูปตัวเองได้ตามอุณหภูมิ และมีแนวคิดว่า ระบบแยกย่อยศูนย์ และกระจายศูนย์ทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ที่สามารถนำมาใช้ได้ในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ กล่าวคือทุกวันนี้ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามพรรคการเมืองใหม่ เทคนิคการจัดการใหม่ และปรัชญาใหม่เกิดขึ้นมากมาย มีแนวโน้มในการต่อต้านระบบรวมศูนย์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบาย บริษัทและองค์กร รัฐบาลและเอกชน ตลอดจนเรื่องเศรษฐกิจกำลังก่อให้เกิดสังคมใหม่ และทำให้กฎเกณฑ์ของเมื่อวันวานนี้กลายเป็นสิ่งล้าสมัย

ในเรื่องระบบการบริหารแบบรวมศูนย์นี้ มีนักการศึกษาของไทยหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกัน ดังเช่น ประกอบ คุปรัตน์ (2537) กล่าวไว้ว่า แนวโน้มของการอุดมศึกษาไทยควรเปลี่ยนจากระบบบริหารอุดมศึกษาแบบรวมศูนย์ ไปสู่การกระจายอำนาจและให้ความเป็นอิสระในการจัดการมากขึ้น กล่าวคือ ในอนาคตนั้นการบริหารงานจึงต้องมีการจัดโครงสร้างใหม่ให้หน่วยงานภายในได้ดำเนินการได้อย่างคล่องตัว ฉับไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น งานส่วนกลางจะต้องมีขนาดเล็กลงจนใช้กำลังคนและทรัพยากรน้อยที่สุด กำลังคนที่ใช้เพื่อการกำกับและควบคุมจากส่วนกลางจะลดลง เพื่อใช้กำลังส่วนใหญ่ไปสู่ฝ่ายปฏิบัติการ อันเป็นตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของสถาบันอย่างแท้จริง ซึ่งในแง่ของการปฏิบัติ ทบวงมหาวิทยาลัยได้มีความพยายามผลักดันอย่างต่อเนื่อง (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2537) เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจและลดสภาพการเป็นราชการลง โดยได้ตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานหลายชุดเพื่อพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความเป็นอิสระและแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารและดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนถึงขั้นการพัฒนาระบบมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แนวโน้มดังกล่าวนี้ อาจต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป ตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถาบันที่ประสงค์จะพัฒนาไปในแนวทางดังกล่าว

ลักษณะในการวางกฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร โนส์ (Asa Knowles, 1977) กล่าวว่า ต้องมีลักษณะที่แน่นอนชัดเจน มีลักษณะกว้างๆ และครอบคลุมลักษณะการใช้อำนาจโดยทั่วๆ ไป และจากการวิเคราะห์เรื่องกฎเกณฑ์ และระเบียบแบบแผนในระบบราชการของ เวเบอร์ (Max Waber, 1966) พบว่า ระบบราชการ

ที่มี นโยบาย กฎเกณฑ์ และระเบียบแบบแผนต่างๆ กำหนดไว้แน่นอนชัดเจน และไม่เห็นแก่ผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ เป็นหลักที่คนทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถรู้ และต้องปฏิบัติตามอย่างเสมอเหมือนโดยทั่วไป การวางกฎระเบียบส่วนใหญ่เป็นการกำหนดวิธีการและการควบคุม ดังนั้นจึงมีช่องโหว่ที่ในกฎระเบียบมิได้กล่าวไว้ ซึ่งตรงจุดนี้เป็นจุดที่สามารถนำไปพลิกฝันกฎระเบียบได้เอง

นอกจากนี้ ยังมีลักษณะการจัดองค์กรอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่ง ทอฟฟ์เลอร์ เขียนไว้ในหนังสือ THE FUTURE SHOCK (Toffler, 1970) การจัดองค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มทำงานย่อยที่เรียกว่า กลุ่มเฉพาะกิจ (AD HOC) มีหน้าที่ปฏิบัติงานหรือทำงานในลักษณะชั่วคราว โดยมีโครงสร้างใหม่ เรียกว่า MATRIX ORGANIZATION (M.O.) แทนที่องค์กรจะถูกควบคุมจากส่วนกลางแห่งเดียว แต่กลายเป็นองค์กรที่มีสายงานบังคับบัญชาหลายสาย รูปแบบการจัดองค์กรแบบนี้นิยมใช้กันแพร่หลายในหลายประเทศ เช่น อเมริกา และสวีเดน มีข้อดีตรงที่ พนักงานมุ่งความสนใจไปที่งานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว ทำให้การมองปัญหาในวงแคบหรือมุมเดียวหมดไป องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์รอบตัวได้ และเป็นการลดอำนาจส่วนกลางไป

