STO 7842

การศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A Study of the Opinions towards Leaving Bureaucratic System of King Morgkut' s Institute of Technology Ladkrabang

โดย

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์
วิไลวรรณ วอนยอดพันธุ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2536

RCH
LG
395
.K5
ป474ก

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 117449
วัน,เดือน,ปี.....- 5 ส.ค. 2554

.b.....
i.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณอธิการบดี คณบดี ตลอดจนคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ความร่วมมือ และเสนอข้อคิดเห็นรวมทั้งความช่วยเหลือ ที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกคณะ ที่กรุณาช่วยรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ช่วยพิมพ์งานวิจัยจนเป็นรูปเล่ม

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์

วิไลวรรณ วอนยอดพันธ์

กุมภาพันธ์ 2537

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญเรื่อง

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		ก
บทคัดย่อ		ช
สารบัญเรื่อง		ค
สารบัญตาราง		ง
บทที่ 1	บทนำ	
	ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
	แนวคิดการวิจัย	4
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
	การบริหารงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ	6
	ระบบการบริหารการเงิน	17
	การบริหารงานวิชาการ	23
	ระบบการบริหารงานบุคคล	28
	แนวทางแก้ไขวิกฤตการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย	34
บทที่ 3	การดำเนินการวิจัย	37
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
	ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการ	38
	การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม	39
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
	ตอนที่ 2 การบริหารงานของสถาบันทั้ง 3 ด้าน	
	ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงาน	
	ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ	105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่

25 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลแยกตามาระยะเวลาการทำงาน 69

26 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการแยกตามระยะเวลาในการทำงาน 71

27 ค่าร้อยละของการบริหารด้านการเงินแยกตามตำแหน่งทางวิชาการ 73

28 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลแยกตามตำแหน่งทางวิชาการ 75

29 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการแยกตามตำแหน่งทางวิชาการ 76

30 ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 78

31 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 79

32 ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 79

33 ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 80

34 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 81

35 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 82

36 ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร 83

37 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร 84

38 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร 85

39 ค่าร้อยละของการบริหารด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ 86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่

40 ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ 87

41 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ 88

42 ค่าร้อยละของการบรหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 89

43 ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 90

44 ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 91

45 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานแยกตามเพศ 92

46 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามระดับการศึกษา 94

47 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามตำแหน้งทางวิชาการ 95

48 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามระยะเวลาที่ทำงาน 96

49 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของอาจารย์ไม่คอยมาทำงานแยกตามคณะ 97

50 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์ขาดการทำวิจัยแยกตามคณะ 97

51 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองแยกตามคณะ 98

52 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไปแยกตามคณะ 98

53 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเมื่อรับบุคคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออก แยกตามคณะ 99

54 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการให้ทำงานถึง 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไปแยกตามคณะ 99

55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตรแยกตามคณะ 100

56 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิตแยกตามคณะ 100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่

57 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงานแยกตามคณะ 101

58 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาผู้บริหารขาดความยุติธรรมแยกตามคณะ 101

59 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่แยกตามคณะ 102

60 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงินแยกตามคณะ 102

61 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงานแยกตามคณะ 103

62 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดอัตรากำลังแยกตามคณะ 103

63 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดอาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์แยกตามคณะ 104

64 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามอายุ 105

65 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามอายุ 106

66 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามระดับการศึกษา 107

67 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน 108

68 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ 109

69 ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามคณะ 110

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5 การสรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ
สรุปผลการวิจัย 111
การอภิปรายผล 111
ข้อเสนอแนะ 115
บรรณานุกรม 123
ภาคผนวก 125
แบบสอบถาม 126
128

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยเรื่อง การคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คณะผู้วิจัย รศ.ดร.ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์
ผศ.วิไลวรรณ วอนยอดพันธ์

บทคัดย่อ

งายวิจัยเรื่อง การคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อระบบการบริหารด้านการเงิน งานวิชาการ และงานบุคคล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุการรับราชการและคณะ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับการออกนอกระบบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยคือ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 136 คน ประจำปี พ.ศ. 2536 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระบบการบริหารด้านการเงิน งานวิชาการและงานบุคคล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ระดับ คือเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาในการบริหารงาน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่า ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควส์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชายมากกว่าหญิง อายุระหว่าง 25-40 ปี มีมากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาโท และมีระยะเวลาการทำงาน 10-20 ปี มีตำแหน่งเป็นอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ของสถาบัน 3 ด้าน คือด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านงานบุคคล ข้อที่มีผู้เห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ในด้านการเงิน ได้แก่ ข้อที่ว่าควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่ง บริหารและตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน สถาบันควรหารายได้จากการบริการทางวิชาการ รัฐควรให้กองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้ในการบริหารสถาบัน สถาบันควรจัดเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นชอบของสถาบัน สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนของรัฐ และรัฐควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จแก่ผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีผู้ตอบเห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ข้อที่ว่า ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจากการสรรหา บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือน ตามความสามารถและประสบการณ์ ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบ โดยการให้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเองได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ควรมีสภาวิชาการ สภาวิชาการ ควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐาน ในการจัดการเรียนการสอนควรมีกรรมการประจำสาขาวิชาการขึ้น ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น ควรมีความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศ และต่างประเทศ และสถาบันควรมุ่งการผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากได้แก่ อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน อาจารย์ขาดการทำวิจัย อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การออก แม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่ สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงาน สถาบันขาดอัตรากำลัง สถาบันขาดอาคารเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัสดุและอุปกรณ์

จากการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงาน ไม่พบความแตกต่างที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน ตำแหน่งทางวิชาการและคณะที่สังกัด จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคล่องตัวในการบริหารงาน สถาบันควรออกนอกระบบราชการ โดยเฉลี่ยแล้วไม่เห็นด้วยมากกว่าเห็นด้วย เกินกว่าร้อยละ 50 เล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการอุดมศึกษา จากภารกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงเป็นผู้นำและเป็นผู้เสนอแนะในการพัฒนา ถ่ายทอด รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ในด้านวิชาการทางเทคโนโลยี เป็นทั้งผู้ชี้ทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการพัฒนา รับใช้สังคมด้วย

ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยจึงมีลักษณะงานที่แตกต่างจากส่วนราชการอื่น ๆ ของรัฐ การบริหารมหาวิทยาลัยต้องการตามสามารถในการบริหารตนเอง นั่นคือ มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว และมีความเป็นอิสระในด้านระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารการเงินและทรัพย์สิน ตลอดจนถึงความเป็นอิสระในการบริหารงานวิชาการ

ในสภาพปัจจุบัน มหาวิทยาลัยของรัฐตามกฎหมายกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ (ปว 216) กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นส่วนราชการ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การดำเนินกิจการใด ๆ ของมหาวิทยาลัยต้องอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520

ดังนั้นการที่มหาวิทยาลัยต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบมติคณะรัฐมนตรี และหลักการอื่น ๆ เช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม ทั่ว ๆ ไปทั้ง ๆ ที่ ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย แตกต่างกับภารกิจของส่วนราชการอื่น ๆ จึงมีผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีอุปสรรค ของความคล่องตัวและไม่มีอิสระ

จึงมีการเคลื่อนไหวในการที่จะกำหนดมหาวิทยาลัยว่าควรจะมีสถานะขององค์กรในรูปแบบใด มีความเป็นอิสระในระดับใด ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน และความเป็นอิสระทางวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากหนังสือด่วนที่สุด ที่ ทม 0201/14314 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2534 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ติดตามผลการพิจารณาจากการที่ได้มีการจัดประชุมชี้แจงแก่อธิการบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทุกแห่ง เกี่ยวกับแนวทางการให้อิสระและมีความคล่องตัวในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งได้มีการเสนอทางเลือก 2 ทาง คือ

1. การออกจากระบบราชการ โดยมีการแก้ไขพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยในแนวทางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. การคงอยู่ในระบบราชการต่อไป แต่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีอิสระและคล่องตัวยิ่งขึ้น

แนวทางเลือกที่ 2 ค่อนข้างสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังจะเห็นได้จากหนังสือตอบจากสถาบันที่ ทม 1501.6/162 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2534 ว่า สถาบันฯ ยังคงอยู่ในระยะราชการต่อไป ไม่ออกจากระบบราชการ ตามแบบอย่างของมหาวิทยาลัยสุรนารี แต่ให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นดังนี้

1. ด้านการเงิน

1.1 ปรับปรุงการจ่ายเงินตอบแทนต่าง ๆ ทั้งในส่วนเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประเภทอื่น

1.2 ปรับปรุงระเบียบการเงินได้มีความเหมาะสมแบบคล่องตัวยิ่งขึ้น

1.3 งบประมาณควรจัดสรรในรูปเงินก้อน (Block Grant) โดยให้การบริหารงบประมาณสิ้นสุดที่สภาสถาบัน

2. ด้านวิชาการ

2.1 ควรมีการปรับปรุงให้เป็นระบบ Professor Chair โดยในแต่ละภาควิชาควรมีอย่างน้อย 3-4 ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งทางวิชาการให้คงใช้ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยเช่นเดิม แต่ควรมีข้อกำหนดที่เหมาะสม และให้มีข้อผูกพันของตำแหน่งวิชาการนั้น ๆ การจ่ายเงินสมนาคุณทางวิชาการ ก็ให้จ่ายตามภาระงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านระบบงานบุคคล

3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยควรต้องผูกพันกับวิชาการ ยกเว้นข้าราชการสายงานธุรการ ให้อยู่ในระบบเดิมตามระเบียบราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ยกเลิกสาย ข เช่น ตำแหน่งวิจัย

นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีแนวความคิดเพิ่มเติมว่า การที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถาบันฯ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านวิชาการแล้ว ควรจะต้องมีเงินกองทุน (Endownment) จากรัฐบาลให้จำนวนหนึ่ง เช่น หนึ่งพันล้านบาท เพื่อสถาบันจะได้นำผลประโยชน์จากกองทุนนี้มาใช้ในการดำเนินงานและพัฒนาด้านบุคลากรและวิชาการ

แนวคิดในการพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการต่อไปในรัฐบาลสมัยนั้น เมื่อมีเหตุการณ์ทางการเมืองเป็นผลให้มีการเลือกตั้งใหม่ และการจัดตั้งรัฐบาลในปัจจุบันจึงมีการหยุดชงักไปแม้รัฐบาลในปัจจุบัน จะไม่ได้ส่งเสริมมหาวิทยาลัยในด้านการออกนอกระบบราชการ แต่ในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหาร ก็ยังคงได้รับการสนับสนุนอยู่

อย่างไรก็ตาม แม้ในระบบบริหารมหาวิทยาลัยก็ยังมีประเด็นที่เป็นปัญหา ในการบริหารงาน เช่น

1. งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้มหาวิทยาลัยแต่ละปี มีจำนวนจำกัด ในด้านค่าตอบแทนและค่าใช้สอย ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องใช้เงินรายได้ เพื่อบริหารงาน ระบบเงินเดือนราชการเมื่อเปรียบเทียบงานเอกชน ทำให้บุคลากรด้านวิชาการออกจากระบบราชการ เกิดปัญหาสมองไหล

3. การพัฒนางานด้านวิชาการ การขาดแคลนบุคลากรเฉพาะสาขา การบริหารหลักศูตรไม่ได้ผลตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

4. ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาอาจารย์เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ขาดแคลนหรือมีทุนการศึกษา แต่ขาดผู้รับทุน

5. การปรับโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิชาการและเทคโนโลยี

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นปัญหาการวิจัยครั้งนี้เป็น 3 ประเด็น คือ

1. การบริหารระบบการเงิน และงบประมาน ตลอดจนค่าตอบแทนเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการและสิทธิผลประโยชน์ควรเป็นอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการควรเป็นอย่างไร

3. การบริหารแผนงานบุคคล ควรเป็นอย่างไร

การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อระบบบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความเป็นสากล เพื่อให้สถาบันได้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความคล่องตัวและมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตลอดจนความเป็นอิสระทางวิชาการ

แนวความคิดการวิจัย

จากหนังสือของสถาบันที่แสดงความคิดเห็นต่อระบบการบิรหารสถาบันฯ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวคิดการวิจัยดังนี้

1. ระบบการบริหารด้านการเงิน เป็นการบริหารด้านการเงิน งบประมาณ ตลอดจนถึงรายได้อื่น ๆ ของสถาบัน รวมทั้งการตอบแทนในด้านเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิผลประโยชน์อื่น ๆ

2. ระบบบริหารด้านวิชาการ เป็นการบริหารด้านวิชาการ ในการให้มีสภาวิชาการ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การสมมนาคุณ และประเมินผลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

3. ระบบการบริหารด้านบริหารงานบุคคล การจัดโครงการของสถาบัน ในการบริหารงานบุคคล การผูกพันกับตำแหน่ง ตลอดจนการประเมินผลตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกรบบะการบริหารด้านการเงิน วิชาการและงานบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุการรับราชการ และคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระบบการบริหารด้านการเงิน หมายถึง การจัดและบริหารด้านการเงิน งบประมาณ ตลอดจนถึงรายได้อื่น ๆ ของถาบัน รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนในด้านเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิผลประโยชน์อื่น

ระบบบริหารด้านวิชาการ หมายถึง การจัดและบริหารด้านวิชาการ ในการให้มีสภาวิชาการ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การสมนาคุณ และการประเมินผลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ระบบบริหารด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดโครงสร้างในด้านงานบริหารบุคคล การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่และพนักงาน การเข้าสู่ตำแหน่ง การผูกพันกับตำแหน่ง การประเมินผลตำแหน่ง ตลอดจนการให้ออกจากตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. การบริหารมหาวิทยาลัยในลักษณะอื่น

กรณีตัวอย่าง – มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

– สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

– มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

4. แนวทางการพัฒนาระบบบริการมหาวิทยาลัยในการร่าง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 ได้อำนาจหน้าที่รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. กำหนดมาตรฐานและให้ความเห็นชอบหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และสถาบันในสังกัดอุดมศึกษาของรัฐและวิทยาลัยเอกชน

3. กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัด

4. วางระเบียบปฏิบัติในกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัด

5. เสนอแนะการจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัด

6. ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา และประสานการจัดการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัด และวิทยาลัยเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. พิจารณาเสนอการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและเลิกมหาวิทยาลัย และสถาบันในสังกัด

8. พิจารณาอนุมัติการจัดตั้ง ยุบ รวมและเลิกคณะ ภาควิชา หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในมหาวิทยาลัย และสถาบันในสังกัด

9. ส่งเสริมการวิจัยการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

10. วินิจฉัยสั่งการเพื่อยับยั้งหรือยุติการดำเนินการของมหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือตามสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยของประเทศ

11. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่มีกฎหมาย กำหนดให้เป็นหน้าที่ของทบวงมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ในมาตรา 5 พ.ร.บ. ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีรวระ 2 ปี ทำหน้าที่บริหารงานประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งและปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสังกัดงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการเข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 9 คน เป็นกรรมการ โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา คำแนะนำความเห็นแก่รัฐมนตรีว่าการทบวง

