แนวทางการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาจากมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม

Analysis Approach of Higher Education Governance from the Perspective of Socio-Cultural Agency Theory

♦ เกรียงชัย รุ่งฟ้าใหม่
ผู้จัดการอาวุโสแผนกวิจัย วิทยาลัยดุสิตธานี
Kreangchai Rungfamai, Ph.D.
Senior Manager of Research Department, Dusit Thani College
Email: kreangchai.ru@dtc.ac.th; kreangchai_tdai@hotmail.com

Abstract

This paper proposes how to apply socio-cultural agency theory as a conceptual framework for analyzing higher education governance. The main theme is to identify: (1) the negligence of socio-cultural agency theory for investigating higher education governance and (2) how to apply socio-cultural agency theory for analyzing higher education governance.

In summary, this paper highlights that the effectiveness and efficiency of higher education policies and their instruments require an in-depth understanding of context-underpinning factors embedded in different settings through two aspects: (1) ecosystem affecting the governance such as relationships and organizational cultures embedded in the system, and strengths and weaknesses of the system affecting the governance and (2) stakeholders' perceptions towards relationships, organizational culture and system and governance policies and their instruments

Keywords: Higher Education, Governance, Context, Agency Theory, Socio-Cultural

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อเสนอการประยุกต์มุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Agency Theory) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษา (Higher Education Governance) เนื้อหาหลักของบทความนี้ คือ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ยังไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์วิจัยการบริหารอุดมศึกษา และการนำมุมมองดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอุดมศึกษา

โดยสรุป ในการดำเนินนโยบายและการใช้กลไกหรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการด้านอุดมศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในปัจจัยทางบริบท (Context-Underpinning Factors) ต่าง ๆ ของระบบในสองด้าน คือ (1) สภาพปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ (Ecosystem) ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ เช่น ความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบนั้นยึดถือและปฏิบัติกันมา จุดแข็งและจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ของระบบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ และ (2) สภาพการรับรู้ (Perceptions) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรและระบบ และนโยบายและเครื่องมือการบริหารจัดการต่าง ๆ

คำสำคัญ : อุดมศึกษา การบริหารจัดการ บริบท ทฤษฎีตัวแทน ด้านสังคมและวัฒนธรรม

บทนำ

การบริหารจัดการอุดมศึกษา (Higher Education Governance) นั้นเป็นหนึ่งในสาขาสำคัญที่ได้มีการศึกษาและวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย และหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นมีตั้งแต่ระดับหน่วยเล็ก เช่น ระดับคณะหรือภาควิชา ไปจนถึงระดับใหญ่ เช่น ระดับสถาบัน ระดับประเทศหรือการเปรียบเทียบระบบต่าง ๆ ในระดับนานาชาติ การบริหารจัดการอุดมศึกษาเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ผ่านสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจทั้งในด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ การทำวิจัยและพัฒนา ในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้นทุนมนุษย์และการสร้างองค์ความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวิจัยและพัฒนาจึงมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน Salmi (2009) ได้กล่าวไว้ว่าหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการสร้างสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงด้านการวิจัยในระดับโลกหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในระดับโลกนั้น คือ ปัจจัยสนับสนุนทางด้านการบริหารจัดการ (Favorable Governance)

อย่างไรก็ตาม การให้คำนิยามสำหรับการบริหารจัดการอุดศึกษานั้นมีหลากหลาย รวมถึงการนำนิยามดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ก็มีหลายแนวทางด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่น OECD (2003) ได้ระบุว่า การบริหารจัดการอุดมศึกษานั้นประกอบด้วย ร่างแหซับซ้อนที่รวมถึง กรอบของกฎหมาย สภาพลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งและการที่สถาบันเหล่านี้มีความเชื่อมโยงอย่างไรกับระบบอุดมศึกษาในภาพรวม การเงินที่จัดสรรให้แก่สถาบันอุดมศึกษา สถาบันเหล่านี้มีความรับผิดชอบอย่างไรต่อการใช้เงินที่ได้รับการจัดสรร และโครงสร้างและความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่ควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสถาบันเหล่านี้

Clark (1983) ได้อธิบายการบริหารจัดการอุดมศึกษาระบบต่าง ๆ ของแต่ละประเทศโดยใช้โมเดลสามเหลี่ยมของ Clark (Clark's Triangle of State Authority, Market and Academic Oligarchy) โมเดลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่าในระบบการบริหารอุดมศึกษาประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง คือ อำนาจของรัฐ (State Authority) ระบบกลไกการตลาด (Market) และกลุ่มวิชาการ (Academic Oligarchy) เช่น ในกรณีของรัสเซียอำนาจของรัฐจะมีอำนาจในการบริหารจัดการอุดมศึกษาเหนือระบบกลไกการตลาดและกลุ่มวิชาการ ในส่วนการบริหารจัดการอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกานั้นระบบกลไกการตลาดจะมีอำนาจเหนืออำนาจของรัฐและกลุ่มวิชาการ