โดยสรุปแล้ว โครงสร้างการบริหารงานต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายของภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ในอนาคตระบบอุดมศึกษาต้องการระบบที่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นเอกภาพพอสมควร ภายใต้รูปแบบการบริหารที่มีอิสระมากขึ้น มีการพัฒนารูปแบบองค์กรการบริหารและปรับโครงสร้างให้มีความไวในการปรับตัว มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ทันสมัยเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องทราบทิศทางในการบริหารงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาที่ชัดเจน และมีกลไกที่จะปรับตัวให้เข้าสู่อนาคตได้ดัง อาจกล่าวไว้ว่าทิศทางของสถาบันอุดมศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับทิศทางการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ

ตอนที่ 4 การวิจัยอนาคต และงานวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคต (FUTURE RESEARCH) เป็นการวิจัยที่ตั้งอยู่บนแนวคิดตามปรัชญาอนาคตนิยม (จุมพล พูลภัทธชีวิน, 2529) แนวคิดนี้เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ ของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

โดยมีความเชื่อว่าอนาคตเป็นเรื่องที่สามารถจะศึกษาได้อย่างเป็นระบบ การคิดเกี่ยวกับอนาคตของมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์เป็นผู้สร้างอนาคต มนุษย์จึงคิดเลือกทำอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันต้องคิดและหาทางป้องกันทางเลือกอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ หรือถ้าหากอนาคตที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น จะมีการเตรียมตัวอย่างไร จึงจะเผชิญกับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ อนาคตนิยมยังเชื่อว่า การคิดถึงทางเลือกช่วยให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับอนาคต และเข้าใจสถานภาพในปัจจุบันได้ดีขึ้น

ในปัจจุบันได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยอนาคต (พรชุลี อาชวอำรุง, 2537) เพื่อป้องกัน ป้องปราม เพื่อวางแผนที่เป็นไปได้อย่างเหมาะสม และเพื่อประเมินและพัฒนาสถาบันต่างๆ ให้เข้ากับบริบทของอนาคต โดยมีความเชื่อว่า นักวิจัยอนาคตทำวิจัยเพื่อทำนายว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต แต่ความจริงนั้น นักวิจัยอนาคตรู้ดีกว่าผู้อื่นว่าอนาคตนั้นทำนายไม่ได้ และไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างแท้จริง แน่นอนว่าต้องมีอะไรเกิดขึ้นในอนาคต นักวิจัยอนาคตจึงเพียงแต่แนะว่าอะไรน่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อที่เราจะได้ตัดสินใจว่าต้องการให้อะไรเกิด หรือป้องกันไม่ให้เกิด การมองดูแนวโน้มในปัจจุบันเป็นแนวทางหนึ่งในการกะประมาณว่าอะไรน่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และการรู้ความเป็นไปได้ในอนาคต นั่นคือ รู้ว่าอะไรอาจเกิดขึ้นทำให้เราสามารถเลือกได้ ถ้าไม่รู้ว่ามีข้อเลือกอะไรบ้าง ก็ไม่อาจเลือกว่าต้องการให้เกิดอะไร หรือทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น ดังนั้นขั้นตอนแรกในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้น ก็คือการบ่งชี้ว่าอะไรอาจเกิดขึ้นในอนาคต

การวิจัยอนาคตนั้น เน้นที่การศึกษาทางเลือกอนาคตต่างๆ ที่เป็นไปได้ (POSSIBLE) หรือน่าจะเป็น (PROBABLE) หลายๆ ทางเลือก (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2529) การทำนายอนาคตของนักวิจัยอนาคตนั้น จึงไม่มีลักษณะเหมือนการทำงาน (PREDICTION) ในสาขาวิทยาศาสตร์ซึ่งมีอำนาจในการทำนายในแง่ของสถิติสูง ดังนั้นนักวิจัยอนาคตจึงนิยมใช้คำว่า FORECAST ทั้งนี้เพราะสิ่งที่ทำนายไว้มักจะเกิดก่อนระยะเวลาที่เราทำนายอยู่เสมอ เพราะเมื่อมนุษย์ยิ่งคิดเกี่ยวกับอนาคตที่พึงประสงค์ที่เป็นไปได้มากเท่าใดเขาก็จะพยายามที่จะทำให้เกิดขึ้นเร็วขึ้นเท่านั้น

การวิจัยอนาคต จึงเป็นวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ ที่เป็นไปได้ อาจจะเป็นกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง มีการเน้นข้อมูล (DATA-ORIENTED) และมีระบบระเบียบวิธีวินิจฉัยเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมาย (จุมพล พูลภัทธชีวิน, 2529) ดังนี้คือ