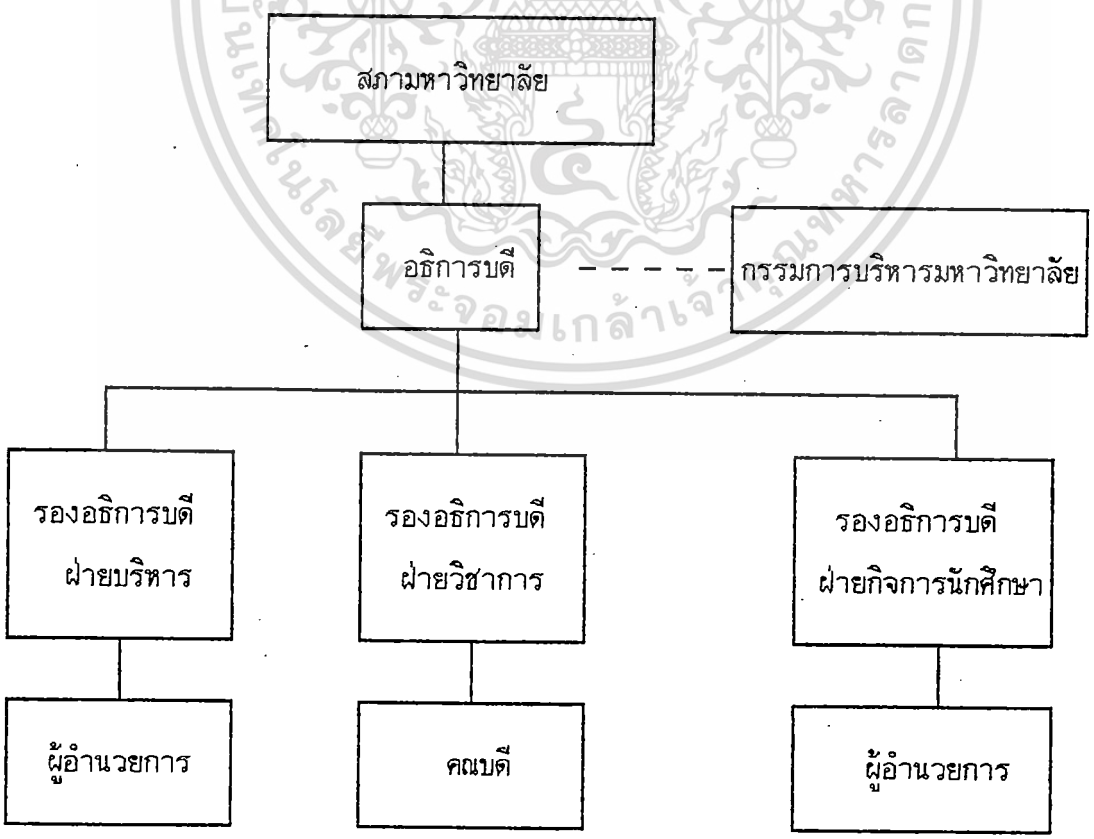
พ.ร.บ. ฉบับนี้ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ในปี พ.ศ. 2533 คือ การแบ่งส่วนราชการของทบวงมหาวิทยาลัย เป็น 21 หน่วยงานดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดทบวง
3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
8. มหาวิทยาลัยนเรศวร
9. มหาวิทยาลัยบูรพา
10. มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
12. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
13. มหาวิทยาลัยศิลปกร
14. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
16. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
17. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
18. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
19. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
20. สถาบันเทคโนโลยีเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
21. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์

การจัดสายงานบริหารมหาวิทยาลัย โดยทั่วไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิจะเห็นว่า สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุด อธิบดีมีเพียงตำแหน่งเดียวสายงานต่อสภามหาวิทยาลัย สายงานที่ต่างฝ่ายต่าง ๆ จะเป็นสายบังคับบัญชา เช่น คณะ สถาบัน หน่วย ฝ่าย หน่วยงานเหล่าย่อยภายใต้บังคับบัญชาของรองอธิการบดี หรืออธิการบดีโดยตรง โครงสร้างพื้นฐาน เช่นนี้จะพบเห็นในมหาวิทยาลัยแทบทุกแห่ง

3. การบริหารมหาวิทยาลัยในลักษณะอื่น

3.1 การบริหารมหาวิทยาลัยสุรนารี ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อ

1. เป็นมหาวิทยาลัยระดับชาติและระดับภูมิภาคที่มุ่งตอบสนองความต้องการกำลังคนและการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศ และภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นการศึกษาค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมบูรณ์แบบ

3. เพิ่มภารกิจในการถ่ายทอด ปรับเปลี่ยนและสร้างเทคโนโลยีเป็นภารกิจที่ห้า

4. มุ่งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์ปฏิบัติการสำคัญ

5. เน้นประสิทธิภาพในการบริหาร ภายใต้รูปแบบที่เป็นอิสระจากระบบราชการ

6. มุ่งพัฒนาระบบการทำงานแบบรวมบริหารและกระจายอำนาจบริหาร

7. มุ่งระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาเสริมงบประมาณแผ่นดิน

8. เน้นความสัมพันธ์และความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

ส่วนแนวทางการกำหนดฐานะและรูปแบบส่วนราชการ เป็นรูปแบบของมหาวิทยาลัยมีดังนี้

1. เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรมีฐานะเป็นพนักงานของรัฐ แต่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน มีระบบบริการบุคคลที่คล่องตัวไม่ผูกพันกับระเบียบราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีระบบการเงินที่คล่องตัว ตรวจสอบได้โดยการได้รับการจัดสรรงบประมาณในรูปเงินก้อน (Block Grant) และใช้ระบบการตรวจสอบภายหลัง (Post - Auditing)

โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย การจัดโครงสร้างองค์การ อิงตามลักษณะภารกิจ 4 ประเภทคือ

1. สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักด้านการบริหารและธุรการ
2. สำนักวิชาการ มีภารกิจหลักด้านการสอนและการวิจัย
3. สถาบัน มีภารกิจหลักด้านการวิจัยและพัฒนา
4. ศูนย์ มีการกิจหลักด้านการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

โครงสร้างวิชาการมีสำนักวิชาดังนี้

1. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
2. สำนักเทคโนโลยีทางสังคม
3. สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
4. สำนักวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. สำนักเทคโนโลยีทรัพยากร

แนวทางการจัดหลักสูตรของสำนักวิชาต่าง ๆ ได้แก่

1. เน้นให้บัณฑิตมีคุณลักษณะของนักเทคโนโลยี 4 ประการคือ
   - ทักษะเทคโนโลยี (Technoware)
   - ทักษะมนุษย์ (Humanwase)
   - ทักษะข่าวสาร (Inforware)
   - ทักษะองค์การ (Orgaware)

2. เน้นการจัดการศึกษาทั่วไป เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา บุคคลิกภาพและคุณธรรมของผู้เรียน รวมทั้งวิชาพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีรองรับการเรียนวิชาชีพในสาขานั้น ๆ

3. เน้นการบูรณาการเนื้อหาระหว่างศาสตร์ ในลักษณะพหุวิทยาการ (Multi-disciplinary)

4. เน้นการศึกษาวิชาชีพที่ผสมผสานการเรียนในห้องเรียนกับการมีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 3 ด้านคือ

1. การเงินและทรัพย์สิน

2. บุคลากร

3. วิชาการ

ระบบบริหารการเงินและทรัพย์สินมีหลักการดังนี้

1. เพื่อการพึ่งตนเองด้านการเงินในระยะยาว

2. เพื่อความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สินตามความจำเป็นของภารกิจ

3. เพื่อความมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ในการใช้ทรัพยากร

รายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

2. เงินอุดหนุนและทรัพย์สิน ซึ่งมีผู้ให้แก่มหาวิทยาลัย

3. ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทนและค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

4. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

5. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้ที่ราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแลหรือใช้ประโยชน์

6. รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

ส่วนการจัดการกับรายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย มีลักษณะดังนี้

1. ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมาย ว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น

2. รายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำมาส่วนกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด่วยวิธีการงบประมาณ

3. ในกรณีที่รายได้มีจำนวนไม่พอ สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน ให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็น

4. ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพรวมของการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หลักการ	แนวปฏิบัติ
- การพึ่งตนเองในระยะยาว	- การพัฒนากองทุนเงินรายได้เพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ - การหารายได้จากทรัพย์สินและบริการวิชาการ
- ความคล่องตัวในการใช้เงิน	- การวางระเบียบการเงินเฉพาะมหาวิทยาลัย เพื่อกำกับการใช้จ่ายเงินรายได้และเงินงบประมาณ ซึ่งได้รับในรูปเงินอุดหนุนทั่วไป
- ความมีประสิทธิภาพ	- การมีระบบตรวจสอบภายหลัง (Post - auditing) - การตั้งคณะกรรมการการเงินของมหาวิทยาลัยควบคู่กับการวางระบบบัญชี และการรายงานการเงินอย่างสม่ำเสมอ และมี ส.ต.ง. เป็นผู้ตรวจสอบ

ระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หลักการบริหารทั่วไปมีดังนี้

1. เน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร "เข้ายาก ออกง่าย"

2. สามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสามารถรักษาผู้มีความสามารถเหล่านี้ไว้ได้

3. มีความคล่องตัว และไม่เป็นภาระในเชิงบริหาร แก่มหาวิทยาลัยจนเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งกลุ่มพนักงานเป้ฯ 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

2. กลุ่มวิชาการ

3. กลุ่มบริหารวิชาการ

สำหรับกลุ่มวิชาการเน้น บุคลากรระดับปริญญาเอก หรือผู้มีประสบการณ์และผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และประหยัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีดังนี้

1. สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยแข่งขันกับภาคเอกชนได้

2. คำนึงถึงศักยภาพ หรือกลไกการหารายได้ของมหาวิทยาลัย

3. มีบัญชีเงินเดือน 3 บัญชีแยกตามกลุ่มพนักงาน

ในการรับบุคลากรเข้าสู่ระบบปฏิบัติดังนี้ ไม่ใช้ระบบการทดลองงานเช่นเดียวกับราชการ แต่จะใช้ระบบสัญญาจ้าง โดยมีการประเมินการทำงาน เมื่อผ่านสัญญาจ้างไว้แล้ว 1-2 สัญญา (สัญญาละ 2-3 ปี) จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน และได้สถานภาพการจ้างที่ถาวร (Tenure)

การได้รับเงินเดือนมีลักษณะแตกต่างกันดังนี้

1. บุคลากรวุฒิระดับเดียวกัน อาจได้รับเงินเดือนต่างกันโดยคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยและความขาดแคลนของแต่ละสาขาวิชาการอาชีพในตลาดแรงงาน

2. อาจกำหนดให้มี Efficiency Bar สำหรับตำแหน่งอาจารย์ระดับต่าง ๆ เมื่อผ่านการประเมินผลัว จึงจะเลื่อนเงินเดือน 3 ขั้นสุดท้ายได้

ส่วนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้แก่

1. กำหนดได้ไม่ต่ำกว่าอัตราของทางราชการ

2. เพื่อไม่เห็นภาระผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ จึงไม่มีการจ่ายเงินบำนาญ แต่จะจัดในลักษณะเงินสะสมเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หรือบำเหน็จ

ระเบียบวินัย ในการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. ใช้มาตรฐานการทำงาน จรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ เป็นเครื่องประเมินการกระทำผิดและการลงโทษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ไม่ใช้การลงโทษทางเศรษฐกิจ (ไม่มีโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน) แต่ควรเป็นการลงโทษเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

3. ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทำผิดร้ายแรง ถ้าเป็นเรื่องชัดเจนอาจไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบสวน ส่วนการร้อยทุกข์และการอุทธรณ์ จัดให้มีระบบการร้องทุกข์และการอุทธรณ์ ที่รวดเร็วและเป็นธรรม

ภาพรวมระบบบริหารงานบุคคลมีดังนี้

หลักการ	แนวปฏิบัติ
- เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน "เข้ายาก ออกง่าย"	- สรรหาผู้บริหารและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ - ทำสัญญาจ้างและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนให้สถานะการจ้างถาวร - ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง - เน้นการออกจากงานเนื่องจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าการกระทำผิดวินัย
- ดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถ	- ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลที่สามารถแข่งขันได้กับภาคเอกชน
- ความคล่องตัวและไม่เป็นการรับในเชิงบริหาร	- กระจายอำนาจวินิจฉัยและตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ - วางกลไกให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร - ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน - มีกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ให้ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นสำหรับผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว

การบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีดังนี้

หลักการ เพื่อมุ่งให้มีอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารงานวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ และภูมิภาค แนวปฏิบัติมีดังนี้

1. การตัดสินใจด้านวิชาการ ให้จบลงในระดับมหาวิทยาลัย โดยวางกลไกรองรับเพื่อกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษา

2. เน้นการบริหารในรูปองค์การบุคคล ได้แก่สภาวิชาการ และกรรมการวิชาการประจำสำนักวิชา และสาขาวิชาต่าง ๆ

สรุปข้อแตกต่างระหว่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ดังนี้

1. เพิ่มวัตถุประสงค์ ในเรื่องการปรับแปลง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

2. ระบุให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นพนักงานของรัฐ แต่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน

3. ระบุให้มหาวิทยาลัย ถือ กรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้

4. ระบุให้สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

5. ระบุเรื่องการบัญชีและการตรวจสอบขึ้นเป็นการเฉพาะ

6. ระบุให้อยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐมนตรีว่าด้วยทบวงมหาวิทยาลัย

จากเอกสารโครงการจัดการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องทิศทางสู่ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย จัดโดย ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในวันที่ 7 สิงหาคม 2534 มีใจความเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศดังนี้

ในนานาอารยประเทศ ไม่ว่าจะเป็นยุโรป อังกฤษ สหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยของรัฐต่างก็ไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการ เช่น ในอังกฤษ มหาวิทยาลัยได้รับพระบรมราชานุญาตจากกษัตริย์ให้มีความเป็นอิสระ (Royal Charter) มีสถานะเป็นนิติบุคคลในการปกครองตนเอง (Corporation) ในฝรั่งเศสมหาวิทยาลัยไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการหรือเป็นรัฐวิสาหกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่มีอิสระเป็นองค์การมหาชนอิสระ (Establishment Public) หรือในสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นหน่วยงานอิสระ

การเคลื่อนไหวที่จะให้มหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการจึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัย และเป็นไปเช่นเดียวกับรูปแบบและสถานะของมหาวิทยาลัยในนานาอารยะประเทศ

แต่มีข้อที่น่าสังเกตว่า มหาวิทยาลัยในต่างประเทศนั้น มีอิสระตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการมีทรัพย์สิน มีรายได้เป็นของตนเองที่จะนำมาใช้จ่ายในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ไม่ว่ามหาวิทยาลัยที่ในอังกฤษที่มีที่ดินมหาศาล หรือมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา (State University) ที่รัฐยกที่ดินให้หารายได้มาใช้ในกิจการของมหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ดำเนินการบริหารโดยบริษัท มีชื่อว่า สภาริเจนท์แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย มีอำนาจเต็มสมบูรณ์ ในการบริหารและดำเนินงาน โดยมีเงื่อนไขเพียงว่า จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐสภา เท่าที่จำเป็น เพื่อประกันความมั่นคงของเงินกองทุน และเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของเงินกองทุนมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยของรัฐจะเป็นมหาวิทยาลัยอิสระสามารถบริหารกิจการของตนได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการ มีผู้บริหารมืออาชีพ มีความพร้อมในด้านการจัดหารายได้ ซึ่งเพื่อพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเรายังขาดความพร้อมในเรื่องงบ ทบวงมหาวิทยาลัยอาจช่วยแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้มหาวิทยาลัยขาดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน ทบวงมหาวิทยาลัยสามารถแก้ไขในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามสภาพความเป็นจริง กฎหมายซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง ได้โดยเอกเทศอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2507 โดยการแก้ไขกฎหมายที่ใช้อยู่ ดังนั้น ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นฝ่ายเลขานุการ กฎหมายย่อมมีอำนาจในการเสนอเพื่อกำหนดระเบียบบริหารงานบุคคล ให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้

