

การสังเคราะห์งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาทางการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเอกชน
THE CONTENT ANALYSIS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
PRIVATE UNIVERSITY

องอาจ ศิริเมตตาภรณ์* ชนัดดา ศิริเมตตาพร* ทศนะ เกตุมณี*
Ongad Sirimettaporn* Chanadda Sirmettporn* Tassana Ketmanee*
วิทยาลัยนครราชสีมา*
Nakhonratchasima College*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จำแนกหมวดหมู่งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต ด้านการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนตามวิธีวิทยาการวิจัย 2) เพื่อทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต ด้านการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน 3) นำเสนอองค์ความรู้เชิงนโยบายจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการจำแนกหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยจำแนกตามกรอบแนวคิดของการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาของบอยัน (Boyan) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร องค์การ การเมืองและนโยบาย เศรษฐศาสตร์และการเงิน และหัวข้อพิเศษ 2. ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์จากประเด็นเนื้อหาและข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์จำนวน 320 เรื่อง 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการศึกษา 1) เกี่ยวกับผู้บริหาร 2) เกี่ยวกับองค์การ 3) เกี่ยวกับการเมืองและนโยบาย 4) เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และการเงิน และ 5) เกี่ยวกับประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: การสังเคราะห์งานวิจัย; จำแนกหมวดหมู่งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต

Received: 2020-06-25; Revised: 2020-09-08; Accepted: 2020-09-14

Abstract

The purposes of this study were as follows: 1) to classify the Educational Administration Ph.D. researches based on research methodology of Private University 2) to know the knowledge gained from the findings in the synthesis of the Educational Administration Ph.D. researches of Private University 3) to provides knowledge-oriented policy from result.

The research findings revealed as follow: 1 . Classification results of the dissertation thesis Major in Educational Administration of Private University. The concept of research was classified based on the conceptual framework in the field of educational administration of Boyan which was divided into five issues, administrator, organization, politics and economics, finance and special topics. 2. The results of the study and analysis of the knowledge obtained from the findings of the 320 dissertation thesis related to the administration of education. 3. Educational Policy Recommendations, the findings in the dissertation, the researcher can conclude as a policy recommendation to apply the development of Thai education in the future into 5 key points based on Boyan's conceptual framework as following: 1) Policy Recommendations for Executives. 2) Policy Recommendations on the Organization. 3) Policy Recommendations on Politics and Policy. 4) Policy Recommendations on Economics and Finance. 5) Policy Recommendations on Other Issues Related to Educational Administration.

Keywords: The Content Analysis; Classification of Dissertation

บทนำ

พลวัตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระแสหลักที่ทำให้เกิดการพลวัตมีดังนี้ กระแส (Digitization) ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนและรูปแบบในการทำธุรกิจ กระแส (Urbanization) ที่มีการกระจายตัวไปโดยรอบทุกคนเริ่มมีชีวิตความเป็นอยู่

แบบคนเมือง มีการกระจายตัวทางความเจริญไปสู่ภูมิภาคมากขึ้นและกระแส (Communization) ที่เป็นเรื่องที่คุณคนในโลกได้รับผลกระทบร่วมกันอย่างถ้วนทั่ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ การก่อการร้าย โรคระบาด ที่สามารถแพร่ไปในทุกภูมิภาคของโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การรวมกลุ่มกันในภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็ในเชิงของภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ การรวมกลุ่มดังกล่าวทำให้มีอำนาจต่อรองของประเทศที่อยู่ในกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี รวมทั้งการมีความเป็นท้องถิ่นและชุมชนอย่างเข้มข้น การขับเคลื่อนบริบทคนไทยไปสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลว่า หากย้อนมองไปในอดีต ยุค 1.0 คือการเกษตรกรรม 2.0 คืออุตสาหกรรมเบา 3.0 คืออุตสาหกรรมหนัก 4.0 คือ นวัตกรรม ดังนั้น การขับเคลื่อนบริบทของภาครัฐเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ทุกกระทรวงจำเป็นต้องรู้ตัวเองว่าทำไมต้องเปลี่ยนแปลง (Change) และปรับตัว Thailand 4.0 ประกอบด้วย 2 แนวคิดสำคัญ 1. Strength from Within คือการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน 2. Connect to the World เมื่อภายในเกิดความเข้มแข็งแล้วก็ต้องเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในกับเศรษฐกิจโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน” (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559: ออนไลน์) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้การศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของประชากรในประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านขึ้นอยู่กับการลดช่องว่างทักษะที่จะเกิดขึ้นเมื่อระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนไปแต่แรงงานยังไม่สามารถปรับตัวตามได้ ระบบการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนวิธีการสอน ให้น้ำหนักกับการสร้างทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2559: 2)

ปัจจุบันประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในเรื่องมิติเวลาและพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาประเทศด้านต่างๆให้เท่าทันสภาพกระแสโลกาภิวัตน์ โดยปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคนในชาติ เพื่อรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 1) ผู้บริหารในทุกระดับมีอิทธิพลต่อองค์การสมัยใหม่ในทุกแง่มุมผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของงานด้านการบริหารทั้งต่อตนเองต่อกลุ่มต่อสังคม โดยใช้ทรัพยากรต่างๆหรือสิ่งของเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์กร ให้สามารถประสานทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556: 2) การบริหารการศึกษา เป็นความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจจะกล่าวว่าเป็นความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิต การดำเนินการดังกล่าวจึงต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารและผู้ร่วมงานจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของหลักการแนวคิดทฤษฎี และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งการศึกษา

คั้นคว่ำของนักวิชาการทางสาขาการบริหารการศึกษา มักจะใช้การวิจัย เป็นแนวทางในการศึกษาและแสวงหาความรู้ (โสณภา สุตสมบุรณ์, 2550: 2)

อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืนสร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคมรวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการวิจัยเพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ทำให้สังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: 29) มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและเกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอดเพื่อให้สามารถพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านทฤษฎีและหลักการทางการบริหาร ตามการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมเศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยี ศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบตามบริบทของตนเองให้มีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2555: 5) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตด้านการบริหารการศึกษาเน้นการบูรณาการศาสตร์สากลสู่ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้กระบวนการวิจัยสร้างองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2553:5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี (2557:4) ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการและการแก้ปัญหาของท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรวิชาชีพครู และได้เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการและวิชาชีพระดับสูงทำการวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งมีปรัชญาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่จะสร้างบัณฑิตที่มีความรู้ลึก รู้รอบ มีความเชี่ยวชาญการวิจัยและมีจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับท้องถิ่นและสังคมเพื่อให้นักศึกษามีความเชี่ยวชาญแห่งตนในการบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาไทย เพื่อพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพความสามารถในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้พัฒนาด้านการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของการบริหารการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นการแสวงหาความรู้ในแนวลึกเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆหรือเป็นการต่อยอดทางความรู้ที่เกิดขึ้นจึงถือเป็นการศึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ทั้งผู้เรียนและสังคมดังนั้นการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจึงได้กำหนดให้หลักสูตรต่างๆมีการทำโครงการวิจัยและนำเสนอออกมาในรูปของวิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์หรือสารนิพนธ์เพื่อให้ผู้ศึกษาได้ผ่านกระบวนการ

เรียนรู้ในการทำวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และได้นำเสนอผลการวิจัยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในทางการศึกษาและการพัฒนาสังคมต่อไป (ประพันธ์ จันทรเสมา, 2549: 1)

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและแก้ปัญหาการดำเนินงานในทุกสาขา และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเป็นเครื่องชี้นำสังคม จึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหากได้มีการนำผลการวิจัยที่ค้นพบมาใช้ จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาเป็นอย่างมาก (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2557: 1) มหาวิทยาลัยหลายแห่งต่างเล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษา จึงได้มีการศึกษาและทำวิจัยในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ในแต่ละระดับการจัดการศึกษาของไทยเพื่อให้ได้คำตอบเสนอต่อสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ปัจจุบันมีข้อค้นพบที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของไทยและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของไทยซึ่งกระจายอยู่เป็นจำนวนมากหากมีการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนทั่วประเทศเข้าด้วยกันจะทำให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ได้ การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการใช้เทคนิควิธีการวิจัยตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำผลการวิจัยจากหลายๆงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็นปัญหาวิจัยเดียวกันมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบทำให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการซึ่งมีลักษณะที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อความรู้ในเชิงสรุปผลการวิจัยที่มีอยู่กระจัดกระจายให้มีความชัดเจนและได้ข้อยุติยิ่งขึ้น

การวิจัยทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเพราะนอกจากจะเป็นกระบวนการในการค้นคว้าหาความจริงอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบแล้ว ยังเป็นการทำให้ได้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆรวมทั้งการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศซึ่ง วิชัย ตันศิริ (2539) กล่าวว่านโยบายการศึกษาที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากผลจากการวิจัยและค้นคว้า (รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ, 2557: 122)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวประกอบกับความก้าวหน้าด้านวิทยาการวิจัยและความหลากหลายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชนทั่วประเทศไทยซึ่งกระจัดกระจาย ด้านข้อมูลอยู่เป็นจำนวนมากหากมีการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต ด้านการบริหาร การศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนที่อยู่ในบริบทที่หลากหลายและมีความแตกต่างกันของข้อมูลเข้าด้วยกันและทำให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมชัดเจนซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าและสามารถนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์ วิทยานิพนธ์ไปต่อยอดความรู้ทางการวิจัยด้านการบริหารการศึกษาได้ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและ

ตั้งใจที่จะศึกษาโดยวิธีการสังเคราะห์และในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่ทำการสังเคราะห์ข้อค้นพบต่างๆจากวิทยานิพนธ์ด้านบริหารการศึกษาของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีการตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2562

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจำแนกหมวดหมู่งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต ด้านการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต ด้านการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยทาง การบริหารการศึกษา เพื่อให้ได้นิยามและแนวทางการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สืบค้น รวบรวมงานวิจัยและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมีแนวทางและกระบวนการในการปฏิบัติคือ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 2) สืบค้นและรวบรวมวิทยานิพนธ์จากหอสมุดและแหล่งข้อมูลสารสนเทศอื่น 3) ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออัดสำเนาวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตทางการบริหารจำนวน 320 เรื่อง

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือแบบบันทึกข้อมูล ซึ่งการสร้างแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นที่มีกระบวนการ คัดแยกวิทยานิพนธ์ตามวิทยาการวิจัย อ่านและบันทึกข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยตามหลักวิชาการวิจัยที่ดีมีคุณภาพ 3) วิเคราะห์และสรุปข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์และ 4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการจำแนกหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกประเด็นออกเป็น 5 หมวดหมู่ได้แก่ ผู้บริหาร องค์กร การเมือง นโยบาย เศรษฐศาสตร์และการเงิน และบริบทอื่น ๆ

2. ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์จากประเด็นเนื้อหาและข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์จำนวน 320 เรื่อง พบว่ามีทั้งสิ้น 16 ประเด็น ดังนี้ 1) ประเด็นทักษะของผู้บริหาร 2) ประเด็นพฤติกรรมของผู้บริหาร 3) ประเด็นประสิทธิภาพของผู้บริหาร 4) ประเด็นผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง 5) ประเด็นด้านอำนาจ/หน้าที่ 6) ประเด็นภาวะผู้นำ 7) ประเด็นแรงจูงใจในการทำงาน 8) ประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์กร 9) ประเด็นประสิทธิภาพขององค์กร 10) ประเด็นเศรษฐศาสตร์การศึกษา 11) ประเด็นงบประมาณทางการศึกษา 12) ประเด็นการเมืองและนโยบายการศึกษา 13) ประเด็นการวิเคราะห์นโยบาย 14) ประเด็นการประกันคุณภาพของการศึกษา 15) ประเด็นการวิจัยทางการศึกษา และ 16) ประเด็นอื่นๆ

3. ข้อเสนอแนะองค์ความรู้เชิงนโยบาย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับผู้บริหาร 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับองค์กร 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการเมืองและนโยบาย 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และการเงิน และ 5) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับบริบทอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. **หมวดหมู่ของการจัดจำแนกวิทยานิพนธ์** จากการวิจัยพบว่า หมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางการบริหารการศึกษามี 5 หมวดหมู่คือ 1) ผู้บริหาร 2) องค์กร 3) การเมืองและนโยบาย 4) เศรษฐศาสตร์และการเงิน 5) บริบทอื่นๆ โดยในแต่ละประเด็นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 **หมวดหมู่ผู้บริหารแบ่งเป็น 4 ประเภทย่อยๆ** คือ ทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง สำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ตามข้อเสนอแนะและความคิดของ เดรก (Thelbert L. Drake, 1986: 29-30) ซึ่งได้นำเสนอข้อแนะเกี่ยวกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมภายในและ

พฤติกรรมภายนอก ก็จะมาจกปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของด้านต่างๆในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย ซึ่งตรงกับที่มาซีเย (Joseph L. Massie, 1964: 5) ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ผู้บริหารที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่ม ฐานะผู้นำที่ได้ทั้งงานและน้ำใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเดวิส (Kieth David, 1967: 5) ได้กล่าวถึง การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งในปัจจุบันนี้การที่จะเป็นผู้บริหารไม่จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของเพศชายเท่านั้น ความต้องการเป็นผู้บริหารได้ขยายมาสู่ผู้หญิงมากขึ้น

1.2 ทฤษฎีองค์การ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1971: 168-171) กล่าวว่าสืบเนื่องจากองค์การทุกองค์การที่เกิดขึ้นมา นั้นจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีเหตุผลสนับสนุนในการรวมตัวดังกล่าวอย่างสมเหตุสมผล เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตรงกับที่ ฮิกส์และกุลเลตต์ (Hicks and Gullett, 1976: 6) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อบุคคลฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ คอร์ดดา (Michael Korda, 1975: 96) ที่ได้กล่าวอำนาจไว้ว่า อำนาจเป็นลักษณะของบุคคลและวิธีการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเช่นเดียวกับ เซอร์โต (Samuel Certo, 1994: 446) กล่าวถึงอำนาจ ว่าเป็นเป็นวิธีการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น

สำหรับประเด็นแรงจูงใจในการทำงานนั้น จากผลของสังเคราะห์ข้อค้นพบ ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันกับองค์การ ซึ่งตรงกับ ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954: 80-91) ที่กล่าวถึงความ ต้องการของมนุษย์ว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานทางพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นผลจากความ ต้องการของมนุษย์ คือการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มสวัสดิการการ ได้เลื่อนตำแหน่งการก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งจากภายในองค์การและภายนอกองค์การซึ่งตรงกับ ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของเครตัน (Clayton, 1972: 15-23) และทฤษฎีความต้องการที่เกิด เพิ่มขึ้นของเดวิส (David, 1995: 138-39)

การปรับเปลี่ยนของบุคคลภายในองค์การ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี วัฒนธรรม โครงสร้างขององค์การ รวมถึงบรรยากาศภายในองค์การ ซึ่งตรงกับที่สตีเยร์และคณะ (Steers and others,

1985: 339) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การคือ การที่องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การ ดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เช่นเดียวกับ กิปสัน (Gibson, 2000: 15-7) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การคือ ภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีงานวิจัยทางด้านองค์การในปริมาณที่มากที่สุด

1.3 หมวดหมู่เศรษฐศาสตร์และการเงิน เป็นกลุ่มที่มีงานวิจัยน้อยที่สุด แต่ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การมากเช่นเดียวกับประเด็นอื่น โดยเป็นการศึกษาถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการบริหารจัดการการศึกษา ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งเรียกรวมกันเป็นต้นทุนทางการศึกษา ถือเป็นเศรษฐศาสตร์ทางการศึกษาคือการศึกษาที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษานอกจากนี้ในกลุ่มของเศรษฐศาสตร์ และการเงิน ยังได้กล่าวถึงผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนทางการศึกษา

1.4 หมวดหมู่การเมืองและนโยบาย เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารโดยตรง เนื่องจากการเมืองในองค์การก็จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหาร และประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะการเมืองภายในองค์การเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผลเช่นเดียวกันกับนโยบาย ซึ่งเป็นแบบแผน แนวทางในการที่จะทำให้องค์การและผู้บริหารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในกลุ่มได้มีการศึกษาเกี่ยวกับ การเมืองและนโยบายการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์การ และนำมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้อง กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ รวมถึงสมรรถนะที่จะต้องสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยจะพิจารณาได้ว่านโยบายนั้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การหรือไม่นั้นก็ทำการวิเคราะห์นโยบายซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของการกำหนดนโยบายที่ดี

1.5 หมวดหมู่บริบทอื่นๆเป็นการศึกษาในประเด็นไม่สามารถรวมเข้ากับกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มองค์การ กลุ่มการเมืองและนโยบาย และกลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงินได้ แต่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการดังกล่าวประกอบด้วย การศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การวิจัยทางการศึกษา เอกลักษณ์วิชาชีพของนักศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น

อุตสาหกรรมของกรรมาชีวศึกษา ระบบสรรหาข้าราชการครู รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาแบบจำลองแบบ สมบูรณ์ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในมหาวิทยาลัยเอกชน การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การควบคุมคุณภาพ ที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยม การศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ และแม้แต่องค์ของตำราและทวาร