1. บรรยายอนาคตรูปแบบต่างๆ ที่จะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

2. ประเมินสถานภาพในปัจจุบันเกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่เรามีอยู่เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ในแต่ละทาง

3. บ่งชี้ผลกระทบ และผลต่อเนื่องที่เป็นไปได้ต่าง ๆ ของแต่ละอนาคต

4. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

5. เข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

โดยสรุปแล้ว การวิจัยอนาคตนั้น สามารถศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยที่ควรมีการบ่งชี้ว่าอะไรอาจขึ้นในอนาคตที่ชัดเจน ศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้และกำหนดทางเลือกที่พึงประสงค์ไว้เพื่อการกะประมาณสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้นควรมีการเตรียมตัวเพื่อป้องกัน ป้องปรามโดยการวางแผนที่เป็นไปได้อย่างเหมาะสม เพื่อไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ได้

การวิจัยตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต เพื่อศึกษาแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในศตวรรษที่ 21 ตามกระบวนการวิจัยที่เรียกว่าอนาคตปริทัศน์ (FUTURE SCANNING PROCESS) ซึ่งคำศัพท์ภาษาไทยได้บัญญัติศัพท์โดย ดร.สุจริต เพียรชอบ

การวิจัยตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์นี้ เป็นเทคนิควิจัยอนาคตที่ใช้กันแพร่หลายมานานแล้ว ในประเทศสหรัฐอเมริกา โจอี้ ดี แลปิน (Lapin, 1992, 1993) ศาสตราจารย์สาขาสังคมวิทยา อยู่ที่วิทยาลัยชุมชนคาตันวิลล์ แห่งรัฐแมรี่แลนด์ เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้เขียนหนังสือและบทความลงในนิตยสารตามที่อ้างอิง สำหรับในประเทศไทยนั้น ยังไม่เผยแพร่มากนัก รองศาสตราจารย์ ดร.พรชุลี อาชวอำรุง ผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ ได้ให้ความสำคัญและความสนใจเป็นอย่างยิ่ง โดยได้เสนอโครงการวิจัยเรื่อง รูปแบบการศึกษาเพื่อความสมดุลกับบริบทของประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 ต่อการประชุมนานาชาติ เรื่องการศึกษาเพื่อเด็กของโลก ซึ่งจัดโดยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย เมื่อเดือนตุลาคม 2535 โดยใช้กลวิธีวิจัยอนาคตตามกระบวนการอนาคต-ปริทัศน์ นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการแปลและเรียบเรียงเป็นบทความ เสนอในโครงการบรรยายพิเศษชุด ก้าวไกลไปกับวิทยาการวิจัย ครั้งที่ 4 เมื่อเดือนสิงหาคม 2537 และเขียนบทความเผยแพร่ลงในวารสารวิธีวิทยาการวิจัย ตามที่อ้างอิง โดยได้กล่าวถึงกระบวนการทำวิจัยแบบกระบวนการอนาคตปริทัศน์ ดังพอสรุปขั้นตอนของกระบวนการได้ดังนี้

1. กำหนดผู้วิจัย

2. กำหนดว่า อะไรคือผลที่ต้องการ เช่น แนวโน้มระดับโลก หรือเฉพาะ-เจาะจง พร้อมด้วยเหตุผลเชิงประจักษ์ เช่น ภารกิจ เป้าหมาย ความต้องการ ฯลฯ จัดทีมตามสารบบของผลที่ต้องการ เช่น การอุดมศึกษา การมัธยมศึกษา การประถมศึกษา ฯลฯ

3. ด้านที่เป็นทางการ ฝึกทีมอนาคตปริทัศน์ โดยสอนว่าจะต้องสแกนอะไร เช่น เอกสาร แรงงาน สาธารณสุข หนังสือพิมพ์ ผู้มีหัวรุนแรงทางสื่อสารมวลชน บทปาฐกถา การประชุม การสัมมนา มูลนิธิ หน่วยงานของรัฐ ผู้ลงทุนต่างชาติ ธนาคารแห่ง-ประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ฯลฯ

4. เลือกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งเอกสาร และบุคคล เช่น อาจใช้รหัสไปรษณีย์เป็นต้น

5. ด้านที่ไม่เป็นทางการ กำหนดได้โดยสังเกตปัญหา เรื่องราวต่างๆ ในชุมชน จากการสัมภาษณ์ผู้นำระดับต่าง ๆ เช่น ถามว่า "ท่านคิดว่าเป็นอะไรจะเป็นแนวโน้มสำคัญที่สุดในอนาคตของประเทศไทยในอันดับที่ 1-10"