2. ความเป็นอิสระในด้านการจัดการทรัพย์สิน ปัจจุบันกระทรวงการคลังได้ออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎกระทรวงฉบับที่ 6 ยินยอมให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ และให้นำรายได้ไปใช้จ่ายในกิจการของมหาวิทยาลัยได้อยู่แล้ว ยังติดขัดอยู่ที่ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยที่กำหนดเงื่อนไขการใช้ประโยชน์ในที่พระราชพัสดุ ถ้าทบวงมหาวิทยาลัยแก้ไขระเบียบฯ โดยมอบให้เป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยก็จะสามารถจัดการทรัพย์สินได้โดยอิสระเช่นกัน

3. ความเป็นอิสระในด้านวิชาการ กฎหมายที่ทำให้มหาวิทยาลัย ไม่มีความเป็นอิสระในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ คือ พระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการ ของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 โดยเฉพาะในมาตรา 4 ให้อำนาจรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย มีอำนาจบังคับบัญชามหาวิทยาลัยแทบทุกเรื่อง ถ้าแก้ไขหรือยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็จะช่วยให้มหาวิทยาลัย มีความเป็นอิสระ ทบวงมหาวิทยาลัยก็คงทำหน้าที่เพียงกำกับดูแลมหาวิทยาลัย

ระบบบริหารการเงิน

จุดมุ่งหมายของการบริหารการเงินคือ การได้ผลจากการประกอบการสูงสุด มีสภาพคล่องทางการเงิน การทำให้กิจการเจริญเติบโต และการดำรงอยู่ของกิจการ โดยมีฐานะการเงินที่มั่นคง

หลักการบริหารการเงิน มีดังนี้

1. สามารถคาดคะเนได้ว่า ธนาคารธุรกิจที่ดำเนินการอยู่นั้น ควรจะใช้เงินทุนในจำนวนเท่าใด และสามารถให้ผลตอบแทนได้ในอัตราเท่าใด

2. สัดส่วนของสินทรัพย์ที่ดีที่สุดควรเป็นเท่าใด ควรลงทุนในทรัพย์สินประเภทใด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น

3. การจัดหาแหล่งทุน ต้องให้เหมาะสมกับทรัพย์สินที่ต้องการจะลงทุน

4. มีแผนการใช้เงินทุนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นรูปของตัวเงิน หรือเวลาที่ใช้เงินทุน

เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารการเงิน

1. การวิเคราะห์อัตราส่วนโดยใช้อัตราส่วนทางการเงิน (Ratio Analysis) อัตราส่วนทางการเงินมีอยู่หลายประเภท และมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป นักบริหารการเงิน

117449

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ดีจะต้องเลือกใช้อัตราส่วนทางการเงินเพื่อช่วยในการบริหารทางการเงินให้เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจ หรือองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้งบแสดงการเปลี่ยนแปลงของเงินทุน (Fund Flow Analysis) สามารถช่วยให้นักบริหารการเงินประเมินได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ นั้น มีผลดีผลเสียต่อกิจการอย่างไร เป็นการตัดสินใจใช้เงินทุนที่ผิดปกติหรือไม่ ซึ่งอาจทราบได้โดยการเปรียบเทียบกับกิจการในประเภทเดียวกัน และหากประเมินได้ว่ามีการตัดสินใจใช้เงินทุนผิดพลาด หรือใช้จากแหล่งเงินทุนที่ผิดพลาด ก็จะได้ปรับปรุงให้กิจการกลับคืนสู่สภาพปกติของธุรกิจ

3. งบประมาณ (Budget) คือแผนงานทางการเงินในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่เขียนขึ้นเพื่ออธิบาย ถึงแผนงานในรูปของหน่วยงาน หรือในรูปของตัวเงินหรือทั้งสองอย่าง

ในการบริหารงานการเงินงบประมาณ ที่ใช้เป็นเครื่องมือก็คือ งบแสดงฐานะการเงินล่วงหน้า ซึ่งบอกให้ผู้บริหารทราบว่า หากยอดขายเป็นไปตามที่ได้พยากรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นไปตามที่ประมาณแล้ว ธุรกิจจะประสบปัญหาทางการเงิน ในช่วงใดบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งทำให้สามารถวางแผนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ล่วงหน้า

การบริหารเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน "เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย" หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยได้รับนอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มีหลักเกณฑ์การบริหารและวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายโดยทั่วไปดังนี้

1. ใช้จ่ายสมทบรายการที่ได้รับงบประมาณ ไม่เพียงพอ

2. ใช้จ่ายสำหรับโครงการใหม่ หรืองานเร่งด่วน

3. ใช้จ่ายสำหรับรายการที่ไม่อาจขอจากเงินงบประมาณได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด เช่นขัดต่อระเบียบหรือนโยบายของทางราชการ แต่ไม่ผิดกฎหมาย

การบริหารเงินรายได้ก็เช่นเดียวกับการบริหารงบประมาณแผ่นดิน คือมีการทำงบประมาณประจำปี เป็นแบบแผนงาน คณะกรรมการพิจารณางบประมาณจะพบปะกับหน่วยงานระดับคณะเพื่อหาข้อมูล ปัญหา นำมาพิจารณากำหนดวงเงินรวมแก่หน่วยงาน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงิน ทั้งนี้การใช้จ่ายจะมีระเบียบเงินรายได้ กำหนดไว้ในระเบียบฯ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนสำคัญดังนี้

1. ประเภทและที่มาของเงินรายได้

2. วิธีการงบประมาณ

3. การรับจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน

4. การทำรายงานการเงินและการตรวจสอบ

ปัญหาและอุปสรรคและข้อคิดเห็นในการบริหารเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารเงินทุกประเภท ย่อมประสบปัญหาและอุปสรรค ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานหรือการดำเนินกิจการ ปัญหาอุปสรรคของการบริหาร งบประมาณแผ่นดิน อยู่ที่การต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีและขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการ ซึ่งมีมาก และบางขั้นตอนต้องใช้เวลานานนับเดือน หรือมากกว่านั้น หลายขั้นตอนก็หลายเดือน ทำให้บางครั้งเกิดความล่าช้าจนต้องแก้ปัญหาด้วยการใช้เงินรายได้ในระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้หมายความว่าจะไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค ในการใช้และบริหารเงินรายได้ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้และบริหารเงินรายได้มีดังนี้

1. ข้อจำกัดของจำนวนเงินที่มี เป็นปัญหาของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยที่ด้อยโอกาสในการหาเงินรายได้ หรือหาได้ไม่สมดุลกับความต้องการใช้จ่ายที่จำเป็น เพื่อการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

2. ขอบเขตของการลงทุนมีจำกัด การลงทุนที่ให้ผลตอบแทนสูง มักเป็นการลงทุนระยะยาว ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยไม่อาจทำได้ เพราะมีรายได้ไม่มากพอ ประกอบกับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยก็มิใช่มุ่งหากำไร

3. ระเบียบว่าด้วยเรื่องต่าง ๆ ที่เบิกจ่ายจากเงินรายได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ให้ปฏิบัติไม่ครบถ้วน ไม่อาจคลอบคลุมทุกรายการจ่ายอันเกิดหรืออาจจะเกิดได้ จึงกำหนดไว้ในระเบียบเงินรายได้ว่าให้อาศัย กฎ ระเบียบ วิธีของทางราชการเป็นแนวทางปฏิบัติโดยอนุโลม เว้นแต่กรณีจำเป็นต้องจ่าย แต่ไม่มีแนวทางดังกล่าว หรือระเบียบมหาวิทยาลัยก็ให้ขออนุมัติอธิการบดี ซึ่งเมื่อปฏิบัติจริง ๆ กรณีจำเป็นที่ว่านั้นมีมากมายหลายกรณี แต่ละกรณีก็มีไม่มากพอที่จะเสนอสภามหาวิทยาลัย วางระเบียบให้ถือปฏิบัติ เช่นเกิดกับเฉพาะหน่วยงาน เฉพาะสาขา

4. เงินยืมทดลองจ่าย ในการให้ยืมเงินรายได้ ไปเพื่อการใด เช่น เพื่อการเดิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางไปราชการ ในประเทศ ต่างประเทศ เพื่อทำวิจัยหรือโครงการต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อชำระหนี้แก่เจ้าหน้าที่เหล่านี้ จะมีปัญหาในการชำระคืน ผู้ยืมละเลย ไม่ส่งเอกสารหรือตัวเงินเพื่อหักล้างเงินยืม ภายในกำหนด ทำให้ต้องมีการทวงถาม ติดตามกันอยู่เสมอ

ข้อคิดเห็นในการบริหารเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญของงานหรือก่อการ เพื่อจัดสรรเงินรายได้ ในวงเงินที่สามารถหามาได้

2. พยายามหาทางนำเงินที่มีอยู่ไปลงทุนที่ได้ประโยชน์สูง ความเสี่ยงน้อย โดยใช้เวลาสั้น

3. ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ

4. วางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินยืมทดรองที่เหมาะสม และเป็นไปได้ เช่น ให้ยืมไม่เต็มจำนวนที่ประมาณไว้ กรณีค้างชำระนานอาจมีบทลงโทษ

การบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. การบริหารการเงิน งบประมาณและรายได้ ต้องมีการวางแผนและแผนการเงินต้องสอดคล้องกับแผนงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

2. ระยะเวลาของการวางแผนที่เหมาะสม ควรจะประมาณ 5 ปี และควรมีแผนประจำปี พร้อมทั้งมีระบบที่เอื้ออำนวยต่อการปรับแผนเป็นระยะ ๆ (ทุก 6 เดือน)

3. เมื่อวางแผนแล้ว การบริหารหรือการได้ประโยชน์จากเงินจะเป็นอย่างไร โดยเฉพาะเงินที่ยังไม่ถึงเวลาจ่าย ซึ่งสามารถนำมาบริหารในรูปแบบ Fund Management ได้

4. ต้องมีการตรวจสอบทางการเงิน

5. การตรวจสอบภายใน ต้องมีการตรวจสอบภายในและภายนอก

6. การตรวจสอบภายนอก ซึ่งจะดำเนินการโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จะพัฒนาโดยเน้นหลักใหญ่ ๆ 3 ประการคือ

ก. หลักประหยัด

ข. หลักประสิทธิภาพ

ค. หลักประสิทธิผล

7. ในการบริหารการเงินและการตรวจสอบ คนจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จะต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ตรวจสอบภายใน นอกจากนี้จะต้องสร้างนักวางแผน ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ

8. "ระบบ" จะต้องสร้างให้เอื้อต่อการใช้เงินอย่างคล่องตัว และถูกต้อง ซึ่งได้มีการพิจารณากันว่า จะใช้ระบบรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ แต่ก็ยังหาข้อยุติไม่ได้ ซึ่งจะต้องไปพิจารณาให้เกิดความเหมาะสมกับธรรมชาติ และวิวัฒนาการของแต่ละมหาวิทยาลัย แต่จากประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยเก่าได้เสนอแนะว่า หากเป็นมหาวิทยาลัยใหม่แล้ว น่าจะเลือกรูปแบบรวมอำนาจ และหากเป็นรูปแบบกระจายอำนาจ ควรจะมีกรอบที่จะสร้างความเป็นเอกภาพในการบริหารการเงินให้ได้มากที่สุด

9. ควรจัดให้มีระบบเครือข่ายข้อมูลที่โยงใย ระหว่างคณะและมหาวิทยาลัย ในอนาคต ควรจะได้นำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการสร้างเครือข่ายของข้อมูล เพื่อความชัดเจนในการบริหาร

10. หากต้องมีการสร้างระบบใหม่ มหาวิทยาลัยควรที่จะได้มีการ Share ค่าใช้จ่ายในการสร้างระบบ และพยายามให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นระหว่างกันตลอดเวลา ซึ่งสามารถดำเนินการผ่านสำนักงานเลขานุการ ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

แนวทางในการจัดทำงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป เมื่อมหาวิทยาลัยอยู่ในกำกับของรัฐ

วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) คือ มุ่งป้องกันและหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระบบบริหารอุดมศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารและการพัฒนาทางราชการ

เพื่อสนองนโยบายดังกล่าว สถาบันหรือมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ผลิตกำลังคนสนองความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนดำเนินงานในรูปแบบผสมระหว่างงบประมาณ แบบแสดงแผนงาน และงบประมาณแบบแสดงรายการ ระบบงบประมาณแสดงรายการ เน้นปัจจัยนำเข้าในกระบวนการผลิต แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการผลิต และผลผลิตที่เกิดขึ้น

การปรับปรุงระบบงบประมาณให้เป็นระบบงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ในบางหมวดรายจ่าย และจัดสรรงบประมาณในลักษณะผูกพันที่แสดงถึงงบประมาณที่จะได้รับจัดสรร โดยการวิเคราะห์ นโยบาย แผนงาน โครงการของมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดการคล่องตัว โดยมีจุดมุ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายการจัดสรรงบประมาณ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณแผนเงินอุดหนุนทั่วไปในหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ หมวดสาธารณูปโภค หมวดเงินอุดหนุน หมวดรายจ่ายอื่นและหมวดครุภัณฑ์ จัดสรรเป็นงบประมาณผูกพัน 3-5 ปี

2. มหาวิทยาลัยขอรับการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบแสดงรายการแบบเดิมในหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว และหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

วิธีการดำเนินงานมีดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดทำตามของบประมาณในระบบและรูปแบบเดิม โดยมีข้อมูลที่แสดงถึงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิต และมีแผนการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ชัดเจน

2. สำนักงบประมาณวิเคราะห์นโยบาย แผนงาน โครงการของมหาวิทยาลัย แล้วจัดงบประมาณในรูปเงินอุดหนุนทั่วไป เฉพาะหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ หมวดค่าสาธารณูปโภค หมวดค่าครุภัณฑ์ หมวดเงินอุดหนุนและหมวดรายจ่ายอื่น ส่วนหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จัดสรรในรูปแบบแสดงรายการแบบเดิม

3. สำนักงบประมาณวิเคราะห์ให้ความเห็นชอบ นโยบาย แผนงานโครงการแล้ว มหาวิทยาลัยจะเบิกเงินก้อนรายการเดียว ในรูปของเงินอุดหนุนทั่วไป ผูกพันงบประมาณรายจ่าย 3-5 ปี และโอนเข้าเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยโดยอาจจะเบิกเงินงวดเดียวหรือหลายงวด ตามกำลังเงินของประเทศ

4. การบริหารการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ซึ่งสามารถบริหารงานประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในแต่ละมหาวิทยาลัยได้

5. การควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นแบบ Post audit โดยมีหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบแล้วรายงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ในมหาวิทยาลัย อธิบการบดีมักมอบหมายให้รองอธิการบดีท่านหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ในงานด้านวิชาการ ในงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ เช่น หลักสูตร ห้องสมุด สำนักทะเบียนและประเมินผล ส่วนงานสอนในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่ในความรับผิดชอบของคณะ ซึ่งมีคณบดี หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น หัวหน้าสำนักวิชา เป็นต้น เป็นผู้บริหารหลักสูตรต่าง ๆ ในคณะ

ในมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบที่ใช้ในการบริหารวิชาการ คือ สภาวิชาการ (Academic Senate) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรที่เป็นอาจารย์และผู้บริหาร บางสภาอาจมีเฉพาะอาจารย์ หรือบางสภาอาจมีนักศึกษา ร่วมเป็นกรรมการด้วย จำนวนกรรมการจะมีมากน้อยแตกต่างกัน ตามขนาดมหาวิทยาลัย แบบองค์ประกอบของสภา บางแห่งให้ศาสตราจารย์ประจำทุกคนเป็นกรรมการสภาโดยตำแหน่ง

ส่วนอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปของสภาวิชาการมีดังนี้

สภาวิชาการแต่ละสถาบันมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปสภาวิชาการมักมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ในการรับนักศึกษา การคัดเลือก การคงสภาพนักศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์ในการสำเร็จการศึกษา
3. กำหนดหลักสูตร
4. กำหนดมาตรฐานการเรียนการสอน
5. พิจารณาวิธีการ เพื่อสนับสนุนการวิจัย
6. วางระเบียบให้คณาจารย์ มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณบดีหรือหัวหน้าภาควิชา
7. วางหลักเกณฑ์สำหรับประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ
8. วางหลักเกณฑ์เพื่อเสรีภาพทางวิชาการ
9. กำหนดระเบียบกิจการนักศึกษา
10. หน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีตัวอย่างสภาวิชาการ

1. สภาวิชาการต่างประเทศ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย มีองค์ประกอบดังนี้

ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี อธิการวิทยาเขต รองอธิการวิทยาเขต คณบดี หัวหน้าคณะ ผู้อำนวยการโครงการวิชาการ หัวหน้าฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน บรรณารักษ์ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตร์ และศาสตราจารย์ ดังนั้น คณาจารย์ทุกคนจึงเป็นสมาชิกของสภาวิชาการในปี 1989 มีสมาชิก 10,210 คน

เคยกำหนดหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย ค.ศ. 1968 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาการไว้ค่อนข้างจำกัด คือ ให้ดูแลหลักสูตรและรับพิจารณาข้อร้องเรียนจากอาจารย์ ต่อมา สภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมอบอำนาจมากขึ้น คือ

"สภาวิชาการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และจะต้องใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย สภาวิชาการอาจมอบหมายอำนาจดังกล่าว ให้แก่สภาวิชาการของวิทยาเขต หรือคณะกรรมการของคณะวิชาต่าง ๆ ตามที่เห็นเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ"

จะเห็นว่าอำนาจสภาวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย ไม่ใช่อำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาการไว้ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์การรับนักศึกษา การให้ประกาศนียบัตรและปริญญาบัตร โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

2. อนุมัติและควบคุมดูแลรายวิชาและหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

3. กำหนดสมาชิกภาพของคณะกรรมการประจำคณะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

4. แต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะ เพื่อแนะนำอธิการบดี ประจำวิทยาเขตเกี่ยวกับงบประมาณของวิทยาเขต

5. เสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

6. แนะนำอธิการบดีและอธิการวิทยาเขต เกี่ยวกับการบริหาร ห้องสมุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติการจัดพิมพ์หนังสือ โดยสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัย

อำนาจของสภาวิชาการจะเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เป็นส่วนใหญ่ บทบาทของสภาวิชาการ จึงมี 2 ลักษณะคือ

ก) บทบาทกระทำตามหน้าที่ที่กำหนด

ข) บทบาทการใช้คำปรึกษาแนะนำ

2. **กรณีตัวอย่างมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย** ตามธรรมนูญ สภาวิชาการของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย มีองค์ประกอบดังนี้ อธิการบดีหรือผู้แทน ประธานสภาวิชาการที่พึงหมดวาระ ผู้แทนคณาจารย์ จากวิทยาเขต ซึ่งมีจำนวนดังนี้

1. วิทยาเขตที่มีนักศึกษาเต็มเวลาไม่เกิน 10,000 คน มีผู้แทนคณาจารย์ ได้ 2 คน

2. วิทยาเขตที่มีนักศึกษาเต็มเวลา เกินกว่า 10,000 คน มีผู้แทนคณาจารย์ ได้ 3 คน

3. วิทยาเขตที่มีนักศึกษาเต็มเวลา เกินกว่า 20,000 คน มีผู้แทนคณาจารย์ 4 คน

ผู้แทนคณาจารย์ มีวาระ 3 ปี โดยจัดให้มีวาระเหลื่อมกัน สภาวิชาการจะเลือกตั้งประธาน รองประธานและเลขานุการ โดยจัดให้มีการประชุมปีละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

อำนาจหน้าที่ ธรรมนูญสภาวิชาการ กำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาการไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของสภาวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย คือ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนอย่างเป็นทางการของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในเรื่องเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยทั้งระบบ เพื่อพิจารณาและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยส่งเสริมสภาวิชาการของมหาวิทยาลัย และวิทยาเขต และเพื่อรับผิดชอบและทำหน้าที่ตามที่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

2. สภาวิชาการของมหาวิทยาลัย จะไม่มีอำนาจเหนือสภาวิชาการของวิทยาเขตในเรื่องที่อธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย มอบหมายแก่วิทยาเขต และไม่มีสิ่งใดในธรรมนูญนำไปสู่การตีความเพื่อริดรอนสิทธิ์ของสภาวิชาการ ของวิทยาเขตในอันที่จะติดต่อในอันที่จะติดต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนช่องทางที่เหมาะสมกับอธิการบดี และสภามหาวิทยาลัย

3. ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของสภาวิชาการมหาวิทยาลัย จะต้องเสนอต่อหรือสนองท่านอธิการบดี

ในการดำเนินงาน สภาวิชาการจะมีกรรมการอยู่ 3 ประเภท คือ

ก. กรรมการอำนวยการมีอำนาจกว้างขวางในการบริหารและธุรการของสภา

ข. กรรมการประจำปี 3 คณะ คือ กรรมการกิจการวิชาการ กรรมการกิจการคณาจารย์และกรรมการกิจการการปกครอง

ค. กรรมการพิเศษ สภาวิชาการอาจแต่งตั้ง ได้ตามความจำเป็น

3. กรณีตัวอย่างสภาวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institute of Technology)

องค์ประกอบของสภาวิชาการประกอบด้วย

1. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่อธิการบดี รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนา หัวหน้าสาขาวิชา ผู้อำนวยการศูนย์ทางวิชาการ ผู้ประสานงานโครงการร่วมมือ ผู้แทนโครงการสถาบัน คณบดีกิจการนักศึกษา ประธานสหภาพนักศึกษา รองประธานกรรมการประสานงานอาหารและนักศึกษา

2. กรรมการคัดเลือก ผู้แทนอาจารย์ 2 คน จากสาขาวิชาต่าง ๆ ผู้แทนอาจารย์ 1 คน จากศูนย์ทางวิชาการที่มีอาจารย์ 5 คน ขึ้นไป มีวาระ 2 ปี เหลื่อมกัน

3. กรรมการรับเชิญเป็นพิเศษ

อธิการบดีเป็นประธานสภาวิชาการโดยตำแหน่ง

4. อำนาจหน้าที่ สภาวิชาการมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะต่ออธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนา และดำเนินงานด้านวิชาการ การเรียนการสอน การวิจัย และการได้ปริญญา

4. กรณีตัวอย่างมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช มีองค์ประกอบคือ

1. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีเป็นประธาน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ศาสตราจารย์ประจำ

2. กรรมการผู้แทนคณาจารย์ คัดเลือกจากอาจารย์ประจำ สาขาวิชาละ 1 คน มีวาระ 2 ปี มีอำนาจหน้าที่คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 พิจารณากำหนดหลักสูตร การสอน การวัดผลการศึกษา

2.2 เสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

2.3 เสนอการจัดตั้ง ยุบรวมและเลิกสถาบัน สำนักและสาขาวิชา

2.4 พิจารณารับสถาบันวิชาการชั้นสูง เข้าสมทบในมหาวิทยาลัย

2.5 เสนอแนะการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้ง และถอดถอนศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.7 จัดหาวิธีการอันจะยังการศึกษา การวิจัยและการบริการทางวิชการของมหาวิทยาลัยให้เจริญยิ่งขึ้น

2.8 พิจารณาให้ความเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยในเรื่องวิชาการของมหาวิทยาลัย

2.9 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการใด ๆ ตามที่สภาวิชาการมอบหมาย

5. กรณีตัวอย่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. องค์ประกอบของสภาวิชาการ มีดังนี้ ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และกรรมการผู้แทนคณาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ประจำ เลือกจากสำนักวิชาละ 3 คน มีวาระ 2 ปี

2. อำนาจหน้าที่ มีดังนี้

2.1 พิจารณากำหนดหลักสูตร การสอนและการวัดผลการศึกษา

2.2 เสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

2.3 เสนอการจัดตั้ง ยุบ รวมและเลิกสำนักวิชา สถาบันศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบันหรือศูนย์ รวมทั้งการเสนอแบ่งส่วนงานในหน่วยงานดังกล่าว

2.4 พิจารณาการรับสถาบันวิชาการชั้นสูง หรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย

2.5 พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ

2.7 พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งหัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย และหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชาหรือสถานวิจัย

2.8 จัดหาวิธีการอันจะทำให้การศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดและพัฒนาทางเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เจริญยิ่งขึ้น

2.9 พิจารณาให้ความเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับวิชาการของมหาวิทยาลัย

2.10 ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

2.11 แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาการ

ระบบการบริหารงานบุคคล

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้สอน ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแบ่งเป็นข้าราชการสายต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก เป็นข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2. ข้าราชการสาย ข

3. ข้าราชการสาย ค

นอกจากนี้ในมหาวิทยาลัย ยังมีลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของสถาบัน เนื่องจากการขาดแคลนอัตรากำลังที่รัฐจัดสรรให้ อัตราลูกจ้างชั่วคราวมีทั้งที่เป็นอาจารย์ นักวิชาการ นักบริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานพิมพ์ดีด ตามตำแหน่งที่ขาดแคลน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยได้แก่

1. ระดับเงินเดือนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบงานภาคเอกชน ทำให้เกิดมีสมองไหล คือคนที่มีความรู้ลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพในภาคเอกชน โดยเฉพาะข้าราชการในสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

2. การเป็นข้าราชการเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต จนเกิดคำว่าเข้าง่ายออกยาก เมื่อข้าราชการผู้นั้นขาดสมรรถภาพในการทำงาน ก็ยังคงอยู่ในราชการได้

3. ระบบการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบของประสบการณ์ในการทำงาน เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเบื่อหน่าย ไม่ได้กำหนดเงินเดือนจากตามสามารถในการทำงาน มีระบบและอัตราเงินเดือนเป็นตัวกำหนด

4. การพิจารณาความดีความชอบ มีขอบเขตจำกัด เช่น การได้สองขั้นมีจำนวนจำกัด เพราะมีข้อปลีกย่อยในการพิจารณาแนวคิดระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ มีลักษณะดังนี้

หลักการในการกำหนดก็คือ

1. เน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร "เข้ายาก ออกง่าย"

2. สามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสามารถรักษาผู้มีความสามารถเหล่านี้ไว้ได้

3. มีความคล่องตัว และไม่เป็นภาระในเชิงบริหาร แก่มหาวิทยาลัยจนเกินไป

การแบ่งกลุ่มพนักงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

2. กลุ่มวิชาการ

3. กลุ่มบริหารวิชาการ

สำหรับกลุ่มวิชาการเน้นบุคลากรระดับปริญญาเอก หรือผู้มีประสบการณ์ และผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และประหยัดงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างอัตราเงินเดือน

1. สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถโดยแข่งขันกับภาคเอกชนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คำนึงถึงศักยภาพ หรือกลไกการหารายได้ของมหาวิทยาลัย

3. มีบัญชีเงินเดือน 3 บัญชี แยกตามกลุ่มพนักงาน

การรับบุคลากรเข้าสู่ระบบ

ไม่ใช่ระบบการทดลองงานเช่นเดียวกับข้าราชการ แต่จะใช้ระบบสัญญาจ้าง โดยมีการประเมินการทำงาน เมื่อผ่านสัญญาจ้าง 1-2 สัญญา (สัญญาละ 2-3 ปี) จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและได้สถานภาพการจ้างถาวร (Tenure)

การให้ได้รับเงินเดือน

- บุคลากรวุฒิระดับเดียวกัน อาจได้รับเงินเดือนต่างกัน โดยคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัย และความขาดแคลนของแต่ละสาขาวิชาการ วิชาชีพในตลาดแรงงาน

- อาจกำหนดให้มี Efficiency Bar สำหรับตำแหน่งอาจารย์ระดับต่าง ๆ เมื่อผ่านการประเมินแล้ว จึงเลื่อนเงินเดือน 3 ขั้นสุดท้ายได้

ส่วนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีดังนี้

- กำหนดให้ต่ำกว่าอัตราของทางราชการ

- เพื่อไม่เป็นภาระผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ จึงไม่มีการจ่ายเงินบำนาญ แต่จะจัดในลักษณะเงินสะสมเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หรือบำเหน็จ

ระเบียบวิธีวิจัย

- ใช้มาตรฐานการทำงาน จรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ เป็นเครื่องมือประเมินการกระทำผิดและการลงโทษ

- ไม่ใช้การลงโทษ ทางเศรษฐกิจ (ไม่มีโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนแต่ควรเป็นการลงโทษ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

- ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทำผิดร้ายแรง ถ้าเป็นเรื่องชัดเจนจนอาจไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบสวน

การออกจากงาน

- ไม่มีกลไกการออกจากงาน หรือเลิกจ้างที่คล่องตัว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นความผิดวินัย เช่นการให้ออกหรือเลิกจ้าง เนื่องจากปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด หรือมีการเปลี่ยนแปลงของงาน โดยมีหลักฐานชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

- ให้มีระบบการร้องทุกข์และการอุทธรณ์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม

สรุปสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน ที่ไม่เป็นส่วนราชการ

1. ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย สามารถคืนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้ทุกประเภท ทั้งสิงหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ โดยสามารถซื้อ จ้าง จัดหา โอน รับโอน เช่าให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ แลกเปลี่ยนถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง หรือมีสิทธิต่าง ๆ ในทรัพย์สินและจำหน่ายสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักรได้ ตลอดจนรับเงินเดือนหรือทรัพย์สินที่มีอุดหนุนหรืออุทิศให้

มหาวิทยาลัยสามารถจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ ที่อยู่ในความคุ้มครองดูแลได้ รายได้ที่ได้จากการจัดหาประโยชน์ให้เป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

2. รายได้ของมหาวิทยาลัย

ให้รัฐบาลจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัย เป็นรายปี ทุกปีโดยจัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัย โดยตรงเป็นจำนวนที่เพียงพอค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย หากไม่เพียงพอให้รัฐบาลจัดสรรเพิ่มให้อีกเท่าจำนวนที่จำเป็น

นอกจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้แล้ว มหาวิทยาลัยสามารถหารายได้จากการลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย จากการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ และจากค่าบริการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

3. เงินงบประมาณ

ให้โอนเงินงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ที่มีอยู่เดิมทุกประเภทไปเป็นของมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ ทั้งนี้เงินงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำของอัตราว่าง ในขณะที่กฎหมายใช้บังคับให้โอนไปเป็นของมหาวิทยาลัย ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่มีคนครองอยู่ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย หากในอนาคตตำแหน่งข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ ตำแหน่งใดว่างลง ให้โอนเงินงบประมาณของอัตราว่างดังกล่าวไปเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มหาวิทยาลัยรับภาระการเบิกและการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างต่อไป