Hazelkorn (2004) ได้เสนอโมเดลสำหรับการบริหารจัดการอุดมศึกษาในระดับสถาบัน (Institutional Governance) ประกอบด้วย (1) การรวมศูนย์อำนาจหรือการตัดสินใจจากบนลงล่าง (Centralized or Top-Down Approach) (2) การกระจายอำนาจหรือการตัดสินใจจากล่างขึ้นบน (Decentralized or Bottom-up Approach) (3) ส่วนผสมระหว่างการตัดสินใจจากบนลงล่างและการตัดสินใจจากล่างขึ้นบน (Combination of Top-down and Bottom-up Processes)

จะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายในนิยามการบริหารจัดการอุดมศึกษา และหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ก็แบ่งได้หลายระดับ เช่น ระดับชาติหรือระดับสถาบัน นักวิจัยและนักวิชาการได้พยายามประยุกต์องค์ความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ มาพัฒนาเป็นโมเดลและกรอบแนวความคิดในด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาในรูปแบบต่างๆ ดังที่ได้ยกตัวอย่างบางส่วนข้างต้น ดังนั้นบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอการประยุกต์มุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Agency Theory) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดทางเลือกในการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางบริบทที่ฝังตัวอยู่ไม่ว่าจะเป็นวิเคราะห์ในระดับจุลภาคหรือมหภาค หรือปัจจัยทางบริบทที่ฝังตัวอยู่ในระดับชาติหรือระดับสถาบันนั้นควรต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อปัจจัยเหล่านี้ในการบริหารจัดการอุดมศึกษา

ทฤษฎีตัวแทนและการบริหารจัดการอุดมศึกษา

ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษา เช่น Gornitzka et al. (2004) Kivisto (2007) Ahmad et al. (2012) Rungfamai (2008, 2011, 2016, 2017) ทฤษฎีตัวแทนนั้นประกอบด้วยผู้เล่นหลักอยู่สองกลุ่ม คือ ผู้ว่าจ้างหรือตัวการ (Principal) และผู้ถูกว่าจ้างหรือตัวแทน (Agent) โดยลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวการและตัวแทน (Agency Relationships) นั้นเกิดขึ้นจากการที่ตัวการไม่สามารถกระทำการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ด้วยตนเองหรือทำได้ก็ไม่มีประสิทธิภาพจึงต้องทำการว่าจ้างตัวแทนให้ทำหน้าที่แทนตัวการ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคนไข้ (ตัวการ) และหมอรักษาคนไข้ (ตัวแทน) เนื่องจากคนไข้ไม่สามารถรักษาอาการป่วยเองได้ จึงต้องให้หมอทำหน้าที่รักษาโรคของคนไข้ให้ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวระหว่างคนไข้ซึ่งเป็นตัวการและหมอซึ่งเป็นตัวแทนในทฤษฎีเรียกว่าความสัมพันธ์ตัวแทน (Agency Relationships) ความสัมพันธ์ตัวแทนระหว่างตัวการและตัวแทนนั้นมีได้ในหลายลักษณะ เช่น คนไข้-หมอ เจ้านาย-ลูกจ้าง นักลงทุน-ผู้จัดการกองทุนรวม สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา-สถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษา-คณะ คณะ-อาจารย์ คณะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา-บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

อย่างไรก็ตามจะมีปัญหาสำคัญสองอย่างที่เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ตัวแทน อย่างแรกคือ ความขัดแย้งของผลประโยชน์ระหว่างตัวการและตัวแทน (Conflict of Interests) และความไม่สมมาตรของข้อมูลระหว่างตัวการและตัวแทน (Information Asymmetries) เนื่องด้วยทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังจากการได้รับผลประโยชน์จากการสร้างความสัมพันธ์ตัวแทนที่ไม่เหมือนกัน (Conflict of Interests) โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวการมีความกลัวว่าตัวแทนนั้นจะมีพฤติกรรมทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไม่เต็มที่ (Opportunistic

Behavior) เนื่องจากตัวการไม่สามารถทราบความเคลื่อนไหวและการกระทำของตัวแทนว่าได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากตัวแทนเต็มความสามารถหรือไม่ นั่นคือเกิดความไม่สมมาตรของข้อมูลระหว่างตัวการและตัวแทนในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานของตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย (Information Asymmetries) โดยทฤษฎีตัวแทนเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวของตัวแทนเป็นต้นทุนที่เกิดจากตัวแทน (Agency Cost) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของตัวการที่จะต้องออกแบบการสร้างความสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ตัวแทนทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ (Design of Contractual Relationships) เพื่อลดต้นทุนที่เกิดจากตัวแทน