6. หาความเที่ยงตรงของข้อมูลทางการและไม่เป็นทางการที่ได้จากข้อ 3 และข้อ 5

7. จัดการประชุมอภิปรายของทีมอนาคตปริทัศน์ทั้งหมด และแนวโน้มข้อความที่บ่งบอกความเปลี่ยนแปลง และไม่ใช่เหตุผลซึ่งจำเป็นต้องตอบว่า "ทำไม"

8. เสนอรายการแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่คัดสรรตามเกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล และขอให้เพิ่มรายการ

9. จัดประเภท ทั้งด้านระยะยาว และด้านตามเหตุผล ถ้าไม่มีลักษณะเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นแนวโน้ม

10. ประมวลแนวโน้มตามสารบบที่กำหนดไว้ทั้งหมด

11. พัฒนาว่าจะมีผลกระทบอะไรจากแนวโน้มในข้อ 10 เช่น จะเกิดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอะไร

12. ทำนายและกำหนดการตอบสนอง และกิจกรรมที่น่าเกิดขึ้นจากแนวโน้มในสารบบที่ได้

(โปรดดูรายละเอียด กลวิธีวิจัยอนาคต : กระบวนการอนาคตปริทัศน์ ในภาคผนวก ค.)

โดยสรุปแล้วการวิจัยตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์ มีลักษณะเด่นหลายประการ พอสรุปได้คือ

1. ลักษณะเด่นของการศึกษาจากเอกสาร

1.1 สามารถรวบรวมแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ ได้เป็นจำนวนมากมายมหาศาล ทุกเรื่องราว ทุกประเด็น ไม่จำกัดปริมาณ

1.2 ได้แนวความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง โดยที่เขาไม่รู้ตัวจึงเป็นแนวความคิดจากแก่นแท้ โดยไม่ได้มีการไตร่ตรองมาก่อน ไม่มีการเผชิญหน้ากัน และไม่มีผู้ใดทราบแนวความคิดของคนอื่นด้วย ทั้งยังเป็นแนวคิดที่อิสระไม่บิดเบือน และไม่ต้องเกรงกลัวอิทธิพลต่าง ๆ

1.3 ได้แนวคิดที่หลากหลาย ทำให้สามารถแยกแยะ จัดประเภทประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมเนื้อหา สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องสามารถตัดออกได้ ให้คงไว้แต่สิ่งที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

2. ลักษณะเด่นของพบปะผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง โดยการจัดสัมมนาหรือการสัมภาษณ์

2.1 สามารถคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีลักษณะครบ 3 ประการคือ 1) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และวิสัยทัศน์ที่ดี 2) มีความสนใจและเต็มใจ และ 3) เห็นความสำคัญของการวิจัยอนาคต

2.2 ความเชื่อมั่นของข้อมูล เกิดจากการอ่านพินิจและการตรวจพิเคราะห์ตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์

2.3 ความเป็นไปได้ และความเที่ยงตรงในการทำนายเหตุการณ์อนาคตเกิดจากการให้วิสัยทัศน์ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง

สำหรับลักษณะด้อยของการวิจัยแบบนี้ ยังไม่ปรากฏแน่ชัดเนื่องจากยังไม่เคยมีใครทำการวิจัยแบบนี้มาก่อนเลยในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดีผู้วิจัยได้คาดเดาว่าอาจมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง ตัวอย่างเช่น

1. ผู้วิจัยไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินปัญหานั้น ๆ จนเป็นเหตุทำให้ไม่สามารถลงสรุปได้

2. การวิจัยตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์ เป็นเทคนิควิจัยที่ค่อนข้างใหม่สำหรับประเทศไทย ซึ่งอาจเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลาย

3. การพบปะนัดหมายเพื่อการประชุมคณะทำงาน หรือการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิอาจไม่สะดวก เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ การเสียค่าใช้จ่าย หรือเสียเวลามากเกินไป

ถึงแม้ว่าการวิจัยอนาคตแบบนี้ จะมีวิธีการดำเนินการวิจัยแตกต่างไป แต่ได้เน้นถึงการวางแผนการวิจัยอย่างมีระบบระเบียบอย่างมาก ผู้วิจัยคิดว่าเหมาะสมสำหรับการศึกษาถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น นับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในเชิงวิชาการและการบริหาร เพราะเนื่องจากข้อเท็จจริงต่างๆ ได้รับการยอมรับว่า มีความน่าเชื่อถืออยู่บนฐานของแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากมายมหาศาล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ต่อแต่นี้ไปนักวิจัยทั้งหลายน่าจะหันมาให้ความสนใจทำการวิจัย โดยใช้การวิจัยอนาคตแบบนี้ให้มากขึ้น เป็นที่ยอมรับและนิยมใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อช่วยกันมุ่งมองอนาคต และตรียมตัวเข้าสู่อนาคตเสียตั้งแต่วันนี้