4. สถานภาพข้าราชการ และลูกจ้าง

ให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เป็นข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการคงดำรงตำแหน่งเดิม และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ต่อไปตามเดิม โดยอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นในมหาวิทยาลัย เช่นเดิม

5. สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ให้ข้าราชการ และลูกจ้างที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับ

ข้าราชการและลูกจ้างที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงาน และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าเป็นการยุบหรือเลิกตำแหน่ง มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญและตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ในขณะที่เปลี่ยนสภาพดังกล่าว

6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ในระยะเริ่มแรกที่กฎหมายใช้บังคับ ให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับอธิบดี จนถึงหัวหน้าภาควิชา อยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไปจนครบวาระ โดยให้คงมีสภาพเป็นข้าราชการต่อไป แต่ไม่เกินหนึ่งปีหกเดือน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ เมื่อครบกำหนดหนึ่งปีหกเดือนแล้ว หากประสงค์เป็นผู้บริหารต่อไปให้พ้นสภาพการเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ตามระบบใหม่ชั่วคราว จนกว่าจะพ้นวาระ เมื่อครบวาระแล้วให้บรรจุกลับเป็นข้าราชการตามเดิม และให้พ้นเวลาระหว่างเป็นพนักงาน เหมือนเป็นเวลาราชการ

7. สิทธิของผู้ที่ยังเป็นข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ

7.1 ภายในกำหนดหนึ่งปีหกเดือน นับตั้งแต่วันที่กฎหมายใหม่ ใช้บังคับ ข้าราชการมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระบบใหม่ได้ เช่นเดียวกับพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยยังคงสภาพเป็นข้าราชการต่อไปเมื่อครบกำหนดหนึ่งปีหกเดือนแล้ว ถ้าประสงค์จะเป็นผู้บริหารต่อไป จะต้องพ้นจากสภาพข้าราชการไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย และไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถบรรจุกลับเป็นข้าราชการได้อีกต่อไป

7.2 ข้าราชการมีสิทธิได้รับแต่งตั้งและได้รับเลือกให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการประจำคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และสมาชิกสภาคณาจารย์ได้เช่นเดียวกับพนักงาน

7.3 ข้าราชการมีสิทธิได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ได้ดังเดิม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และมีสิทธิใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามได้ตามกฎหมายใหม่ เช่นเดียวกันพนักงานของมหาวิทยาลัย

7.4 ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการยังคงมีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการ

8. การโอนกรรมสิทธิ์ในที่ราชพัสดุ

บรรดาที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัย ครอบครองดูแลอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงเป็นที่ราชพัสดุ ตามพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 ต่อไป เว้นแต่ที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ หรือได้มาโดยแลกเปลี่ยนด้วยทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยหรือได้มาโดยผลของกฎหมาย ไม่ว่าการได้มานั้นจะได้มาก่อนหรือหลังพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับให้โอนกรรมสิทธิ์มาเป็นของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

จากผลการสัมมนาทางวิชาการของที่ประชุมอธิการบดี ประจำปี 2536 เมื่อวันที่ 16-17 ธันวาคม 2536 เรื่อง "วิกฤติการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย : ทางออกเชิงกฎหมาย โครงสร้าง ระบบ" โดยมีการอภิปรายใน 3 ประเด็นหลักคือ

1. ปัญหาวิกฤตการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย เกิดจาก

1.1 ปัญหาจากภายนอกมหาวิทยาลัย

1.1.1 องค์กรทางการเมืองและประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัย

1.1.2 การจัดสรรหาทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง

1.1.3 กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบราชการทำให้การบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยขาดความคล่องตัว

1.2 ปัญหาภายในของมหาวิทยาลัย

1.2.1 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยยังไม่เข้าใจบทบาทและพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน

1.2.2 การจัดการทางบริหารมหาวิทยาลัยยังขาดประสิทธิภาพ

1.2.3 การขาดสมดุลระหว่างระบบการกำกับกับระบบเสรีภาพเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย

1.2.4 การดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้บริหาร ทำให้การแก้ปัญหาของสถาบันไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.3 ปัญหาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

1.3.1 ไม่สามารถแยกโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนเฉพาะจากส่วนราชการอื่น

1.3.2 อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่สามารถแข่งกันกับตลาดภาคเอกชน

1.3.3 สถาบันมีข้อจำกัด ในการหารายได้เสริม

1.3.4 เงินเดือน ให้เป็นรางวัลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้

1.4 ปัญาการวางแผนและพัฒนากำลังคน

1.4.1 การคาดคะเนกำลังงานยังทำไม่ได้ชัดเจน

1.4.2 การปรับแผนการบริหารงานบุคคลทำได้ยาก

1.4.3 การใช้กำลังคนไม่ได้สัดส่วนกับงาน

1.4.4 ขาดแหล่งเงินทุนที่จะใช้พัฒนาบุคลากร

แนวทางแก้ไข วิกฤตการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย

1. สร้างความเข้าใจและความเห็นพ้องในมวลชนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้าง Critical Mass ที่จะสนับสนุนและร่วมมือให้การออกนอกระบบเป็นไปตามเป้าหมาย กลุ่มภายในได้แก่บุคลากรทุก ๆ สาย กลุ่มภายนอกได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) องค์กรทางการเมือง อาทิเช่น พรรคการเมือง วุฒิสมาชิก สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง และทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีการใช้ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายใน เช่น เห็นภาพการบริหารบุคคลแผนใหม่ ว่าเขาจะได้อะไรและไม่ได้อะไรบ้าง ตลอดจนตระหนักถึงปัญหาที่จะตามมาหากมหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการ ส่วนบุคคลและองค์กรภายนอก ได้ทราบว่าทางมหาวิทยาลัยยังคงอยู่ในระบบราชการ ปัญหาต่าง ๆ จะไม่ได้รับการแก้ไขก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ของอุดมศึกษา ในอนาคต ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ

2. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันต้องร่วมกันระดมความคิด เพื่อกำหนดเป้าหมายอุดมศึกษาในอนาคต ให้เป็นไปอย่างชัดเจน และมีเอกภาพ

3. ในช่วงเตรียมความพร้อม (ระยะสั้น) ให้ ก.ป.อ. มหาวิทยาลัยดำเนินการและต่อรองเรื่องที่ทำอยู่แล้ว และยังไม่เสร็จให้เกิดผลสำเร็จตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารภายใน เพื่อให้สามารถรองรับการออกนอกระบบ ในอนาคตได้เช่น

3.1 การขอรับการจัดสรรงบประมาณแบบอุดหนุนทั่วไป (Block Grant)

3.2 การหารายได้และกรรมสิทธิ์ในที่ราชการพัสดุที่มหาวิทยาลัยครอบครอง

3.3 การขยายและการพัฒนาช่องทางบริหารเชิงธุรกิจ

3.4 การละเว้น ลดขั้นตอน กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานและการพัฒนาทางวิชาการและการกระจายอำนาจ

3.5 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เช่นการวิเคราะห์และเสนอบัญชีอัตราเงินเดือน เฉพาะของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกรายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันควรศึกษาแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคข้อขัดแย้งในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการออกนอกระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดปัญหาน้อยที่สุด

สรุปสาระหลัก แนวทางแก้ไขวิกฤตการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย

แนวคิดหลัก : มุ่งออกนอกระบบราชการเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับ ความพร้อมของแต่ละแห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ : มองระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

1. ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารทั้งภายนอกมหาวิทยาลัย และภายในมหาวิทยาลัย ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รู้และตระหนักถึงปัญหา

2. สร้างเอกภาพเชิงเป้าหมายอุดมศึกษา ในอนาคต ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย หรือสถาบัน

3. ในช่วงเตรียมความพร้อม

3.1 ดำเนินการและต่อรองเรื่องที่ทำอยู่แล้วให้เกิดผลสำเร็จ เช่น การรับเงินก้อน ที่ราชพัสดุ ช่องทางบริหารเชิงธุรกิจ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อระบบบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การได้ไปสู่ความเป็นอิสระ โดยมีวิธีการ ดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ จากทั้ง 5 คณะของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 748 คน ในปีการศึกษา 2536

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของประชากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คณะ/สำนัก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	221	111
2. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	134	60
3. คณะเทคโนโลยีเกษตร	120	67
4. คณะวิทยาศาสตร์	101	51
5. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	69	34
รวม	784	322

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประมาณร้อยละ 50 ของประชากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเลือกตอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งทางบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งในสภาคณาจารย์ คณะที่สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหาร ด้านการเงิน งานวิชาการ และงานบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 2 ระดับคือ

1. เห็นด้วย
2. ไม่เห็นด้วย

และมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านของแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาในการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการดำเนินการ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แล้วนำผลการวิจัยเพื่อไปวางแผนการจัดระบบและพัฒนาสถาบัน ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการดำเนินการมีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารจากตำรา การประชุม สัมมนา ข้อคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการออกแบบการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามแนวความคิดที่กำหนดไว้ คือ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารโดยมี 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านวิชาการและด้านงานบริหารบุคคล ลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 2 ระดับ คือ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับปัญหา 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ขออนุมัติคณบดี เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืน ดังนี้

ตารางที่ 2

แสดงแบบสอบถามที่เก็บได้

	คณะ/สำนัก	แบบสอบถามที่เก็บได้	ร้อยละ
1.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	20.6
2.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	25	18.4
3.	คณะเทคโนโลยีเกษตร	21	15.4
4.	คณะวิทยาศาสตร์	36	26.5
5.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	26	19.1
	รวม	136	100.0

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statiatic Package for the Social Sciencas) ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแคว์

การแปลความหมายข้อมูล ในแบบสอบถามมาตราส่วนปริมาณค่า 5 ระดับ ในตอนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงาน ได้แก่

5.00 - 4.50 หมายถึง ระดับปัญหามากที่สุด

4.49 - 3.50 หมายถึง ระดับปัญหามาก

3.49 - 2.50 หมายถึง ระดับปัญหาปานกลาง

2.49 - 1.50 หมายถึง ระดับปัญหาน้อย

1.49 - 1.00 หมายถึง ระดับปัญหาน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงาน ของสถาบันทั้ง 3 ด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	62.2
หญิง	52	37.8
รวม	136	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	7	5.1
25-40 ปี	77	56.6
สูงกว่า 40 ปี	52	38.2
รวม	136	100.0

ตารางที่ 5

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	26.5
ปริญญาตรี	28	20.6
ปริญญาโท	50	38.6
ปริญญาเอก	22	16.2
รวม	136	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน

ระยะเวลา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	36	26.5
ระหว่าง 5-10 ปี	28	20.6
ระหว่าง 10-20 ปี	50	38.6
สูงกว่า 20 ปี	22	16.2
รวม	136	100.0

ตารางที่ 7

ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาาการ	ความถี่	ร้อยละ
อาจารย์	76	57.1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	22.6
รองศาสตราจารย์	14	10.5
ศาสตราจารย์	1	.08
ไม่ตอบ	15	9.0
รวม	136	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

ตำแหน่งทางบริหาร

ตำแหน่งทางบริหาร	ความถี่	ร้อยละ
หัวหน้าโครงการ	6	4.4
หัวหน้าภาควิชา	30	22.6
รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ	8	5.9
คณบดีหรือผู้อำนวนการ	3	2.2
อาจารย์	46	33.8
ไม่ตอบ	62	45.6
รวม	136	100.0

ตารางที่ 9

ตำแหน่งในสภาคณาจารย์

ตำแหน่งในสภาคณาจารย์	ความถี่	ร้อยละ
ประธาน	1	.7
รองประธาน	2	1.2
กรรมการ	6	4.4
เลขานุการ	2	1.5
ไม่มีตำแหน่งในสภาคณาจารย์	91	66.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตำแหน่งในสภาคณาจารย์	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งอื่นในสภาคณาจารย์	1	.7
ไม่ตอบ	33	24.3
รวม	136	100.0

ตารางที่ 10

คณบดีที่สังกัด

คณะ	ความถี่	ร้อยละ
คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	20.6
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	25	18.4
คณะเทคโนโลยีเกษตร	21	15.4
คณะวิทยาศาสตร์	36	26.5
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	26	19.1
รวม	136	100.0

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบัน 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านงานบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารด้านการเงิน

	การบริหารด้านการเงิน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ. ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	44	32.4	80	58.8	12	8.8
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	87	64.0	47	34.6	2	1.5
3	ควรเพิ่มขั้นสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	48	35.3	88	64.7	-	-
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	100	73.5	35	25.7	1	.7
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	111	81.6	24	17.6	1	.7
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	105	77.2	31	22.8	-	-
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	32	23.5	103	75.7	1	.7
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	66	48.5	67	49.3	3	2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
9	รัฐควรได้รับกองทุน (Bbck grant) เพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	114	83.8	16	11.8	6	4.4
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	109	80.1	14	10.3	13	9.6
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	107	78.7	22	16.2	7	5.1
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว	69	50.7	62	45.6	5	3.7
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	28	20.6	95	69.9	13	9.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1	ตำแหน่งบริหารควรมาจากการสรรหา	90	66.2	4	2.9	42	30.9
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ ถ้าได้รับการสรรหา	82	60.3	47	34.6	7	5.1
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	103	75.7	32	23.5	1	0.7
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	93	68.4	37	27.2	6	4.4
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	68	50.0	66	48.5	2	1.5
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	58	42.6	77	56.6	1	.7
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในในการบริหารบุคคลของตนเอง	118	86.8	15	11.0	3	2.2
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	61	44.9	68	50.0	7	5.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
9	เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน สถาบันควรออกจากระบบราชการ	57	41.9	69	50.7	10	7.4

ตารางที่ 13

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

	การบริหารวิชาการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	118	86.8	12	8.8	6	4.4
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	112	81.6	21	15.4	4	2.9
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	120	88.2	11	8.1	5	3.7
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	71	52.2	60	44.1	5	3.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	การบริหารวิชาการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่ตอบ	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	45	33.1	87	64.0	4	2.9
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	130	95.6	3	2.2	3	2.2
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	131	96.3	2	1.5	3	2.2
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	130	95.6	3	2.2	3	2.2
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	99	72.8	32	23.5	5	3.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน

	ปัญหาในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
1	อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	3.73	1.00	มาก
2	อาจารย์ขาดการทำวิจัย	3.67	.94	มาก
3	อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ	3.54	.96	มาก
4	อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	3.63	1.00	มาก
5	เมื่อรับบุคคลเข้าทำงานยากแก่การออก แม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่	3.94	1.14	มาก
6	การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่งานเกินไป	2.64	1.23	ปานกลาง
7	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	3.16	1.09	ปานกลาง
8	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	2.90	1.06	ปานกลาง
9	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	3.45	1.09	ปานกลาง
10	ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	3.34	1.11	ปานกลาง
11	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	3.48	1.05	ปานกลาง
12	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	3.63	1.04	มาก
13	งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงาน	3.84	.95	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	ปัญหาในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
14	สถาบันขาดอัตรากำลัง	3.68	1.09	มาก
15	สถาบันยังขาดอาคารเรียนวัสดุและอุปกรณ์	4.02	.91	มาก
	รวม	3.55	.58	มาก