ทฤษฎีตัวแทนได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารจัดการอุดมศึกษามากขึ้น เช่น Kivisto (2007) ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทนในการวิเคราะห์การบริหารจัดการอุดมศึกษา 2 แนวทาง คือ สัญญาที่เกิดจากการเฝ้าดูพฤติกรรม (Behavior-Based Contracts) ได้แก่ การตรวจรายงานประจำปี การเยี่ยมชมและประเมินสถาบัน และสัญญาที่เกิดจากผลลัพธ์ (Outcome-Based Contracts) ได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวนนักศึกษาที่มีงานทำ เป็นต้น

การบริหารจัดการอุดมศึกษาจากมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม (Higher Education Governance from the Perspective of Socio-Cultural Agency Theory)

ณ ปัจจุบันการนำทฤษฎีตัวแทนมาใช้ในการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษานั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นสามมุมมอง ได้แก่ ทฤษฎีตัวแทนด้านเศรษฐศาสตร์ (Economics Agency Theory) ทฤษฎีตัวแทนด้านรัฐศาสตร์ (Political Science Agency Theory) และทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Agency Theory) ซึ่งบทความนี้มีจุดประสงค์หลักที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรมสำหรับการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษา จากการสืบค้นพบว่าทฤษฎีด้านดังกล่าวที่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารอุดมศึกษานั้นพบเฉพาะในงานของ Rungfamai (2008, 2011, 2016, 2017)

จุดแข็งของการประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทนด้านเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีตัวแทนด้านรัฐศาสตร์ (Economics Agency Theory & Political Science Agency Theory) คือ การเข้าใจถึงการสร้างระบบหรือกลไกในการสร้างแรงจูงใจหรือป้องกันการทำงานของตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากตัวการอย่างไม่เต็มที่ (Opportunistic Behavior) โดยทฤษฎีตัวแทนด้านเศรษฐศาสตร์ได้เสนอแนวทางไว้ คือ การจัดการสิ่งจูงใจและทุนสนับสนุน (Incentive Arrangements and Funding) หรือทฤษฎีตัวแทนด้านรัฐศาสตร์ได้เสนอแนวทาง คือ กลไกการกำกับ ติดตาม ดูแลและตรวจสอบ (Monitoring and Oversight Mechanisms) (Rungfamai, 2008, 2011) เป็นต้น อย่างไรก็ตามถึงแม้มุมมองของทฤษฎีตัวแทนทั้งสองมุมมองมีประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอุดมศึกษา แต่สิ่งสำคัญที่ยังขาด คือ การที่มุมมองทั้งสองดังกล่าวไม่ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยทางบริบท (Contextual Factors) ที่มีความสำคัญและมีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อการประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทนทั้งสองมุมมองในการบริหารจัดการอุดมศึกษาดังที่กล่าวข้างต้น

ในการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษานั้นหนึ่งในสาระสำคัญที่มักจะไม่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์หรือวิเคราะห์ร่วม คือ บริบทที่ฝังตัวอยู่ในระบบที่ศึกษานั้น (Contextual Factors/Context-Underpinning Factors/Contextual Embeddedness) คำว่า การฝังตัว (Embeddedness) นี้ได้รับการศึกษาจากหลากหลายนักวิชาการ เช่น Uzzi (1996) ได้นิยาม การฝังตัว โดยอ้างอิงจากงานของ Granovetter (1985) และ Crosby & Stephens (1987) คือ กระบวนการความสัมพันธ์ทางสังคมที่ก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเศรษฐศาสตร์กระแสหลักได้มองข้ามหรือไม่ได้อธิบายกระบวนการดังกล่าว เนื่องจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลักมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมนั้นมีผลกระทบน้อยมากต่อพฤติกรรมทางเศรษฐศาสตร์

การศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรมยังค่อนข้างไม่เป็นระบบและพบงานดังกล่าวในหลากหลายที่ (cf. Shapiro, 2005) ตัวอย่างการศึกษาและวิจัยที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎีด้านดังกล่าว อาทิเช่น งานของ Adams (1996) เกี่ยวกับการล่าอาณานิคมของยุโรปในเอเชียในช่วงศตวรรษที่เจ็ดถึงศตวรรษที่แปด Kiser and Cai (2003) ที่ชี้ให้เห็นถึงระบบราชการของประเทศจีนสมัยก่อนการก่อตั้งของรัฐต่าง ๆ ในยุโรป ที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ ระบบภาษีและรูปแบบการคอรัปชั่น Johnson and Droege (2004) ได้ชี้ให้เห็นว่า หนึ่งในปัจจัยที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึง คือ ปัจจัยที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Underpinnings)

Johnson & Droege (2004) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมของชาติใดชาติหนึ่งนั้นจะมีผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนการคาดการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการใช้ทฤษฎีตัวแทน ความเข้าใจถึงวัฒนธรรมของแต่ละชาติที่มีความแตกต่างกันสามารถทำให้การประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทนนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น Fukuyama (1995) ได้เสนอว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างมีนัยยะต่อมิติการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และชี้ว่านักเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่มีแนวโน้มจะมองไปที่เหตุผลสุดท้าย คือ การสร้างอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximization of Utility) โดยมองข้ามปัจจัยทางวัฒนธรรมต่าง ๆ