2. องค์ความรู้จากการข้อค้นพบของงานนักวิจัย สามารถสรุปได้เป็น 16 ประเด็น ได้แก่

2.1 ประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร เป็นประเด็นที่ยืนยันได้ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหาร 3 ทักษะหลักคือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด และต้องเพิ่มทักษะเฉพาะสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาอีก 2 ทักษะคือ ทักษะด้านการเรียนและการสอน และทักษะทางความรู้ ความคิด ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของแคทซ์ (Robert L. Katz, 1955: 33-42) เดเรคและโรว์ (Thelbert L. Drake & William H. Roe. 1986: 29-30) ที่ได้กล่าว ทักษะของผู้บริหารทางการศึกษาทั้ง 5 ทักษะไว้อย่างชัดเจน ถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ตามโครงสร้างของสายบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับล่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดอนและชูซาน (Hellriegel Don & John W. Slocum and Susan E. Jackson, 2005: 25-30) ที่ได้ร่วมกันศึกษาและสรุปเกี่ยวกับระดับของผู้บริหารในองค์การเป็น 3 ระดับว่าทักษะทางด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญมากที่สุดและสอดคล้องกับการศึกษาไทยในปัจจุบัน ดังที่สาคร สุขศรีวงศ์. (2551: 28) ได้ศึกษาและสรุปทักษะการบริหารตามบริบทของประเทศไทยได้ว่าทักษะการบริหารประกอบด้วย 3 ทักษะได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านเทคนิคงาน

2.2 ประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกซึ่งการตอบโต้สนองสิ่งเร้าต่างๆ ใน 2 ลักษณะได้แก่ พฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายในซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้แต่เจ้าตัวเท่านั้นที่จะรับรู้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆระดับมีพฤติกรรมทั้ง 2 ลักษณะ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมภายในเป็นผู้ใหญ่โดยเฉพาะ

ผู้บริหารที่อยู่ในสถานการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น โดยแสดงออกในรูปแบบของการแสดงวิสัยทัศน์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานมีความศรัทธาต่อองค์การ รวมถึงความต้องการมีบทบาทในการบริหารจัดการองค์การ

2.3 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหาร เป็นการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จรวมถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ เช่น มาสเซีย (Joseph L. Massie, 1964: 24) บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1971: 224) จอห์น (John Rowls, 1971: 274-275) และ นิวแมน (William H. Newman, 1983: 185-186) ตรงกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของประเทศไทยซึ่งสามารถสรุปได้สี่ข้อได้แก่ 1) มีความรู้ในงานวิชาการ นโยบายการรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีแผนในการดำเนินงานมีการประเมินผลงานและมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดีต่อองค์การและผู้บังคับบัญชาและ 4) มีความอดทนมีความกล้าหาญและมีความสามารถในการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.4 ประเด็นผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง เป็นมิติใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งผู้หญิงได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากแม่บ้านมาเป็นผู้บริหาร จากบทบาทในอดีตทำให้ผู้หญิงขาดคุณสมบัติบางประการของการเป็นผู้บริหาร ได้แก่ ความเด็ดขาดในการใช้อำนาจการตัดสินใจ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในต่างประเทศโดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น คาโรลีน (Clark M. Carolyn, 1972: 15-23) โรสแมรี่ (Caffarella S. Rosemary) และ เบ็กกี้ (Ingram B. Peggy) นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัย แฮงตัน (Haughton) โคลแมน (Coleman) และ ฮอฟแมน (Hoffman) แต่อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงมีส่วนเอื้อต่อการเป็นผู้บริหารที่ดี คือการมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงก็สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่งเท่านั้น

2.5 ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในองค์การ จะให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์การ และมีความเกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน รูปแบบในการใช้อำนาจเป็นไปตามรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ที่มีลักษณะการกระจายอำนาจ ส่งเสริมให้เกิดการจัดองค์การหรือโครงสร้างในการบริหารในลักษณะองค์การราชการเชิงวิชาชีพผสมผสานกับการจัดการแบบทีมซึ่งมีการแบ่งงาน

กันทำตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มอส คานเตอร์ (Rosabert Moss Kanter) ที่ได้กล่าวว่าอำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ทั้งในแนวนอนหรือแนวตั้งในองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาของบุคคลในองค์การ และมีการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์การเดียวกัน