ตารางที่ 15

ค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารการเงินแยกตามเพศ

	การบริหารด้านการเงิน	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	37.7	62.3	30.4	69.6
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	72.3	27.7	52.0	48.0
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	35.7	64.3	35.3	64.7
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	75.9	24.1	70.6	29.4
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	81.9	18.1	82.4	17.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	79.8	20.2	72.5	27.5
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	26.5	73.5	17.6	82.4
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	50.0	50.0	48.0	52.0
9	รัฐควรได้รับกองทุน (Bbck grant) เพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	90.0	10.0	83.7	16.3
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	90.8	9.2	84.8	15.2
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	81.0	19.0	85.7	14.3
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว	53.7	46.3	50.0	50.0
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	21.1	78.9	23.9	76.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

ค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล

แยกตามเพศ

	การบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งบริหารควรมาจากการสรรหา	94.6	5.4	97.4	2.6
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ ถ้าได้รับการสรรหา	61.7	38.3	66.7	33.3
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	80.7	9.3	68.6	31.4
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	7.50	25.0	65.3	34.7
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	4.70	53.0	56.0	44.0
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	44.6	55.4	39.2	60.8
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในในการบริหารบุคคลของตนเอง	89.2	10.8	87.8	12.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	47.5	52.5	45.8	54.2
9	เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน สถาบันควรออกจากระบบราชการ				

ตารางที่ 17

ค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารงานวิชาการ

แยกตามเพศ

	การบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	88.9	11.1	93.8	6.3
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	80.5	19.5	89.8	10.2
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	89.0	11.0	95.8	4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	64.2	35.8	38.8	61.2
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	38.6	61.4	27.1	72.9
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	96.4	3.6	100.	-
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	97.6	2.4	100.	-
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	97.6	2.4	98.0	2.0
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	76.5	23.5	73.5	26.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18

ค่าร้อยละของความคิดเห็น ด้านการบริหารการเงิน

แยกตามอายุ

	การบริหารด้านการเงิน	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	50.0	50.0	35.7	64.3	34.0	66.0
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	100.0	-	61.3	38.7	65.4	34.6
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	57.1	42.9	36.4	63.6	30.8	69.2
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	71.4	28.6	77.6	22.4	69.2	30.8
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	71.4	28.6	84.2	15.8	80.8	19.2
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	71.4	28.6	77.9	22.1	76.9	23.1
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	14.3	85.7	22.1	77.9	27.5	72.5
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	33.3	66.7	41.6	58.4	64.0	36.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
9	รัฐควรได้รับกองทุน (Bbck grant) เพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	85.7	14.3	89.3	10.7	85.4	14.6
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	100.0	-	90.4	9.6	83.7	16.3
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	57.1	42.9	13.5	81.3	18.8	
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว	57.1	42.9	57.5	42.5	45.1	54.9
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	14.3	85.7	21.4	78.6	26.1	73.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19

ค่าร้อยละของความคิดเห็นการบริหารด้านงานบุคคล

แยกตามอายุ

	การบริหารด้านงานบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งบริหารควรมาจากการสรรหา	100.0	-	94.5	5.5	97.2	2.8
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ ถ้าได้รับการสรรหา	33.3	66.7	60.0	40.0	72.9	27.1
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	85.7	14.3	72.7	27.3	80.4	19.6
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	33.3	66.7	72.6	27.4	74.5	25.5
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	42.9	57.1	50.7	49.3	51.9	48.1
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	-	100.0	46.1	53.9	44.2	55.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	การบริหารด้านงานบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	85.7	14.3	93.3	6.7	82.4	17.6
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	42.9	57.1	52.1	46.9	53.1	

ตารางที่ 20

ค่าร้อยละของความคิดเห็นการบริหารด้านการบริหารงานวิชาการ

แยกตามอายุ

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	100.0	-	91.9	8.1	88.0	21.0
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	100.0	-	84.0	16.0	82.0	18.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-40 ปี		สูงกว่า 40 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	100.0	-	94.7	5.3	86.0	14.0
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	71.4	28.6	53.3	46.7	53.1	46.9
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	33.3	66.7	33.3	66.7	35.3	64.7
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	100.0	-	98.7	1.3	96.1	3.9
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	100.0	-	100.0	-	96.1	3.9
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	100.0	-	98.7	1.3	96.1	3.9
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	100.0	-	79.7	20.3	66.0	34.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21

ค่าร้อยละของความคิดเห็นการบริหารงานด้านการเงิน

แยกตามระดับการศึกษา

	การบริหารการเงิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	33.3	66.7	41.4	58.6	34.9	65.1	28.0	72.0
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	87.5	12.5	80.6	19.4	63.2	36.8	42.3	57.7
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	37.5	62.5	45.5	54.5	33.8	66.2	23.1	76.9
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	75.0	25.0	78.8	21.2	74.6	25.4	65.4	34.6
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	75.0	25.0	78.8	21.2	85.1	14.9	80.0	19.2
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	87.5	12.5	66.7	33.3	76.5	23.5	92.3	7.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	การบริหารงานการเงิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	25.0	75.0	15.2	84.8	23.9	76.1	34.6	65.4
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	57.1	42.9	46.9	53.1	46.3	53.7	57.7	42.3
9	รัฐควรได้รับกองทุน (Bbck grant) เพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	87.5	12.5	87.5	12.5	87.7	12.3	87.5	12.5
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	87.5	12.5	86.7	13.3	91.8	8.2	82.6	17.4
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	62.5	37.5	77.4	22.6	87.5	12.5	88.0	12.0
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ	50.0	50.0	53.1	46.9	46.9	53.1	65.4	34.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	การบริหารงานการเงิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
13	เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	12.5	87.5	19.4	80.6	26.7	73.3	20.8	79.2

ตารางที่ 22

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลแยกตามระดับการศึกษา

	การบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งบริหารควรมาจากการสรรหา	100.0	-	100.0	-	95.2	4.8	88.9	11.1
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	57.1	42.9	56.3	43.8	64.6	35.4	72.0	28.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	87.5	12.5	75.8	24.2	76.5	23.5	73.1	26.9
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	62.5	37.5	68.8	31.3	73.4	26.6	76.0	24.0
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดี ความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	37.5	62.5	56.3	43.8	47.8	52.2	57.7	42.3
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	25.0	75.0	40.0	59.4	41.2	58.8	57.7	42.3
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	87.5	12.5	93.9	6.1	87.7	12.3	88.5	11.5
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	50.0	50.0	53.1	46.9	44.6	55.4	47.8	52.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

ค่าร้อยละของการบริหารวิชาการ แยกตามระดับการศึกษา

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	100.0	-	93.3	6.7	89.4	10.6	88.5	11.5
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	87.5	12.5	83.3	16.7	86.6	13.4	80.8	19.2
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	85.7	14.3	96.7	3.3	91.0	9.0	88.5	11.5
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	75.0	25.0	60.0	40.0	53.7	46.3	42.3	57.7
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	28.6	71.4	41.9	58.1	23.9	76.1	53.8	46.2
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	100.0	-	96.8	3.2	98.5	1.5	96.2	3.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	100.0	-	96.8	3.2	100.0	-	96.2	3.8
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	100.0	-	96.8	3.2	98.5	1.5	96.2	3.8
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	75.0	25.0	86.7	13.3	71.2	28.8	73.1	26.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงิน แยกตามระยะการทำงาน

	การบริหารด้านการเงิน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	45.2	54.8	45.8	54.2	21.3	78.7	40.9	59.1
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	71.4	28.6	55.6	44.4	64.0	36.0	68.2	31.8
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	33.3	66.7	39.3	60.7	32.0	68.0	40.9	59.1
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	82.9	17.1	67.9	32.1	76.0	24.0	65.6	36.4
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	77.1	22.9	82.1	17.9	90.0	10.0	72.7	27.3
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	66.7	33.3	78.6	21.4	92.0	8.0	59.1	40.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	13.9	86.1	28.6	71.4	32.7	67.3	13.6	86.4
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	34.3	65.7	42.9	57.1	62.0	38.0	55.0	45.0
9	รัฐควรได้รับกองทุน (Bbck grant) เพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	94.3	5.7	88.9	11.1	83.7	16.3	84.2	15.8
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	91.4	8.6	92.0	8.0	89.1	10.9	76.5	23.5
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	75.0	25.0	88.0	12.0	91.8	8.2	68.4	31.6
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ	51.4	48.6	63.0	3.70	56.3	43.8	33.3	66.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
13	เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	21.9	78.1	19.2	80.0	20.8	79.2	35.3	64.7

ตารางที่ 25

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลแยกตามระยะเวลาในการทำงาน

	การบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจากการสรรหา	95.7	4.3	94.4	5.6	94.4	5.6	100	-
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	52.9	47.1	51.9	48.1	74.5	25.5	71.4	28.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	69.4	30.6	64.3	35.7	88.0	12.0	76.2	23.8
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	58.8	41.2	73.1	26.9	81.3	18.8	68.2	31.8
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดี ความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	36.1	63.9	53.8	46.2	66.0	34.0	36.4	63.6
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	33.3	66.7	48.1	51.9	54.0	46.0	27.3	72.7
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	88.6	11.4	96.4	3.6	83.7	16.3	90.5	9.5
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	50.0	50.0	57.7	42.3	31.3	68.8	66.7	33.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการ แยกตามระยะเวลาในการทำงาน

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	100.0	-	96.4	3.6	85.7	14.3	81.0	19.0
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	91.2	8.8	89.3	10.7	79.6	20.4	76.2	23.8
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	97.0	3.0	96.4	3.6	87.8	12.2	85.7	14.5
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	47.1	52.9	50.0	50.0	53.1	46.9	75.0	25.0
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	24.2	75.8	39.3	60.7	40.0	60.0	28.6	71.4
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	94.1	5.9	100	-	100	-	95.2	4.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	97.1	2.9	100	-	100.	-	95.2	4.8
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	97.1	2.9	96.4	3.6	100	-	95.2	4.8
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	91.2	8.8	59.3	40.7	78.0	22.0	65.0	35.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27

ค่าร้อยละของการบริหารด้านการเงิน

แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ

	การบริหารด้านการเงิน	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	39.1	60.9	28.6	71.4	35.7	64.3
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	70.7	29.3	60.0	40.0	35.7	64.3
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	34.2	65.8	30.0	70.0	35.7	64.3
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	77.3	22.7	70.0	30.0	50.0	50.0
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	82.7	17.3	86.7	13.3	78.6	21.4
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	73.7	26.3	86.7	13.3	78.6	21.4
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากค่าหน่วยกิตทุกคน	20.0	80.0	33.3	66.7	21.4	78.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

	การบริหารด้านการเงิน	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเติมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	48.0	52.0	62.1	37.9	50.0	50.0
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	88.9	11.1	78.6	21.4	85.7	14.3
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	91.2	8.8	84.6	15.4	92.3	7.7
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	81.7	18.3	82.1	17.9	85.7	14.3
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว	52.1	47.9	50.0	50.0	57.8	42.9
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	25.5	74.6	25.9	74.1	7.7	92.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคล ตามตำแหน่งทางวิชาการ

	การบริหารงานบุคคล	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจาก การสรรหา	95.9	4.1	95.7	4.3	88.9	11.1
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	53.4	46.6	75.9	24.1	83.3	16.7
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	72.4	27.6	86.7	13.3	76.9	23.1
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	67.6	32.4	86.7	13.3	69.2	30.8
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	44.0	56.0	55.2	44.8	71.4	28.6
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	41.3	58.7	46.7	53.3	50.0	50.0
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	90.7	9.3	82.1	17.9	78.6	21.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	50.7	49.3	43.3	56.7	50.0	50.0

ตารางที่ 29

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการ ตามตำแหน่งทางวิชาการ

	การบริหารงานวิชาการ	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	87.5	12.5	93.3	6.7	92.9	7.1
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ใน การกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	80.8	19.2	86.7	13.3	85.7	14.3
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	89.0	11.0	93.3	6.7	92.9	7.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	56.2	43.8	40.0	60.0	61.5	38.5
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	35.1	64.9	30.0	70.0	35.7	64.3
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	97.3	2.7	96.7	3.3	100.0	-
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	98.6	1.4	96.7	3.3	100.0	-
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	98.6	1.4	96.7	3.3	92.9	7.1
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	72.6	27.4	69.0	31.0	85.7	14.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็น

ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์

	การบริหารด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	29.6	70.4
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	57.1	42.9
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	46.4	53.6
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	74.1	25.9
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	92.6	7.4
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	89.3	10.7
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากค่าหน่วยกิตทุกคน	21.4	78.6
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	40.7	59.3
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	96.0	4.0
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สิน โดยความเห็นของสภาสถาบัน	96.0	4.0
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	92.3	7.7
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่ภาระทางการเงินระยะยาว	61.5	38.5
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	20.8	79.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็น

ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจากการสรรหา	86.7	13.3
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	46.2	53.8
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	82.1	17.9
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	74.1	25.9
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดี ความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	50.0	50.0
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	53.6	46.4
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	89.3	10.7
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	89.3	10.7

ตารางที่ 32

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็น

ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	76.9	23.1
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานใน	77.8	22.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	การจัดการเรียนการสอน		
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	85.2	14.8
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	70.4	29.6
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	33.3	66.7
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	100.0	-
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	100.0	-
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	96.3	37
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	73.1	26.9

ตารางที่ 33

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	39.1	60.9
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	76.0	24.0
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	52.0	48.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	72.0	28.0
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	88.0	12.0
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	68.0	32.0
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	37.5	62.5
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	58.3	41.7
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	91.7	8.3
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	85.0	15.0
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	78.3	21.7
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว	39.1	60.9
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	10.0	90.0

ตารางที่ 34

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันควรมาจาก การสรรหา	100	-
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	73.9	26.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	75.0	25.0
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	79.2	20.8
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	60.9	39.1
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	41.7	58.3
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	87.5	12.5
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	87.5	12.5

ตารางที่ 35

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	82.6	17.4
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	69.6	30.4
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	95.7	4.3
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	59.1	40.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	37.5	62.5
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	95.80	4.2
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	100.0	-
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	100	-
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	69.6	30.4

ตารางที่ 36

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	38.1	61.9
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	52.4	47.6
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	4.8	95.2
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	81.0	19.0
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	76.2	23.8
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	85.7	14.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36 (ต่อ)

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	42.9	57.1
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	47.6	52.4
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	85.7	14.3
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	90.0	10.0
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	100.0	-
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว	71.4	28.6
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	30.0	70.0

ตารางที่ 37

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันควรมาจาก การสรรหา	100	-
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	80.0	20.0
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	81.0	19.0
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	81.0	19.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	57.1	42.9
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	61.9	38.1
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	95.2	4.8
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	52.6	47.4

ตารางที่ 38

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	95.2	4.8
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	90.5	9.5
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	92.3	7.7
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	47.6	52.4
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	33.3	66.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	95.2	4.8
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	95.2	4.8
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	95.2	4.8
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	81.0	19.0

ตารางที่ 39

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	37.5	62.5
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	62.9	37.1
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	30.6	69.4
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	80.6	19.4
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	75.0	25.0
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	69.4	30.6
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	11.1	88.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	28.6	71.4
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	88.2	11.8
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	81.3	18.8
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	82.4	17.6
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว	47.2	52.8
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	23.5	76.5

ตารางที่ 40

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันควรมาจาก การสรรหา	92.9	7.1
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	68.6	31.4
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	72.2	27.8
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	60.0	40.0
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	50.0	50.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	36.1	69.9
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	91.2	8.8
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	45.7	54.3