ในมุมมองของทฤษฎีตัวแทนนั้นหนึ่งในเป้าหมายหลัก คือ จะทำอย่างไรเพื่อลดต้นทุนที่เกิดจากตัวแทนที่มีพฤติกรรมไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่หรือมีการทำงานในลักษณะผักชีโรยหน้า (Opportunism Costs) เนื่องจากตัวการไม่สามารถติดตามพฤติกรรมการทำงานในทุกรายละเอียดของตัวแทน หรือทราบแต่ไม่สามารถกระทำการใดที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้มากนัก

ในมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรม ต้นทุนทางสังคม (Social Capital) สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการอธิบายความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนและตัวการได้ โดยต้นทุนทางสังคมดังกล่าวมีส่วนหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนที่เกิดจากตัวแทนไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีผู้ให้นิยามต้นทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น Fukuyama (2000) นิยามต้นทุนทางสังคม คือ การแสดงให้เห็นถึงบรรทัดฐานอย่างไม่เป็นทางการเพื่อสนับสนุนความร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้นทุนทางสังคมเป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความไว้วางใจ (Trust) ในสังคมใดสังคมหนึ่งอย่างแพร่หลายหรือบางส่วน

ในสังคม บรรทัดฐานต่าง ๆ ที่สามารถทำให้เกิดต้นทุนทางสังคมนั้นมีหลากหลาย ได้แก่ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อน หรือไปจนถึงบรรทัดฐานที่มีความซับซ้อนดังเช่น ศาสนาคริสต์หรือระบบขงจื้อ

ในมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรมนั้น ถ้าสังคมหรือองค์กรใดมีความไว้วางใจหรือความเชื่อใจซึ่งกันและกันสูง ต้นทุนทางสังคมดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนที่เกิดจากตัวแทน (Agency Cost/Opportunism Cost) กล่าวคือ ตัวการมีความจำเป็นน้อยลงในการใช้เครื่องมือหรือกลไกทางการบริหารจัดการจากมุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์ (Economics Agency Theory and Political Science Agency Theory) ซึ่งได้แก่ เครื่องมือหรือกลไกสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ตัวแทนทำงานอย่างเต็มที่ และเครื่องมือหรือกลไกเพื่อกำกับ ติดตาม ดูแลและตรวจสอบการทำงานของตัวแทน ดังนั้นการสร้างความไว้วางใจระหว่างตัวการและตัวแทนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการลดต้นทุนที่จะนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือหรือกลไกในการบริหารจัดการอุดมศึกษา

ความไว้วางใจ (Trust) ได้ถูกนำมาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาในประเทศแถบนอร์ดิค คือ Gornitzka et al. (2004) ชี้ให้เห็นว่า สังคมที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูง (High Trust Society) นั้นเป็นหนึ่งในพื้นฐานสำคัญสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ และการบริหารจัดการอุดมศึกษาในประเทศฟินแลนด์ ประเทศสวีเดน และประเทศเดนมาร์ค และปัจจัยทางบริบททางด้านสังคมดังกล่าวนี้เป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญสำหรับการบริหารจัดการอุดมศึกษาสำหรับประเทศเหล่านี้ในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Public Accountability) โดย Rothstein & Stolle (2003) ได้เสนอว่า ต้นทุนทางสังคมที่สูงของกลุ่มประเทศนอร์ดิคที่เกิดจากความไว้วางใจกันภายในสังคมในระดับสูงของประเทศเหล่านี้เกิดจาก (1) ความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (2) ระบบอุปถัมภ์และการคอรัปชั่นที่มีอยู่ในระดับต่ำ (3) ความโดดเด่นของนโยบายและโครงการสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ในลักษณะที่ครอบคลุมไม่ใช่การแบ่งแยก (Universal not Discriminating Welfare Programs)

โดยทีมวิจัยของ Gornitzka เสนอให้เห็นภาพอันน่าสนใจของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในประเทศเหล่านี้ว่ามีความเป็นสองขั้วที่ตรงข้ามกันในระบบเดียว กล่าวคือ ถึงแม้ ณ ปัจจุบันนี้การบริหารจัดการอุดมศึกษาระหว่างรัฐบาลและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ของประเทศเหล่านี้จะใช้กระบวนการรูปแบบพันธะสัญญาที่เป็นทางการผ่านเครื่องมือทางการบริหารต่าง ๆ ผ่านทางการสนับสนุนทางการเงิน เช่น รูปแบบสัญญาที่เป็นทางการและกฎระเบียบต่าง ๆ โดยมีตัวชี้วัดอันได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวนครั้งในการสอบ จำนวนเครดิตที่นักศึกษาเก็บได้ โดยที่รูปแบบสัญญาที่เป็นทางการนี้ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องคุณภาพมากนัก การที่สัญญาทางการเหล่านี้ไม่ได้เน้นในเรื่องคุณภาพเนื่องจากสัญญาเหล่านี้ยังคงอาศัยความสัมพันธ์อันใกล้ชิดในเรื่องของความไว้เนื้อเชื่อใจที่มีอยู่มาแต่เดิมระหว่างรัฐบาลและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศเหล่านี้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพ จากการศึกษานี้จะเห็นได้ว่า ความไว้วางใจ นั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยทางบริบทที่สำคัญในกลุ่มประเทศนอร์ดิคที่ช่วยลดต้นทุนตัวแทนเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างรัฐบาลที่เป็นตัวการและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นตัวแทน