งานวิจัยอนาคตที่สำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยอนาคต มีผู้ศึกษาไว้หลายลักษณะ งานวิจัยเหล่านี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง แต่ผู้วิจัยได้นำมาประมวลไว้ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ

1. เพื่อทราบการใช้เทคนิควิจัยอนาคตแบบต่างๆ
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเขียนภาพอนาคต
3. เพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงของผู้วิจัย

ดามที่ได้ศึกษาทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงต้องอาศัยเอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง มาประมวลแนวคิดพื้นฐานในการเขียนภาพอนาคตในศตวรรษที่ 21 และเป็นฐานในการศึกษาแนวโน้มการบริหารในอนาคตต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ ดังนี้

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตมีผู้ศึกษาไว้หลายเรื่อง แต่ผู้วิจัยเลือกประมวลไว้เฉพาะบางเรื่อง ได้แก่ เรื่องเทคนิคการวิจัย เกณฑ์และพื้นฐานในการทำนายอนาคต การวางแผนอนาคต การวางเป้าหมายในการวิจัยอนาคต และการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน พอจะประมวลสรุปได้ดังนี้

เทคนิควิธีการศึกษาอนาคตมีหลายวิธี ดังที่ ชอร์จ และคณะ (Schwarz and Other, 1982) ได้เสนอวิธีการศึกษาอนาคตไว้ 4 วิธี ได้แก่

1. DELPHI TECHNIQUE

2. TREND EXTRAPOLATION

3. SCENARIO WRITING

4. MATHEMATICAL MODELS

ในการเลือกใช้เกณฑ์และพื้นฐานในการทำนายอนาคตนั้น โกลแมนน์ (Goldmann, 1978) ได้เสนอว่านักวิจัยควรพิจารณาใช้เกณฑ์ 3 ประการ ให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน คือ

1. ความเป็นอิสระระหว่างค่านิยม (VALUE INDEPENDENCE)
2. ความตรง (VALIDITY)
3. ระดับความทะเยอทะยาน (LEVEL OF AMBITIONS)

โดยให้พิจารณาถึงความสมดุลกันระหว่างความกว้าง ที่สามารถนำไปใช้ดีค่าในความแตกต่างได้ การสะสมความรู้ ความใหม่และความสร้างสรรค์

และฮาร์แมน (Harman,W.H. , 1972) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของการทำนายอนาคตของสังคมว่า ควรมีองค์ประกอบเพื่อการวิจัยดังนี้

1. ค่านิยมมีมาก่อน
2. กระบวนการกระจาย
3. วิธีการคิดที่มีมาก่อน
4. การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม
5. การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. การทำนาย

ในเรื่องการวางแผนอนาคตนั้น เชนน์ (Shane , 1973, 1977, 1977a) ได้เขียนตำราไว้หลายเล่ม พอสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนอนาคต เน้นแนวทางเลือกในอนาคตมากกว่าการทำนายในแนวตรง เป็นการเน้นการกระทำและการปฏิบัติที่มีคุณค่าภายใน เพื่อเผชิญกับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนอนาคตจับจุดที่ ต้องบ่งชี้ถึงความคงที่ของกลุ่มสัมพันธ์ต่างๆ ที่เป็นไปได้ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงนโยบาย

2. การวางแผนอนาคต ชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้อย่างง่าย ๆ ที่มีอยู่มากกว่าการทำนายในแนวตรง ผลการวิจัยอนาคตมักชี้ให้เห็นความเป็นไปได้ที่ส่วนใหญ่จะถูกละเลยหรือไม่มีใครค้นพบโดยวิธีวิจัยแบบอื่น ๆ

3. การวางแผนแบบดั้งเดิม มีพื้นฐานบนข้อตกลงเบื้องต้นว่า "วันพรุ่งนี้ที่ดี"

4. จะเป็นโลกในอุดมการณ์ของปัจจุบัน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขจนหมดสิ้นไปแล้ว ผลจากการวิจัยตรงกันข้ามคือ พบว่า เป็นการมองอนาคตจากสายตาที่เห็นความสำเร็จ โดยคำนึงถึงบริบทของทรัพยากร ค่านิยม การปฏิบัติ และทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

5. การวิจัยอนาคตขึ้นอยู่กับระบบการศึกษา พัฒนาการด้านต่างๆ อย่างสมเหตุ-สมผลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปแห่งอนาคต การวิจัยอนาคตจึงมักเป็นการศึกษาพัฒนาการและผลของการพัฒนาการ มากกว่าการเน้นการวิเคราะห์เชิงสถิติ ซึ่งการวางแผนแบบดั้งเดิมมักอาศัยคณิตศาสตร์ แต่การวิจัยอนาคตนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพจำลองส่วนบุคคลมากกว่า