2.6 ประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากการศึกษาที่นักคิดและนักวิชาการหลายยุคหลายสมัยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันพยายามศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำตลอดจนคิดค้นแนวทางที่เป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้นในหมู่ผู้บริหารการศึกษา และนำรูปแบบภาวะผู้นำที่มีการเหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับองค์การในแต่ละประเภท นอกจากนี้ได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยได้แก่ คุณภาพการศึกษาปัจจุบันจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำแบบผู้นำเปลี่ยนแปลง

2.7 ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการทำให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ซึ่งมีบุคคลที่ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญคือ ผู้นำ และ ผู้ตาม ซึ่งได้ผู้นำเป็นการระบุถึงหน้าที่ผู้นำจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้หน้าที่ดีตลอดจนการที่ผู้นำสามารถเลือกวิธีการในการบริหารให้เหมาะสมภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และผู้นำจะต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของนักทฤษฎีต่างๆ ที่ทำการศึกษาไว้มากมายเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในเรื่องของรายได้ ค่าตอบแทนการยอมรับจากสังคม รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน

2.8 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากในปัจจุบันนี้ เนื่องจากกระแสของโลกาภิวัตน์ด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้นักการศึกษาหันมาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในองค์การ และบุคลากรในองค์การซึ่งแต่ละส่วนจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.9 ประเด็นประสิทธิผลขององค์การ เป็นระดับที่องค์การได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การที่ต้องการทำให้บรรลุผล รวมถึงปริมาณการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด ประสิทธิผลองค์การจะเป็นเรื่องที่ดีได้ค่อนข้างยากทางการศึกษาการวัดประสิทธิผลขององค์การ สามารถพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนบัณฑิตที่ได้ผ่านกระบวนการจัดการเรียน

การสอนของแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถพิจารณาได้จากความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การรวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยคือ 1) ประสิทธิภาพ โดยรวมขององค์การซึ่งเป็นการมองในภาพรวมทุกด้านขององค์การ 2) ผลผลิตภาพ คือ คุณภาพของนักเรียน บัณฑิตที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน

2.10 ประเด็นเศรษฐศาสตร์การศึกษา โสภนา สุตสมบูรณ์ (2550: 262) การลงทุนทางการศึกษาซึ่งถือเป็นต้นทุนในการผลิตทุนมนุษย์ โดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนดังกล่าวซึ่งมีความสอดคล้องกับต้นทุนทางการศึกษาหรือต้นทุนในการผลิตบัณฑิต สามารถแบ่งได้เป็น ต้นทุนส่วนบุคคล และต้นทุนทางสังคม ความสำคัญของต้นทุนทางการศึกษาจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาให้มากที่สุด

2.11 ประเด็นงบประมาณทางการศึกษา การติดตามควบคุมการใช้ทรัพยากรในองค์การนั้นอย่างคุ้มค่าและเพียงพอ เป็นการวางแผนทางตัวเลขเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทุกชนิดในการบริหารจัดการการศึกษา งบประมาณมีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ รูปแบบงบประมาณทางการศึกษา งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นการนำรูปแบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ

2.12 ประเด็นการเมืองและนโยบาย ความขัดแย้งในองค์การ มีสาเหตุมาจากปัญหาการเมืองในองค์การในขณะที่นโยบายก็จะเป็นกรอบที่ได้รับมาจากหน่วยงานระดับบน แต่ที่ยังเป็นปัญหาสำคัญประเด็นของนโยบาย คือเมื่อนำนโยบายมาปฏิบัติแล้วผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบขาดกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายที่กำหนดเป็นแนวทางไว้ทำให้ไม่สามารถประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือบุคคลได้

2.13 การวิเคราะห์นโยบาย เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบาย เพราะจะทำให้ทราบว่านโยบายที่มีการจัดทำขึ้น มีข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอนของนโยบายอย่างไร นโยบายทางการศึกษาเป็นนโยบายที่มีขั้นตอนในการทำที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน แต่ผลของการนำนโยบายไปใช้นั้นสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์นโยบายการศึกษา ก่อนนำออกบังคับทุกครั้ง

ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์นโยบายจึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะถ้ากระบวนการวิเคราะห์นโยบายไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลถึงนโยบายการศึกษาด้วย

2.14 ประเด็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ได้พัฒนามาจากวงการธุรกิจ และ อุตสาหกรรม และได้นำมาใช้ทางการศึกษาในทุก ระดับ และในแต่ละระดับก็จะมีหลักในการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามบริบทของการจัดการศึกษา รวมถึงในปัจจุบันนี้ได้มีการนำหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินคุณภาพเนื่องจากระบบการประกันคุณภาพมีรากฐานมาจากธุรกิจ จึงเป็นปัญหาสำหรับการนำมาใช้ทางการศึกษาซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจถึงแก่นของระบบประกันคุณภาพ

2.15 ประเด็นการวิจัยทางการศึกษา ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทางการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ ความคิด เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้การทำงาน การวิจัยทางการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของผู้วิจัย และเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การวิจัยชั้นเรียน ซึ่งเป็นงานวิจัยหน้าเดียวที่มุ่งเน้นให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัย ไปจนถึงการวิจัยในระดับชาติซึ่งเป็นการได้รับทุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และสามารถนำผลของการวิจัยเผยแพร่เพื่อประโยชน์ของชุมชน และสังคมต่อไป อุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับผลักดันให้มีงานวิจัยมากที่สุด

2.16 ประเด็นบริบทอื่นๆ เป็นงานวิจัยที่มีบริบทหรือประเด็นที่แตกต่างออกไปตามลักษณะของภูมิภาค บทบาท อาชีพ หรือแม้กระทั่งแนวความคิดของผู้วิจัย จากการสังเคราะห์งานวิจัยยังพบอีกว่า การจัดการเรียนการสอนในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางการบริหารการศึกษานั้นมีการเปิดกว้างให้บุคคลที่มีอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้เข้ามาศึกษาซึ่งเป็นการดีที่ทำให้เกิดงานวิจัยที่หลากหลายบริบท มีองค์ความรู้ที่กว้างขวางและเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอื่นอีกมากมาย ด้วยเหตุนี้ประเด็นบริบทอื่นๆจึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคต แบ่งเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายใน 5 ประเด็น ได้แก่

1.1 ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่า องค์กรความรู้เชิงนโยบายของผู้บริหารการศึกษาของไทยนั้น สามารถแบ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน และนโยบายในระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 นโยบายเร่งด่วน จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่ามีจำนวนไม่น้อยที่กล่าวถึงผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารไม่ว่าจะระดับใดต้องสำนึกและมุ่งมั่นให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับ สำหรับวิธีการในการสร้างอุดมการณ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษานั้น มีมากมายหลายวิธีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนากับศักยภาพของผู้นำต่างๆ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในระดับหน่วยย่อยของสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนในหน่วยงาน

1.1.2 นโยบายในระยะยาว คือ มุ่งเน้น พัฒนา ส่งเสริม ทักษะของผู้บริหารทุกทักษะให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารในทุกๆ ระดับ เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะทางด้านความคิดรวบยอด เนื่องจากในอนาคตการบริหารจัดการทางการศึกษาให้เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง สู่ภูมิภาคหรือเขตพื้นที่มากยิ่งขึ้น ในส่วนของอุดมศึกษาก็จะมีสถาบันการศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยในกำกับมากขึ้น และยิ่งไปกว่านั้นจากหลักการจัดการศึกษาที่ยอมอบหมายหน้าที่ในการจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านของทักษะทุกด้านที่ได้กล่าวมาแล้วก็จะส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของผู้บริหารสูงขึ้นไป

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กร ผู้วิจัยพบว่า องค์กรความรู้เชิงนโยบายขององค์กรทางการศึกษาของไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล สามารถแบ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน และนโยบายระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 นโยบายเร่งด่วน ประกอบด้วย

1.2.1.1 เร่งสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจากบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็น

รูปธรรม

1.2.1.2 ปรับปรุงระบบการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการมาใช้ในองค์กร พร้อมกับจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงด้วยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

1.2.1.3 สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทที่ชัดเจน ในการให้คำแนะนำเชิงนโยบายแก่สถาบันการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.2.2 นโยบายในระยะยาว ประกอบด้วย

1.2.2.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งในส่วนของหน่วยงานภายในองค์กรและองค์กรอื่น

1.2.2.2 พัฒนาศูนย์ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ โดยเฉพาะห้องสมุด สื่อการเรียนการสอนในทุกรูปแบบ ทุกประเภท โดยการจัดทำเป็นคือฐานข้อมูลที่มีระบบและสามารถเข้าถึงได้อย่างทันสมัย