Rungfamai (2016, 2017) ได้ประยุกต์ทฤษฎีตัวแทนเพื่อศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ 2 แห่งของประเทศไทย โดยโครงการมหาวิทยาลัยแห่งชาติของประเทศไทยนั้นได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีใน ปี พ.ศ. 2552 ซึ่งมีงบประมาณแรกเริ่ม คือ 12,000 ล้านบาทในระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง ปี พ.ศ. 2555 แต่ต่อมางบประมาณดังกล่าวได้ถูกตัดทอนลงตามลำดับในปีต่อๆมา โดยมี 9 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ (National Research University) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่ถูกคัดเลือกดังกล่าวพัฒนาระบบบริหารจัดการ และสร้างแนวทางที่ชัดเจนด้านวิจัยโดยคำนึงถึงจุดแข็งการวิจัยในแต่ละด้านของแต่ละสถาบันที่ถูกคัดเลือก และรวมถึงการสร้างความยอมรับและความมีชื่อเสียงด้านงานวิจัยของสถาบันดังกล่าวทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

มหาวิทยาลัยแห่งชาติ 2 แห่งในไทยที่ทำการศึกษาในปี พ.ศ. 2552-2553 นั้น (Rungfamai 2016, 2017) มีปัจจัยด้านบริบทส่วนหนึ่งที่เหมือนกัน คือ การที่พึ่งเริ่มเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Autonomous University) นักวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางบริบทที่คล้ายหรือแตกต่างกันของทั้งสองสถาบัน และผลกระทบที่มีต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมของสถาบันทั้งสอง โดยการนำกรณีศึกษาดังกล่าวมาวิเคราะห์เพิ่มเติมในด้านความสำคัญของปัจจัยทางบริบทจะเห็นได้ว่า

ในส่วนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ นั้นมีปัจจัยทางบริบทที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการสถาบันให้บรรลุพันธกิจต่าง ๆ ได้แก่ (1) รายได้จำนวนมากจากการบริหารจัดการที่ดีในที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย และการที่มีอาจารย์/นักวิจัยและนักศึกษาที่มีความสามารถสูงจำนวนมาก ซึ่งปัจจัยทางบริบททั้งสองดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการสถาบันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เป็นต้น (2) การมีความหลายหลายของวัฒนธรรมองค์กรขนาดย่อย ๆ ภายในองค์กรขนาดใหญ่ หนึ่งในความท้าทายด้านการบริหารจัดการงานวิจัยที่เกิดจากบริบทดังกล่าว เช่น อุปสรรคในการสร้างความร่วมมือทางการวิจัยระหว่างสาขาวิชาซึ่งมีความสำคัญมากในปัจจุบัน (3) การฝังตัวของระบบราชการ มหาวิทยาลัยดังกล่าวมีสภาพทางบริบทเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาเก่าแก่อื่น ๆ ในประเทศไทย ที่ได้พัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กรจากระบบราชการที่ฝังรากลึกมายาวนาน เมื่อสถาบันได้แปรสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้ทันกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่ยังคงหลงเหลือจากวัฒนธรรมองค์กรเดิม คือ ระบบความคิดที่ใช้ยึดถือปฏิบัติ (Mindset) ของระบบราชการแบบเก่าที่ยังคงมีความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานและการยึดติดกับกฎระเบียบเดิมแม้ว่าจะมีการออกจากระบบแล้วก็ตาม ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการด้านการสร้างแรงจูงใจและการกำกับดูแลและตรวจสอบ (4) การรับนักศึกษาสถาบันตนเองทำงานในสถาบันตนเอง (Academic Inbreeding) ในทางการแพทย์การแต่งงานหรือมีเพศสัมพันธ์ในครอบครัว

เดียวกัน ระหว่างเครือญาติกันหรือมีสายเลือดใกล้ชิดกัน (Inbreeding) นั้นอาจจะทำให้ลูกที่เกิดออกมามีความด้อยลงในหลายด้าน การที่บุคลากรที่ทำงานในสถาบันนั้นขาดประสบการณ์การทำงานและการบ่มเพาะจากวัฒนธรรมจากภายนอกองค์กรนั้นมีความเสี่ยงสูงที่จะทำให้ขาดความหลากหลายในการขับเคลื่อนการบริหารงาน และรวมถึงมีความเสี่ยงสูงที่วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมไทยผ่านรูปแบบ Academic Inbreeding ดังกล่าว จะเป็นตัวขัดขวางการสรรหาคนเก่งเข้าสู่องค์กรและขาดแรงขับเคลื่อนในการแข่งขันระหว่างบุคลากรในสถาบันเดียวกันท่ามกลางการแข่งขันที่มากขึ้นของตลาดอุดมศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งปรากฏการณ์การรับผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันตนเองเข้าทำงานในสถาบันตนเองไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะที่มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาเท่านั้นแต่เป็นปัญหาที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ได้กล่าวว่าเป็นหนึ่งในปัญหาของระบบการบริหารจัดการของอุดมศึกษาไทย