6. ในการวางแผนอนาคต ผลของการวิจัยมิได้เน้นการปฏิรูปอดีต แต่เน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเป็นไปได้จากข้อเลือกและผลที่ได้จากการศึกษาลุ่มลึก และมีการเลือกมาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

การวางเป้าหมายเพื่อกำหนดนโยบายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยอนาคตต้องเสนอแนวทางการวางนโยบายได้ ดังที่ ฮาร์แมน (Harman, W.H. , 1972) ได้ศึกษาและค้นพบว่า การเสนอนโยบายเพื่ออนาคตควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การวางนโยบายต้องอยู่ในบริบทของ

1.1 ความเข้าใจผลเบื้องต้น และผลที่ซับซ้อนกว่านั้น

1.2 มติเชิงกลวิธีที่เป็นระยะยาว

1.3 การปฏิบัติที่มีการประสานงานกันในกลุ่มบุคคลและสถาบัน

2. นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ และมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อปฏิบัติแล้วจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การวางแผนในอนาคตนั้น เป็นที่ยอมรับว่าและรับรู้ว่าต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย ที่วางไว้โดยกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการประมาณค่าความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถทำการวิจัยอนาคตได้โดยคอมพิวเตอร์ได้ โฟล์ค (Folk,1985) ได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการวิจัยอนาคต โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบ CROSS IMPACT MATRIX (CIM) และ FOCUSSED DELPHI CIM ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถอธิบาย และวิเคราะห์หาปฏิสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต หลักการวิเคราะห์ได้แก่ ตัวป้อน (INPUT) ซึ่งประกอบด้วยค่าประมาณ (ESTIMATES) เกี่ยวกับความน่าจะเกิดของเหตุการณ์นั้น ๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มที่น่าจะเป็นแต่ละครั้ง ตัวปลาย (OUTPUT) ประกอบด้วย

ค่าความน่าจะเป็นที่ปรับแล้ว สำหรับแต่ละเหตุการณ์ นำมาคำนวณบนพื้นฐานสมการ ซึ่งใช้ในข้อมูลแนวโน้ม ข้อมูลเงื่อนไข และผลกระทบ

โดยสรุปแล้ว จากการศึกษางานวิจัยอนาคตต่างๆ นี้ นับว่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องอาศัยเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตบางวิธี มาประกอบใช้กับการวิจัยตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์ นอกจากนี้ ยังทำให้เข้าใจถึงในเรื่องการวางแผนการวิจัยอนาคต และการศึกษาความเป็นไปได้ ข้อควรคำนึงในการทำวิจัยอนาคต ฯลฯ เพื่อเป็นพื้นฐานแนวคิดในการศึกษาแนวโน้มการบริหารในอนาคต ในครั้งนี้ ให้มีความเหมาะสมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ตอนที่ 5 เทคนิคการวิจัย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยการวิจัยพื้นฐาน และการวิจัยเชิงธรรมชาติเป็นฐานประกอบกับการวิจัยอนาคตตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์ ในการศึกษาแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำลักษณะของการวิจัยทั้ง 2 ประเภท มาประมวลไว้ เพื่อให้มีความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การวิจัยพื้นฐาน (BASIC RESEARCH)

การวิจัยพื้นฐาน เป็นการทำวิจัยเพื่อขยายขอบเขตความรู้ให้กว้างขวางออกไป เป็นการสร้างทฤษฎี รูปแบบ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างวิชาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2527)

การวิจัยเชิงธรรมชาติ (NATURALISTIC INQUIRY)

การวิจัยเชิงธรรมชาติ เป็นการวิจัยที่ไม่มีการจัดสร้างสถานการณ์หรือเงื่อนไขใด ๆ เลย ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ผู้วิจัยไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อการวิจัยนั้นเลย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2527)

ลักษณะการวิจัยเชิงธรรมชาติ คือการควบคุมต่ำมาก เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติจริง ๆ เท่านั้น มิได้มีการจัดกระทำต่อตัวแปร หรือผลโดยผู้วิจัยแต่อย่างไร

รูปแบบการวิจัยเชิงธรรมชาติ ที่ใช้กันมากทางการอุดมศึกษา 5 รูปแบบซึ่งเสนอโดย กูบา (Guba,1978 อ้างในพรชุลี อาชวอำรุง,2528) ได้แก่

1. รูปแบบการดอบสนอง (THE RESPONSIVE MODEL)
2. รูปแบบเชิงพิพากษ์ (THE JUDICIAL MODEL)
3. รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (THE TRANSACTIONAL MODEL)
4. รูปแบบอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (THE CONNOISSEURSHIP MODEL)
5. รูปแบบเชิงปรากฏ (THE ILLUMINATION MODEL)

รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ รูปแบบอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรูปแบบนี้เสนอโดย Eilliot Eisner มีแนวคิดว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิตชมและการตระหนักถึงลักษณะ และปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหาในการวิจัย การวิเคราะห์จึงขึ้นอยู่กับความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและการวิพากษ์วิจารณ์เป็นหลัก การจัดระบบระเบียบล่วงหน้าของรูปแบบนี้คือ "จุดการวิพากษ์วิจารณ์" ซึ่งสะสมอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ จากประสบการณ์ในสาขาวิชาต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของปัญหาในการวิจัย รวมทั้งพื้นฐานทางการศึกษาและฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านี้ด้วย ในลักษณะนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเป็น "เครื่องมือ" ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้นั่นเอง

การทำการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สอดคล้องและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงธรรมชาติ ทั้งยังได้รับประโยชน์จากการวิจัยเชิงธรรมชาติ หลายประการดังเช่น

1. ช่วยในการแสวงหาคำตอบที่ต้องการ
2. เพื่อหลีกเลี่ยงการกำหนดผลล่วงหน้า
3. สามารถตีความครอบคลุมให้ได้มากที่สุด
4. สามารถศึกษาได้ตามสภาพของธรรมชาติจริงๆ โดยที่ไม่ได้มีการจัดกระทำใดๆ

การทำการวิจัยครั้งนี้ ในการดำเนินงานตามขั้นตอน ได้นำขอบเขตของการวิจัยเชิงธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ พอสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงธรรมชาติที่ขึ้นกับเวลา เริ่มจากการขยายเขตการสืบค้นในรูปของการค้นหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาประมวลไว้ให้มากที่สุด ต่อไปเป็นช่วงเวลาของการลดทอนในรูปของการพิสูจน์ โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ สรุปและแยกแยะประเภทของสาระทั้งหมดที่รวบรวมไว้

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาโครงสร้างทางทฤษฎีหรือกรอบหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาอธิบายสาระที่รวบรวมไว้ ทำให้ขยายวงออกไปอีก ทำเช่นนี้จนในที่สุดสรุปซึ่งเป็นรูปแบบของผลการวิจัยที่ต้องการที่เป็นคำตอบที่เป็นปัญหาที่ศึกษา

ความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงธรรมชาตินี้ เป็นปัญหาที่ควรระวัง เพื่อขจัดปัญหาความตรงภายใน (INTERNAL VALIDITY) ผู้วิจัยได้หาทางป้องกันปัจจัยที่อาจทำให้ความจริงบิดเบือนไป พยายามหาหลักฐานมาสนับสนุนอย่างชัดเจนโดยอาศัยเทคนิคการสำรวจการพิจารณา ทุกแง่มุม การซักถาม และการสังเกตการณ์อย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องความตรงภายนอก (EXTERNAL VALIDITY) ผู้วิจัยได้ยึดหลักจุดยืนของ ครอนบาค (Cronbach) ได้กล่าวในเรื่องการตีความต่อว่า การตีความต่อนั้น กำลังล้าสมัย และจะกลายเป็นประวัติศาสตร์ของการวิจัย ดังนั้นแทนที่จะใช้การตีความ จึงหันมาใช้เกณฑ์การวิจัย เป็นการบรรยายอย่างระมัดระวังเกี่ยวกับสภาพในการวิจัย ประมวลสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์เอาไว้ให้ครบถ้วน และการตีความต่อในที่นี้จึงอยู่ในรูปของสมมุติฐานที่นำไปใช้การได้และมิใช่การสรุปผล ส่วนในเรื่องความเที่ยง (RELIABILITY) นั้น ผู้วิจัยใช้เทคนิคที่จะช่วยให้เกิดการทำซ้ำขึ้น เช่น การใช้วิธีการตรวจทาน นอกจากนี้ความเที่ยงอาจจะเกิดจากการนำผลสรุปมาพิจารณาร่วมกัน จนพบแกนกลางของข้อเท็จจริงที่พ้องต้องกันได้อีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำเทคนิคอื่นๆ มาประกอบการทำวิจัยครั้งนี้ได้แก่ การวิเคราะห์สาระ (CONTENT ANALYSIS) และการเขียนภาพอนาคต (SCENARIO WRITING) พอสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์สาระ (CONTENT ANALYSIS)