ตารางที่ 41

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	97.1	2.9
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	88.6	11.4
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	97.1	2.9
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	40.0	60.0
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	26.5	73.5
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	100.0	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	100.0	-
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	100.0	-
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	82.9	17.1

ตารางที่ 42

ค่าร้อยละของการบริหารงานด้านการเงินตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.รศ.ศ) ควรผูกพันกันอยู่กับเงินเดือน	33.3	66.7
2	ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ	76.0	24.0
3	ควรเพิ่มเงินสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น	38.5	61.5
4	ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบัน	61.5	85.5
5	สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ของสถาบัน	80.8	19.2
6	สถาบันควรหารายได้จากการบริการวิชาการ	76.9	23.1
7	สถาบันควรเก็บเงินอุดหนุนจากผู้เรียนเป็นเงินก้อนเพิ่มจากเงินค่าหน่วยกิตทุกคน	15.4	84.6
8	สถาบันควรเก็บเงินค่าหน่วยกิตเดิมจากที่เก็บอยู่ในปัจจุบัน	80.8	19.2
9	รัฐควรได้รับกองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริหารงานงบประมาณของสถาบันได้เอง	76.9	23.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42 (ต่อ)

	การบริหารงานด้านการเงิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
10	สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบัน	92.3	7.7
11	สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนจากรัฐ	64.0	36.0
12	รัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ แก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว	48.0	52.0
13	การบริหารงานงบประมาณที่เป็นอยู่มีความคล่องตัวอยู่แล้ว	28.0	72.0

ตารางที่ 43

ค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันควรมาจาก การสรรหา	100.0	-
2	บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหา	52.0	48.0
3	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์	73.1	26.9
4	ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน	69.6	30.4
5	ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	38.5	61.5
6	ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น	26.9	73.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง	20.8	19.2
8	สถาบันควรเป็นหน่วยราชการ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	50.0	50.0

ตารางที่ 44

ค่าร้อยละของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็น

ของอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีสภาวิชาการในสถาบัน	100.0	-
2	สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน	92.3	7.7
3	ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น	92.3	7.7
4	ตำแหน่งศาสตราจารย์ ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบัน	57.7	42.3
5	ควรให้สถาบันสามารถเปิดหลักสูตรได้โดยไม่จำเป็นต้องมีในแผน	42.3	57.7
6	ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น	96.2	3.8
7	ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศ	96.2	3.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

	การบริหารงานวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8	ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	96.2	3.8
9	สถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	69.2	30.8

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงานแยกตามเพศ

	ปัญหาในการบริหารงาน	ชาย		หญิง		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	3.65	1.03	38.7	0.91	-1.20
2	อาจารย์ขาดการทำวิจัย	3.67	1.01	3.65	0.80	.10
3	อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ	3.45	1.02	3.68	0.82	-1.32
4	อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	3.56	1.01	3.75	0.97	-1.00
5	เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออก แม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่	3.85	1.18	4.10	1.06	-1.20
6	การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป	2.54	1.23	2.78	1.23	-1.05
7	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	3.27	1.17	2.97	0.92	1.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

	ปัญหาในการบริหารงาน	ชาย		หญิง		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
8	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	2.97	1.12	2.77	0.94	1.04
9	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	3.48	1.11	3.87	1.05	.05
10	ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	3.19	1.20	3.57	0.91	-1.87
11	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	3.50	1.10	3.43	0.96	-.36
12	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	3.69	1.08	3.55	0.97	.72
13	งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการการบริหารงาน	3.97	0.95	3.59	0.92	2.19*
14	สถาบันขาดอัตรากำลัง	3.91	1.05	3.27	1.01	3.29*
15	สถาบันยังขาดอาคารเรียน วัสดุ และอุปกรณ์	4.14	.88	3.82	.92	1.89

P > .05*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามระดับการศึกษา

	ปัญหาการบริหารงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป. ตรี		ป. โท		ป. เอก		F
		X	S.D	X	S.D	X	S.D	X	S.D	
1	อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	4.28	0.75	3.87	1.00	3.52	0.93	3.88	1.14	2.11
2	อาจารย์ขาดการทำวิจัย	3.71	0.75	3.78	0.97	3.57	0.93	3.76	0.99	0.46
3	อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ	3.71	1.11	3.58	0.85	3.46	0.94	3.69	1.08	0.45
4	อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	3.57	1.27	3.84	0.92	3.47	0.97	3.77	1.07	1.23
5	เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่	3.63	1.06	4.13	1.13	3.89	1.11	3.92	1.32	0.51
6	การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป	3.00	1.22	2.68	1.41	2.33	1.52	2.66	1.10	0.89
7	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	3.80	1.30	3.00	1.37	4.33	0.57	3.15	0.93	1.85
8	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	3.60	1.14	2.94	1.26	4.33	0.57	2.91	0.99	2.16
9	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	4.20	1.30	3.21	1.18	3.66	1.15	3.44	1.03	1.12
10	ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	3.66	1.75	3.00	1.00	3.33	1.53	3.37	1.13	0.68
11	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	4.00	1.41	3.21	1.08	4.50	0.71	3.60	0.96	1.62
12	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	3.50	1.76	3.77	1.06	4.33	1.15	3.69	0.97	0.43
13	งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน	3.50	1.52	3.94	0.87	4.33	4.15	4.00	0.97	0.58
14	สถาบันขาดอัตรากำลัง	3.33	1.63	3.95	0.91	4.33	1.15	3.51	1.12	1.21
15	สถาบันยังขาดอาคารเรียน วัสดุ และอุปกรณ์	3.80	1.09	3.79	1.03	3.67	1.15	4.14	0.97	0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 47

เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามตำแหน่งทางวิชาการ

	ปัญหาการบริหารงาน	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
		X	S.D	X	S.D	X	S.D	
1	อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	3.54	1.07	3.96	0.82	3.92	0.99	1.85
2	อาจารย์ขาดการทำวิจัย	3.62	1.05	3.80	0.84	3.85	0.77	0.53
3	อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ	3.40	1.03	3.69	0.71	3.86	1.03	1.37
4	อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	3.57	1.04	3.76	0.83	3.85	0.95	0.60
5	เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่	3.55	1.07	3.97	0.82	3.93	0.99	1.86
6	การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป	2.56	1.32	2.57	1.32	2.62	1.19	0.66
7	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	3.03	0.97	3.43	1.69	3.27	1.07	1.87
8	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	2.97	1.09	2.70	1.02	2.69	1.11	0.87
9	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	3.44	1.05	3.60	1.07	3.69	1.18	1.15
10	ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	3.23	1.08	3.50	1.04	3.21	1.62	0.59
11	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	3.65	1.01	3.14	1.03	3.00	1.08	2.78
12	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	3.81	1.00	3.41	1.11	3.15	1.06	2.06
13	งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน	3.97	0.98	3.66	0.87	3.57	1.09	1.10
14	สถาบันขาดอัตรากำลัง	3.90	1.19	3.52	0.75	2.85	0.95	4.12*
15	สถาบันยังขาดอาคารเรียน วัสดุ และอุปกรณ์	4.17	0.94	3.89	0.82	3.54	0.97	2.08

P > .05*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48

เปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานตามระยะเวลาที่ทำงาน

	ปัญหาการบริหารงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป		F
		X	S.D	X	S.D	X	S.D	X	S.D	
1	อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	3.44	0.85	3.89	1.19	3.77	1.04	3.85	0.79	1.34
2	อาจารย์ขาดการทำวิจัย	3.47	0.82	3.60	1.23	3.77	0.79	3.81	0.98	0.91
3	อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ	3.29	0.76	3.70	1.23	3.68	0.91	3.38	0.92	1.60
4	อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	3.61	1.03	3.71	1.15	3.48	0.99	3.90	0.70	0.97
5	เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่	3.94	1.14	3.75	1.26	4.00	1.14	4.05	1.02	0.36
6	การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป	2.62	1.33	2.89	1.31	2.77	1.20	2.68	1.00	0.67
7	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	3.03	0.77	3.43	1.17	3.27	1.07	2.76	1.13	1.87
8	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	2.62	0.95	3.28	1.15	3.02	1.02	2.57	1.02	3.06
9	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	3.03	0.99	3.67	0.98	3.87	1.01	2.85	1.06	7.87*
10	ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	3.23	0.98	3.64	1.09	3.56	1.09	2.57	1.07	5.22*
11	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	3.47	0.93	3.78	1.06	3.38	1.07	3.26	1.15	1.20
12	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	3.52	1.06	4.18	0.78	3.51	1.10	3.36	0.95	3.50*
13	งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน	3.74	1.02	4.11	0.97	3.76	0.94	3.80	0.83	0.97
14	สถาบันขาดอัตรากำลัง	3.64	1.27	3.96	0.99	3.58	0.94	3.63	1.21	0.74
15	สถาบันยังขาดอาคารเรียน วัสดุ และอุปกรณ์	4.00	1.03	4.20	0.91	3.98	0.77	3.95	1.03	0.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน แยกตามคณะ

คณะ	ปัญหาอาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ค่า F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.42	1.06	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.47	0.99	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.81	1.17	1.65
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.85	0.80	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.00	0.99	
	รวม	3.73	0.99	

ตารางที่ 50

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์ขาดการทำวิจัย แยกตามคณะ

คณะ	ปัญหาขาดการทำวิจัย	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.62	1.06	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4.04	0.86	1.47
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.47	1.08	1.65
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.51	1.74	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.73	0.96	
	รวม	3.66	0.94	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 51

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเอง แยกตามคณะ

คณะ	ปัญหาอาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเอง ในด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.38	1.02	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.45	1.10	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.47	1.12	0.62
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.74	0.82	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.54	0.81	
	รวม	3.53	0.96	

ตารางที่ 52

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป แยกตามคณะ

คณะ	ปัญหาอาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.56	0.87	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.48	0.85	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.52	1.25	0.65
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.66	1.03	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.88	0.997	
	รวม	3.63	0.99	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเพื่อรับบุคลากรเข้าทำงาน

ยากแก่การให้ออก แยกตามคณะ

คณะ	เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออก	$\overline{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.88	1.14	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.87	1.21	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.76	1.30	1.18
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.75	1.18	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.46	0.76	
	รวม	3.94	1.14	

ตารางที่ 54

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการให้ทำงานถึง 60 ปี

เป็นเวลาที่นานเกินไป แยกตามคณะ

คณะ	การให้ทำงานถึง 60 ปีเป็นเวลานานเกินไป	$\overline{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	2.44	1.08	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2.64	1.33	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2.52	1.24	0.43
4	คณะวิทยาศาสตร์	2.83	1.29	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2.05	1.23	
	รวม	2.64	1.24	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 55

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัว

ในการกำหนดหลักสูตร แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.16	1.14	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.21	1.22	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.14	1.01	0.15
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.06	1.11	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.27	1.00	
	รวม	3.16	1.10	

ตารางที่ 56

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัว

ในการผลิตบัณฑิต แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.00	1.08	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.04	1.24	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.90	0.94	0.67
4	คณะวิทยาศาสตร์	2.65	1.08	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.00	0.94	
	รวม	2.90	1.06	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 57

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาผู้บริหารขาดทักษะ

ในการบริหารงาน แยกตามคณะ

คณะ	ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.36	0.95	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.67	1.13	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.90	1.12	1.92
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.14	1.21	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.38	0.85	
	รวม	3.45	1.08	

ตารางที่ 58

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาผู้บริหารขาดความยุติธรรม แยกตามคณะ

คณะ	ผู้บริหารงานขาดความยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.15	1.08	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.25	1.15	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.65	1.18	1.73
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.60	1.21	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.00	0.80	
	รวม	3.34	1.11	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 59

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัว
ในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.33	1.20	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.47	1.08	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.61	1.02	1.19
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.26	1.09	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.80	0.76	
	รวม	3.47	1.04	

ตารางที่ 60

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดความคล่องตัว
ในการบริหารการเงิน แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.69	1.25	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.65	0.83	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.71	1.19	1.13
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.36	1.08	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.84	0.78	
	รวม	3.63	1.04	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 61

ความคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

กับการบริหารงาน แยกตามคณะ

คณะ	งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.91	1.17	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.47	0.85	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.95	0.92	1.13
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.61	0.87	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.08	0.95	
	รวม	3.84	0.95	

ตารางที่ 62

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันขาดอัตรากำลัง แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดอัตรากำลัง	$\bar{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.72	1.27	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.82	1.05	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.43	0.93	0.81
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.55	0.83	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.92	1.32	
	รวม	3.68	1.09	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 63

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสถาบันของอาคารเรียน วัสดุและอุปกรณ์ แยกตามคณะ

คณะ	สถาบันขาดอาคารเรียน วัสดุและอุปกรณ์	$\overline{X}$	S.D	F
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.91	0.93	
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4.36	0.66	
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4.05	0.86	1.34
4	คณะวิทยาศาสตร์	3.81	0.93	
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.08	1.04	
	รวม	4.02	0.91	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 จากการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเรื่อง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน สถาบันควรออกจากระบบราชการ มีผู้แสดงความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 64

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามเพศ

เพศ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ชาย	44.9	51.1
หญิง	46.8	53.2
รวม	45.6	54.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 65

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามอายุ

อายุ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ต่ำกว่า 25 ปี	33.3	66.7
25-40 ปี	47.2	52.8
สูงกว่า 40 ปี	43.8	56.3
รวม	45.2	54.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 66

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42.9	57.1
ปริญญาตรี	34.4	65.6
ปริญญาโท	49.2	50.8
ปริญญาเอก	52.2	47.8
รวม	45.2	54.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 67

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถาบัน

ระยะเวลาในการทำงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ต่ำกว่า 5 ปี	42.4	57.6
ระหว่าง 5-10 ปี	46.2	53.8
ระหว่าง 10-20 ปี	56.5	43.5
สูงกว่า 20 ปี	23.8	76.2
รวม	45.2	54.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 68

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อาจารย์	45.8	54.2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	50.0	50.0
รองศาสตราจารย์	33.3	66.7
รวม	46.0	54.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 69

ร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการ

จำแนกตามคณะ

คณะ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
คณะวิศวกรรมศาสตร์	44.0	56.0
คณะสถาปัตยกรรม	43.5	56.5
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	57.9	42.1
คณะวิทยาศาสตร์	40.0	60.0
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	45.8	54.2
รวม	45.2	54.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการออกนอกภายราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สรุปผลจากการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อระบบการบริหารด้านการเงิน งานวิชาการและงานบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุการรับราชการและคณะ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกภายนอกราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นอาจารย์สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 136 คน ปี พ.ศ. 2536