ในส่วนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติที่ตั้งอยู่ทางภาคเหนือนั้นมีปัจจัยทางบริบทของสถาบันที่มีส่วนช่วยสนับสนุนและเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการ คือ (1) ความได้เปรียบในด้านสถานที่ตั้งของสถาบัน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีสภาพอากาศที่เย็นสบายและสามารถรองรับการใช้ชีวิตที่เหมาะสำหรับชนชั้นกลางที่ไม่ต้องการความเร่งรีบเหมือนในกรุงเทพฯ นั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยทางบริบทที่สำคัญในการดึงดูดอาจารย์/นักวิจัยที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ซึ่งช่วยแบ่งเบาภาระในการบริหารจัดการในการสร้างแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพื่อดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงาน (2) การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องตอบสนองหรือมีพันธกิจต่อประชากรและชุมชนภาคเหนือของประเทศไทย อาจจะมีผลบางส่วนในการคัดเลือกนักศึกษาที่มีความสามารถสูงในการเข้าศึกษาต่อในสถาบัน เนื่องจากสถาบันดังกล่าวต้องรับนักศึกษาที่อยู่ในโควตาภาคเหนือประมาณ 50% ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงที่อยู่ในกรุงเทพฯ ไม่ถูกจำกัดการคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาต่อด้วยโควตาดังกล่าว (3) การมีอาจารย์/นักวิจัยที่มีคุณภาพจำนวนค่อนข้างสูง นอกจากเหตุผลด้านสภาพภูมิอากาศและชีวิตความเป็นอยู่ในเชียงใหม่ ยังเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายการบริหารของผู้บริหารรุ่นก่อนที่ได้บริหารจัดการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความสามารถและนโยบายของรัฐบาลที่ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาระดับแนวหน้าของประเทศและกลับมาใช้ทุนที่มหาวิทยาลัย (4) การรับนักศึกษาสถาบันตนเองทำงานในสถาบันตนเอง (Academic Inbreeding) สถาบันมีความท้าทายในการบริหารจัดการด้านนี้เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยที่ศึกษาเปรียบเทียบ (5) การฝังตัวของระบบราชการ จะเห็นได้ว่าในปัจจัยทางบริบทที่มีผลต่อการบริหารจัดการข้อที่ 4 และ 5 ของ มหาวิทยาลัยนี้นั้นมีความคล้ายคลึงกับของมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยทั้งสองมีความเก่าแก่อันเนื่องจากก่อตั้งมาเป็นเวลานานดังนั้นวัฒนธรรมการฝังรากของระบบราชการแบบเดิมและประเด็นการมีเลือดสีเดียวกันในสถาบันจึงส่งผลกระทบมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งประเด็นด้าน Academic Inbreeding นั้นไม่ได้เกิดเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาไทยเท่านั้น แต่ยังเกิดกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสเปน โปรตุเกส ฝรั่งเศส สวีเดน รัสเซีย เม็กซิโก เกาหลี จีน และญี่ปุ่น (Horta et al. 2010)

จะเห็นได้ว่าตัวอย่างกรณีศึกษาการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาทั้งสองนั้น การเข้าใจปัจจัยทางบริบทของแต่ละสถาบันนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการวางและนำนโยบาย การสร้างกลไกหรือเครื่องมือ

ทางการบริหารจัดการอุดมศึกษาไปใช้ การเข้าใจปัจจัยทางบริบทอย่างถ่องแท้สามารถช่วยลดต้นทุนและเวลา รวมถึงการสร้างความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