1.2.2.3 สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถาบัน โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถาบันอย่างชัดเจน และ เน้นความร่วมมือกับชุมชนมากขึ้น

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐศาสตร์ และการเงินเป็นนโยบายเร่งด่วนทั้งสิ้น โดยสามารถแบ่งเป็นองค์ความรู้เชิงนโยบายในระดับสถาบัน และระดับรัฐโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 นโยบายระดับสถาบัน ประกอบด้วย

1.3.1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์และศักยภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง

1.3.1.2 พัฒนาระบบบัญชีการเงิน การงบประมาณ รวมทั้งระบบสารสนเทศทางการเงินและงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล มาใช้ในการจัดสรรงบประมาณ

1.3.1.3 พัฒนาระบบข้อมูล และการคำนวณค่าใช้จ่ายในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ เพื่อประโยชน์ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำงบประมาณภายในสถาบัน

1.3.2 นโยบายระดับรัฐ ประกอบด้วย

1.3.2.1 จัดสรรเพิ่มในส่วนที่ขาดและมีความจำเป็นเร่งด่วน

1.3.2.2 ปรับเปลี่ยนอัตราจ้างเป็นอัตราที่มีลักษณะประจำซึ่งเป็นผลต่อการสร้างแรงจูงใจในให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

1.3.2.3 พัฒนาระบบงบประมาณเฉพาะหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกการนำมาใช้กับหน่วยงาน

1.4 ข้อเสนอแนะนโยบายด้านนโยบายการศึกษา นโยบายควรจะมีการแบ่งเป็นนโยบายระดับย่อยของหน่วยงานในแต่ละระดับในแต่ละองค์กร เพื่อความชัดเจนในการที่จะนำไปปฏิบัติและประสิทธิผลของการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1.5.1 พัฒนาคุณวุฒิ และความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.5.2 สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อค้นหาองค์ความรู้ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อองค์การยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีงานวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา และงบประมาณทางการศึกษาให้มากขึ้น

2.2 ควรกำหนดส่งเสริมให้มีการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นระยะเพื่อจะได้นำองค์ความรู้ที่ค้นพบมากำหนดเป็นแนวทางในการวิจัย

2.3 ควรมีการทำการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบถึงข้อค้นพบต่างๆ เพื่อที่จะได้ไปใช้ร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาอย่างครบถ้วนเนื่องจากการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมจำเป็นจะต้องมีการประสานงานในด้านของข้อมูล

2.4 ควรได้ศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลทางการวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ทางการบริหาร การศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

Kietanant Luankaw. (2016). เมื่อ Thailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0.

จังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้. จดหมายข่าวสารปัญญา, (26), 1-4.

Ratana Buason & Others. (2011). การสังเคราะห์งานวิจัยของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ระหว่างปีการศึกษา 1985-2009.วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.

- Sakorn Sooksriwong. (2008). การจัดการ **จากมุมมองนักบริหาร**. Bangkok: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Chester I. Barnard. (1971). **The Function of the Executive**. Cambridge: Harvard
University.
- Clark, M., Caffarella, R. S., and Ingram, P.B. (1999). **Women in leadership: Living with
the constraints of the glass ceiling**. England: Trentham Book.
- Coleman Marianne. (2002). **Women as headteachers: Striking the balance**. England:
Trentham Books.
- Haughton, E. (2002). **Why it's still hard to be a woman**. England: Trentham Book.
- Hellriegel Don , Susan E. Jackon and John W. Slocum.(2005). **Management:
International Student**, 10thed. Ohio: Thompson Corporation.
- John Rowls. (1971). **A Theory of Justice**. New York: A Harvard paperback.
- Joseph L. Massie. (1964). **Essential of Management**. New York: Prentice-Hall Inc.,
Company.
- Kieth David. (1967). **Human Relation of Work**. New York: McGrawHill Book
Company.
- Norman J. Boyan. (1981). **R & D Strategies for Staff Development for Career
Education**, San Francisco: Far West Lab. For Educational Research and
Development.
- Robert L. Katz. (1955). **Skills of Effective Administration**. Harvard Business Review
33.
- Thelbert L. Drake & William H. Roe. (1986). **The Principalsip**, 3rded. New York
:Macmillan.
- Thomas S. Snyder, and Charlene M. Hoffman. (2002). **Digest of educationstatistics**.
D.C. National Center for Educational Statistics .
- William H. Newman.(1983). **Administrative Action**, 2nded. Englewood Cliffs,
NewJersey : Prentice-Hall.