การวิเคราะห์สาระ เป็นเทคนิคหนึ่งของการวิจัยที่จะทำการอ้างอิง โดยการดึงเนื้อหาในหลักฐานทั้งหลายออกมา ต้องอาศัยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อถือได้ ดังนั้นการวิเคราะห์สาระจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีคุณภาพ ภายใต้สถานการณ์และเวลา และจะต้องให้ข้อมูลที่เหมือนกันและเชื่อถือได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นเทคนิคที่ใช้บรรยายเนื้อหาที่สื่อความหมายบางอย่างได้อย่างมีระบบ ตีค่าเป็นตัวเลขได้ และมีความเป็น-ปรนัย (อุทุมพร จามรมาน, 2529)

แนวคิดในการวิเคราะห์สาระ มีดังนี้

1. เป็นกระบวนการที่ไม่เข้าไปยุ่งหรือกระทบกระเทือนกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์สาระยอมรับเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ที่ไม่เป็นทางการ
3. การวิเคราะห์สาระ มุ่งประเด็นที่เป็นทั้งตัวเลขและบรรยาย
4. เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมาก

ลักษณะทั่วไปในการวิเคราะห์สาระ (Krippendroff ,1980) ได้แก่

1. มีข้อมูลให้นักวิเคราะห์ และเป็นข้อมูลที่สื่อความหมายได้
2. มีเนื้อหาหรือประเด็น

3. ทำการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความเป็นมา และสิ่งที่จะวิเคราะห์
4. เป้าหมายของการวิเคราะห์สาระต้องชัดเจน
5. การอ้างอิงต้องอาศัยสติปัญญา
6. คุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง คือ ความตรง (VALIDITY)

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แบบตามลำดับ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มทั้งทางด้านสาระและกลุ่มคำ แยกแยะ จัดประเภทและลำดับความสำคัญ วิธีการสุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่าง-ง่าย ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นหลัก กล่าวคือ ในช่วงระยะเวลา 3 เดือนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารทุกชนิดทุกประเภทที่พบ โดยที่เอกสารเหล่านั้น ต้องไม่ล้าสมัยเกินไป ความเที่ยง (RELIABILITY) ของการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากความถูกต้องของข้อมูล ถ้าหากมีการวิเคราะห์ซ้ำก็จะได้ผลที่เหมือนกัน ความตรง (VALIDITY) เกิดขึ้นได้หลายกรณีคือ ความตรงของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ความตรงของภาษาและความตรงของผล โดยที่มีขอบเขตที่ผลการวิเคราะห์จะให้คำตอบเหมือนกันกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ส่วนในเรื่องการบันทึกนั้น ผู้วิจัยได้เขียนสรุปลงในแผ่นสรุปการวิ-เคราะห์สาระ โดยที่ในการวิเคราะห์สาระและเขียนสรุป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

การเขียนภาพอนาคต (SCENARIO WRITING)

การเขียนภาพอนาคต เป็นวิธีการศึกษาอนาคตแบบหนึ่งที่เสนอโดย ชวาร์ส และคณะ (Schwarz and Others,1982) การเขียนภาพอนาคตเป็นการสำรวจความเป็นไปได้ในอนาคตจากการจินดาการ ตัวอย่างเช่น การพยายามจิตนาการว่า อะไรจะเกิดขึ้นถ้าภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการจัดตั้งคณะต่าง ๆ ขึ้น จะมีอะไรดี จะมีอะไรเสีย และจะมีผลกระทบอะไร เกิดขึ้นกับใคร หน่วยงานใด โปรแกรมหลักสูตรการสอนใด งบประมาณเป็นอย่างไรบ้าง (พรชุลี อาชวอำรุง,2537)

ดังนั้น ภาพอนาคต คือ ความพยายามในการจินตนาการความเป็นไปได้ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลที่ทราบ หรือคิดว่าทราบ ภาพอนาคตมีประโยชน์ในการช่วยให้เข้าใจว่าอะไรอาจเกิดขึ้นในลักษณะของผลจากการตัดสินใจ

ด้วยเหตุที่การวิจัยทั้ง 2 ประเภทคือ การวิจัยพื้นฐาน และการวิจัยเชิงธรรมชาติ และรวมทั้งการเขียนภาพอนาคตแบบ SCENERIO WRITING และการวิเคราะห์สาระ CONTENT ANALYSIS มีลักษณะดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าหลักเกณฑ์การวิจัยและหลักการในการวิเคราะห์ของเทคนิคการวิจัยแบบต่างๆ ที่เสนอมานี้ มีลักษณะที่สอดคล้องเหมาะสม และมีทิศทางไปทางเดียวกันกับการวิจัยอนาคตตามกระบวนการอนาคตปริทัศน์

ซึ่งใช้เป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำเทคนิควิธีต่าง ๆ เหล่านี้ มาประกอบใช้โดยการผสมผสานอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังได้เสนอรายละเอียดไว้ในบทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัยด้วยแล้ว