จากการประยุกต์ใช้มุมมองของทฤษฎีตัวแทนด้านสังคมและวัฒนธรรมในการบริหารจัดการอุดมศึกษาในระดับต่าง ๆ เช่น ในระดับสถาบันหรือในระดับประเทศ ควรให้ความสำคัญกับบริบทที่ฝังตัวอยู่ในระบบที่ศึกษานั้น (Contextual Factors/Context-Underpinning Factors/Contextual Embeddedness) บริบทที่ฝังตัวดังกล่าวประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมบริบท (Ecosystem) เช่น ความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบนั้นยึดถือและปฏิบัติกันมา จุดแข็งและจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ของระบบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ (2) การรับรู้และมุมมอง (Perceptions) ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรและระบบ และนโยบาย กลไกและเครื่องมือถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ดังนั้นความสามารถที่จะวิเคราะห์และเข้าใจถึงการวางแผน การนำไปใช้ กระบวนการ ผลที่ได้รับจากนโยบายและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเครื่องมือการในการบริหารนั้น ควรต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยที่ฝังตัวอยู่ในบริบทของแต่ละองค์กรหรือระบบนั้นว่าปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถส่งผลกระทบอย่างไรต่อนโยบาย/กลไก/เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านบริบทที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนและตัวการ รวมถึงกลไกและเครื่องมือทางการบริหารจัดการ ดังนั้นความแตกต่างทางด้านบริบทเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากเมื่อจะทำการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษา รวมถึงการนำเครื่องมือทางการบริหารมาใช้ในแต่ละระบบ เนื่องจากในแต่ระบบหรือหน่วยต่าง ๆ นั้นมีความแตกต่างกันหรือมีสภาพเฉพาะสำหรับบริบทนั้น การเข้าไปแทรกแซงหรือกระตุ้นระบบโดยใช้กลไกหรือเครื่องมือทางการบริหารต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยในบริบทนั้นเป็นสำคัญด้วย

หนึ่งในปัญหาสำคัญในบริบทของการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย คือ การรับผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันตนเองเข้าทำงานที่สถาบันตนเอง (Academic Inbreeding) ปัญหาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ที่ฝังตัวในวัฒนธรรมไทย มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ระบบอุปถัมภ์ที่ถูกนำไปใช้ในด้านลบเพื่อผลประโยชน์ตัวเองและพวกพ้องในหลากหลายวงการตั้งแต่การเมือง เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นหนึ่งในความท้าทายสำหรับการบริหารอุดมศึกษาไทย คือ สถาบันอุดมศึกษาไทยจะบริหารจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างไรเพื่อรักษาอัตลักษณ์ (Identity) ของสถาบันไม่ให้สูญเสียไป เช่น ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Solidarity) แต่ในขณะเดียวกันอัตลักษณ์ดังกล่าวจะไม่เป็นตัวบั่นทอนการพัฒนาและพลวัตขององค์กรในการขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทยให้สามารถรับมือกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และการที่ระบบอุปถัมภ์ได้ถูกนำมาใช้ในทางลบเพื่อเอื้อแก่พวกพ้องตนเองและท้ายที่สุดสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองในระบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทยนั้นจะเป็นหนึ่ง

ในตัวบั่นทอนการได้คนดีมีความสามารถเข้ามาขับเคลื่อนองค์กร และการขาดพลวัตที่จะมองออกนอกกรอบวัฒนธรรมของกลุ่มตัวเองที่จะสร้างภูมิคุ้มกันในการแข่งขันและพัฒนา และความท้าทายของระบบราชการที่ถูกฝังตัวอยู่ในระบบมายาวนานนั้นต้องใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทดังกล่าวในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

เป็นที่น่าสังเกตว่าการนำปัจจัยทางบริบทของแต่ละหน่วยที่ศึกษาหรือบริบทแวดล้อมมาใช้ในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์การบริหารจัดการอุดมศึกษาทั้งในประเทศไทยหรือในระดับนานาชาตินั้นมีอยู่อย่างน้อยมาก ทั้งที่ปัจจัยทางบริบทนั้นเป็นอัตลักษณ์หรือสิ่งที่ฝังอยู่ในระบบหรือหน่วยที่กำลังศึกษา และส่งผลกระทบอย่างมีนัยยะสำคัญทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อแนวนโยบาย การสร้างกลไกหรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการและรวมถึงมีผลกระทบต่อการใช้กลไกหรือเครื่องมือดังกล่าว เช่น ในระบบอุดมศึกษาไทยที่มีการใช้วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ตัวเองและพวกพ้อง และระบบราชการแต่เดิมที่ยังมีผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้ง ๆ ที่ปัจจัยทั้งสองก็มีข้อดีในตัวของมันเองถ้าได้นำมาใช้อย่างถูกต้องในการบริหารจัดการอุดมศึกษา เช่น การใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อการเฟ้นหาคนดีมีความสามารถผ่านความรู้จักกันของเครือข่าย หรือระบบราชการที่มีการตรวจสอบเข้มข้นในรายละเอียดและมีสายความรับผิดชอบค่อนข้างชัดเจน เป็นต้น

ดังนั้นการศึกษาวิจัยด้านการบริหารอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทางบริบทดังกล่าว และจะทำอย่างไรให้การวิเคราะห์วิจัยบริหารอุดมศึกษามีกรอบที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ที่หลายหลายระบบหรือระดับ (Different Settings) Rungfamai (2008, 2011, 2016, 2017) ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) นำมาพัฒนาเป็นโมเดลที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาในบริบทต่าง ๆ โดยเสนอ โมเดลการออกแบบความสัมพันธ์ทางสัญญา (Design of Contractual Relationships) ซึ่งโมเดลที่นำเสนอดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบริบท (Context-Underpinning Factors) (2) การจัดการสิ่งจูงใจและทุนสนับสนุน (Incentive Arrangements and Funding) (3) กลไกการกำกับ ติดตาม ดูแลและตรวจสอบ (Monitoring and Oversight Mechanisms) โดยได้ใช้โมเดลดังกล่าวไปวิเคราะห์การบริหารจัดการอุดมศึกษาในระดับต่าง ๆ กัน ได้แก่ การวิเคราะห์ในระดับชาติ และการวิเคราะห์ในระดับสถาบันที่มีความเหมือนและแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นการพัฒนากรอบการวิจัยการบริหารอุดมศึกษาให้ครอบคลุม หรือการนำปัจจัยทางบริบทเข้าไปร่วมในการวิเคราะห์วิจัยจึงเป็นสิ่งท้าทายและรอการพัฒนาจากนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านและองค์กรต่าง ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ มุมมองทางวัฒนธรรม และทุนต่าง ๆ ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่ผ่านมา ได้แก่ University of Hong Kong, สหภาพยุโรป (European Union), University of Oslo, University of Tampere, University of Aveiro, National Chiao Tung University (Taiwan, Republic of China)

References

Adams, J. (1996). "Principals and agents, colonialists and company men: The decay of colonial control in the Dutch East Indies." *American Sociological Review.* 61, 1 (February 1996): 12-28.

Ahmad, A. R., Farley, A. and Naidoo, M. (2012). "The study of government-university relationship in malaysian higher education system." *International Education Studies.* 5, 5 (October 2012): 25-34.

Clark, B. R. (1983). *The higher education system: academic organization in cross-national perspective.* Berkeley: University of California Press.

Crosby, L. A. and Stephens, N. (1987). "Effects of relationship marketing on satisfaction, retention, and prices in the life insurance industry" *Journal of marketing research*. 24, 4 (November 1987): 404-411.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity.* New York: Free Press Paperbacks.

Fukuyama, F. (2000). "Social capital and civil society" *International Monetary Fund (IMF), Working Paper,* WP/00/74, (2000): 1-18.

Gornitzka, A., Stensaker, B., Smeby, J-C. and de Boer, H. D. (2004). "Contract arrangements in the Nordic countries. Solving the efficiency/effectiveness dilemma?" *Higher Education in Europe.* 29, 1 (April 2004): 87-101.

Granovetter, M. (1985). "Economic action and social structure: The problem of embeddedness." *American journal of sociology.* 91, 3 (November 1985): 481-510.

Hazelkorn, E. (2004). "Growing research: challenges for late developers and newcomers." *Higher Education Management and Policy.* 16, 1 (April 2004): 119-140.

Johnson, N. B. and Droege, S. (2004). "Reflections on the generalization of agency theory: Cross-cultural considerations." *Human Resource Management Review.* 14, 3 (September 2004): 325-335.

Kiser, E. and Cai, Y. (2003). "War and bureaucratization in Qin China: Exploring and anomalous case." *American Sociological Review.* 68, 4 (August 2003): 511-539.

Kivisto, J. A. (2007). *Agency theory as a framework for the government-university relationship*. Ph.D. Dissertation. Higher Education Group: Tampere University Press.

Horta, H., Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science,*56, 3 (March 2010): 414-429.

OECD. (2003). *Education policy analysis.* OECD: OECD Publications.

Rothstein, B. and Stolle, D. (2003). "Introduction: Social capital in Scandinavia." *Scandinavian Political Studies.* 26, 1 (March 2003): 1-26.

Rungfamai, K. (2008). *Higher education and institutional-autonomy policy in Thailand: The perspective of agency theory.* Master's thesis. University of Tampere.

Rungfamai, K. (2011). *Research universities in Thailand: Challenges to governance.* PhD. dissertation. The University of Hong Kong.

Rungfamai, K. (2006) "Governance of National Research University in Southeast Asia: the case of Chiang Mai University in Thailand." *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2016.1250072

Rungfamai, K. (2017). "Research-university governance in Thailand: the case of Chulalongkorn University." *Higher Education***.** 74, 1 (July 2017). 1-16.

Salmi, J. (2009). *The challenges of establishing world-class universities.* Washington: The World Bank.

Shapiro, S. P. (2005). "Agency theory." *Annual Review Sociology.* 31 (January 2005): 263-284.

Uzzi, B. (1996). "The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: The network effect." *American Sociological Review***.** 61, 4 (August 1996): 674-698.

Kreangchai Rungfamai (Ph.D.), Ph.D. in Higher Education, The University of Hong Kong (Hong Kong, China)/ Joint Degree of Master in Higher Education, University of Oslo (Norway), University of Tampere (Finland), University of Averio (Portugal)/Taiwanese Studies (National Chiao Tung University (Taiwan, Republic of China)/ Bachelor of Arts (Political Science) and Bachelor of Economics (Ramakhamhaeng University, Thailand)
Senior Manager of Research Department, Dusit Thani College