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งในสภาพการณ์คณะที่สังกัด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารด้านการเงิน งานวิชาการและงานบุคคลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 2 ระดับ คือ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาในการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และรวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ด้วยการโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแคว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 136 แยกเป็นชาย ร้อยละ 62.2 และหญิงร้อยละ 37.8 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 5.1 25-40 ปี ร้อยละ 56.6 และสูงกว่า 40 ปี ร้อยละ 38.2 ระดับการศึกษาแบ่งเป็น 4 ระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 26.5 ปริญญาตรี 20.6 ปริญญาโท 36.8 และปริญญาเอก 16.2 ระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.5 ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 20.6 ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 36.8 และสูงกว่า 20 ปี 16.2 ตำแหน่งทางวิชาการแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ อาจารย์ร้อยละ 57.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 22.6 รองศาสตราจารย์ร้อยละ 10.5 ศาสตราจารย์ร้อยละ 0.8 และไม่ตอบ ร้อยละ 9.0 ส่วนตำแหน่งบริการ ได้แก่ หัวหน้าโครงการร้อยละ 4.4 หัวหน้าภาควิชาร้อยละ 8.1 รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการร้อยละ 5.9 คณบดีหรือผู้อำนวยการร้อยละ 2.2 อาจารย์ ร้อยละ 33.8 และไม่ตอบร้อยละ 45.6 ตำหน่งในสภาศาสตราจารย์แบ่งเป็นประธานร้อยละ 0.7 รองประธานร้อยละ 1.2 กรรมการร้อยละ 4.4 เลขานุการร้อยละ 1.5 ไม่มีตำแหน่ง ไม่สภาพคณาจารย์ร้อยละ 66.9 ตำแหน่งอื่นในสภาคณาจารย์ร้อยละ 0.7 และไม่ตอบร้อยละ 24.3 แบ่งตามคณะที่สังกัด 5 คณะ คณะวิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 20.6 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 18.4 คณะเทคโนโลยีการเกษตรร้อยละ 15.4 คณะวิทยาศาสตร์ร้อยละ 26.5 และ คณะครุศาสตร์ร้อยละ 19.1

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบัน 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านงานบุคคล

ด้านการเงิน มีผู้ตอบที่เห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ข้อควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 64.0 ควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาในสถาบันร้อยละ 73.5 สถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และอสังหาริมทรัพย์ของสถาบันร้อยละ 81.6 สถาบันควรหารายได้จากการบริหารทางวิชาการ ร้อยละ 77.2 รัฐควรให้กองทุนเพื่อสถาบันจะได้ใช้การบริการงานงบประมาณของสถาบันได้เองร้อยละ 83.8 สถาบันควรจัดการเก็บทรัพย์สินโดยความเห็นของสภาสถาบันร้อยละ 80.1 สถาบันควรมีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการบริหารกองทุนของรัฐร้อยละ 78.7 และรัฐบาลควรให้ค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จแก่ผู้เกษียณอายุเพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาวร้อยละ 50.7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีผู้ตอบเห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจากการสรรหาร้อยละ 66.2 บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารได้ถ้าได้รับการสรรหาร้อยละ 60.3 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งอาจารย์ สถาบันสามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์ร้อยละ 75.7 ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงานร้อยละ 68.4 ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการให้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น ร้อยละ 50.0 สถาบันสามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเองร้อยละ 86.8

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีผู้ตอบเห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ควรมีสภาวิชาการร้อยละ 86.8 สภาวิชาการควรมีหน้าที่ในการกำหนดหลักการและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 81.6 ควรมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้นร้อยละ 88.2 ตำแหน่งศาสตราจารย์ควรอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบันร้อยละ 52.2 ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นร้อยละ 95.6 ควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับต่างมหาวิทยาลัยในประเทศร้อยละ 96.3 ควรมีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศร้อยละ 95.6 และสถาบันควรมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 72.8

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน อาจารย์เห็นว่าปัญหาการบริหารที่อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากได้แก่ อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.73 อาจารย์ขาดการทำวิจัยค่าเฉลี่ย 3.67 อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการค่าเฉลี่ย 3.54 อาจารย์ปรับงานช้างนอกมากเกินไปค่าเฉลี่ย 3.63 เพื่อรับบุคคลเข้าทำงานยากแก่การออก แม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่ค่าเฉลี่ย 3.94 สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารงานค่าเฉลี่ย 3.63 งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงานค่าเฉลี่ย 3.84 สถาบันขาดอัตรากำลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 3.68 และสถาบันยังขาดอาคารเรียน วัสดุและอุปกรณ์ค่าเฉลี่ย 4.02 และในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริการมีปัญหาอยู่ในระดับระดับมากได้ค่าเฉลี่ย 3.55

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ยังได้แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และตามคณะที่สังกัดทั้ง 5 คณะ ตั้งแต่ตารางที่ 12-41

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานระหว่างเพศ มีข้อที่เกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงานและสถาบันขาดอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชายเห็นว่ามีปัญหามากกว่าหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานแยกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน แยกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสถาบันขาดอัตรากำลัง โดยอาจารย์เห็นว่ามีปัญหามากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน โดยผู้ที่ทำงานระหว่าง 10-20 ปี เห็นว่ามีปัญหามากกว่าผู้ที่ทำงานในระยะเวลาอื่น ผู้บริหารขาดความยุติธรรม ผู้ที่ทำงานระหว่าง 5-10 ปี เห็นว่าเป็นปัญหามากกว่าผู้ที่ทำงานในระบบเวลาอื่น และสถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงินผู้ที่ทำงานระหว่าง 5-10 ปี เห็นว่าเป็นปัญหามากกว่าผู้ที่ทำงานในระยะเวลาอื่น

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานแยกตามคณะที่สังกัด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของอาจารย์ในเรื่องเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานสถาบันควรออกจากระบบราชการ

ความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการแยกตามเพศ ทั้งชายและหญิงไม่เห็นด้วย ร้อยละ 51.1 และ 53.2 ตามลำดับ และโดยภาพรวมไม่เห็นด้วย 54.4

ความคิดเห็นเรื่องออกนอกระบบราชการแยกตามอายุ อายุต่ำกว่า 25 ปี ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.7 อายุระหว่าง 25-40 ปี ไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.8 อายุสูงกว่า 40 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่เห็นด้วยร้อยละ 56.3 และโดยรวมไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.8

ความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการแยกตามระดับการศึกษา การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่เห็นด้วยร้อยละ 57.1 การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เห็นด้วยร้อยละ 65.6 การศึกษาระดับปริญญาโทไม่เห็นด้วยร้อยละ 50.8 และระดับปริญญาเอกไม่เห็นด้วยร้อยละ 47.8 โดยรวมไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.4

ความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการแยกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์ไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่เห็นด้วยร้อยละ 50.0 และรองศาสตราจารย์ร้อยละ 66.7 และโดยรวมไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.0

ความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการแยกตามคณะ โดยอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ไม่เห็นด้วยร้อยบละ 56.0 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ไม่เห็นด้วยร้อยละ 56.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตรไม่เห็นด้วยร้อยละ 42.1 คณะวิทยาศาสตร์ไม่เห็นด้วยร้อยละ 60.0 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.2 โดยรวมไม่เห็นด้วยร้อยละ 54.8

การอภิปรายผล

ตอนที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้ามีอาจารย์เป็นชายมากกว่าอาจารย์เพศหญิง ทั้งนี้เพราะเป็นสถาบันที่เน้นทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งชายนิยมเรียนมากกว่าหญิง และโดยรวมมีอายุระหว่าง 25-40 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ใกล้เคียงกับการจัดตั้งสถาบันประมาณ 20 ปี มีอายุในระดับปริญญาโทมากที่สุด ทั้นี้เพราะสถาบันเป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และระยะของการทำงานก็สอดคล้องกับอายุของอาจารย์และการจัดตั้งสถาบัน คือ ทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี มากที่สุด ส่วนตำแหน่งเป็นอาจารย์มากที่สุด คือ ร้อยละ 57.1 ซึ่งเป็นส่วนที่ควรจะได้เพิ่มพัฒนาให้อาจารย์ได้มีผลงานวิชาการเพิ่มขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์จากคณะวิทยาศาสตร์มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.5 และคณะวิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 20.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบัน 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านวิชาการและด้านงานบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นด้านการเงินจะพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีเงินเพิ่มสำหรับทุกสาขาวิชาร้อยละ 73.5 สามารถมองเห็นได้ถึงอัตราเงินเดือนที่อาจารย์ได้รับอยู่กับค่าครองชีพที่เป็นจริงในปัจจุบัน รวมทั้งข้อที่ว่าควรเพิ่มเงินตำแหน่งอื่นนอกเหนือตำแหน่งทางบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ จะพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ให้กับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่สามารถแข่งขันกับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันในตลาดแรงงาน รวมทั้งไม่สามารถแยกโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนเฉพาะหน้าที่แตกต่างจากส่วนราชการอื่นของรัฐ (สรุปผลสัมมนา : 2536) นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์มีความเห็นว่าสถาบันน่าจะหารายได้จากทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ที่มีอยู่ถึงร้อยละ 81.6 รวมทั้งการหารายได้จากการบริการวิชาการ ซึ่งจะช่วยในด้านงบประมาณรายจ่ายของสถาบันเอง ทั้งสามารถจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ อาจารย์เห็นด้วยว่าหากรัฐสามารถได้เงินก้อนกับมหาวิทยาลัยเพื่อการบริหารจะมีความคล่องตัวรวมทั้งการมีคณะกรรมการตรวจสอบจากคณะกรรมการ โดยสิ้นสุดที่สภาสถาบันก็จะมีความคล่องตัวในการบริหารการเงิน อาจารย์ยังเห็นว่าการที่ให้ค่าตอบแทนเป็นเงินก้อนกับผู้เกษียณจะไม่เป็นภาระแก่รัฐบาลในระยะยาว ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวในปัจจุบันที่รัฐบาลกำลังพิจารณาเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ที่เกษียณอายุราชการจะเห็นว่าไม่ส่วนเรื่องการบริหารการเงินนั้นอาจารย์ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมหาวิทยาลัยควรหารายได้เพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเอง ซึ่งก็เป็นแนวทางหนึ่งที่กล่าวถึงการแก้ปัญหาในมหาวิทยาลัยปัจจุบัน

ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล อาจารย์ส่วนใหญ่ยังเห็นว่าระบบการสรรหาผู้บริหารในปัจจุบันยังจำเป็นอยู่และสามารถให้บุคคลภายนอกมาเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยได้ แนวโน้มที่ผ่านมาผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาค คณบดี อธิการบดีมักมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกือบทั้งหมด ทั้งนี้ก็เพราะความคุ้นเคย ความรู้จักทำให้อาจารย์เลือกบุคลากรในสถาบันแทนการเลือกบุคลากรจากภายนอก และมักเป็นตำแหน่งที่หมุนเวียนคือ มีวาระของการเป็นผู้บริหาร สิ่งหนึ่งที่อาจเป็นปัญหาคือ ทักษะในการบริหารงานเนื่องจากตำแหน่งอาจารย์มีหน้าที่สอน วิจัย แต่เมื่อมาเป็นผู้บริหารลักษณะงานต่างไปจึงเกิดปัญหาในการบริหารงาน โดยเฉพาะการวางแผน การจูงใจ การประสานงานและการสั่งการมักจะประสบปัญหาในด้านการบังคับบัญชา จึงเกิดความมีเสรีภาพของอาจารย์จนขาดความสมดุลระหว่างระบบกำกับกับระบบเสรีภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์เห็นด้วยว่าในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวหากสถาบันสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หาเงินรายได้มาชดเชยเงินเดือนที่ได้รับตามปรกติ โดยพิจารณาจากความสามารถ และประสบการณ์ รวมทั้งการประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงานก็เป็นทางหนึ่งที่จะได้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยได้ เรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ โดยการเพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น มีผู้เห็นด้วยกึ่งหนึ่งนั้นคือก็ยังก้ำกึ่งระหว่างการตอบแทนความดีความชอบด้วยวิธีอื่น เพราะการได้สองขั้นนั้นแสดงถึงความแตกต่างของปริมาณงาน แต่ในบางครั้งระบบการได้ความดีความชอบก็สร้างความแตกแยกและทำลายขวัญและกำลังใจ เนื่องจากปริมาณของผู้ได้รับสองขั้นมีน้อยกว่าผู้ที่สมควรจะได้รับ เพราะมีอัตราการให้ 2 ขั้นเป็นตัวกำกับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ อาจารย์เห็นด้วยกับการมีสภาวิชาการเพื่อความเป็นมาตรฐานในการวัดการเรียนการสอนและมีกรรมการประจำสาขาวิชานั้น อาจารย์ที่มีอยู่ยังไม่ได้กำหนดเป็นหน้าที่เด่นชัด เช่น มีคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิชาการ มีคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรใหม่ที่ทบวงมหาวิทยาลัยมอบหมายให้สถาบันดำเนินการ ส่วนการกำกับดูแลเรื่องวิชาการอยู่ในรูปของภาควิชาและคณะ การมีสภาวิชาการช่วยให้มาตรฐานทางวิชาการของสถาบันได้รับการพัฒนาขึ้น อาจารย์ยังมีความเห็นว่าถ้าสามารถทำได้ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในเรื่องนี้เป็นแนวคิดมานานแล้ว และเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นว่าดีแต่การนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องยุ่งยากเนื่องจากการกำกับในเรื่องอัตรากำลัง นโยบายของมหาวิทยาลัย การขาดแคลนอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถจนไม่สามารถจะแลกเปลี่ยนได้ ส่วนเรื่องการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ระดับศาสตราจารย์นั้น อาจารย์มีความเห็นด้วยแต่ค่อนข้างก้ำกึ่งคือร้อยละ 52.2 เท่านั้นว่าควรจะอยู่ในความดูแลของสถาบัน ทั้งนี้เพราะความรู้ความสามารถที่เป็นมาตรฐานสากล หากมีหน่วยงานภายนอกเป็นผู้บริหารจะเป็นศักดิ์ศรีกับตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุดในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าการมุ่งผลิตบัณฑิตที่สูงกว่าปริญญาตรีเป็นเรื่องที่เหมาะสมเนื่องจากขีดความรู้ความสามารถของอาจารย์มีเพียงพอ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน สถาบันมีปัญหาหลายเรื่องโดยเฉพาะอาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน ทั้งนี้ก็เพราะลักษณะงานของอาจารย์เป็นการสอนมีชั่วโมงการเข้าสอน และเมื่อไม่มีสอนก็มักจะไม่ค่อยมาทำงาน เนื่องจากลักษณะงานสอนของอาจารย์มีชั่วโมงการสอนแน่นอนตารางสอนและอาจารย์ด้านวิชาชีพยังสามารถมอบหมายงานให้นักศึกษาไปทำเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค้นคว้าด้วยตนเองได้อีกด้วย รวมทั้งอาจารย์สามารถจะรับเป็นที่ปรึกษาของงานอื่น ๆ และในขณะที่การพัฒนาทางเศรษฐกิจของบรรยากาศทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่เป็นระดับวิศวกรสถาปนิก จึงเป็นเหตุให้อาจารย์ไปรับงานนอกและขาดการทำวิจัยค่อนข้างมาก รวมทั้งการขาดการทำผลงานทางวิชาการ จะเห็นได้ว่าตำแหน่งอาจารย์จะมีค่อนข้างสูงเกินกว่าร้อยละ 50 ทั้ง ๆ ที่ระยะการทำงานในระดับ 10-20 ปี มีถึงร้อยละ 36.8 ซึ่งเหตุผลดังกล่าวก็สืบเนื่องถึงการขาดแคลนอาจารย์เนื่องจากได้รับงบประมาณทั้งด้านบุคลากร อาคารเรียน วัสดุจึงอยู่ในระดับมากด้วย ปัญหาอีกประการที่อาจารย์ได้ค่าเฉลี่ยในระดับมากค่อนข้างสูงก็คือ แม้ว่าบุคคลจะบกพร่องในหน้าที่เมื่อรับเข้าทำงานกับยากแก่การออก เนื่องจากการประเมินผลการทำงานเป็นการประเมินจากการทดลองปฏิบัติงาน โดยเชื่อไปว่าเมื่อบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ หากไม่ได้ลาออกเองหรือผิดวินัยก็ยากที่จะให้ออกจากราชการเนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีกฎหมายขั้นตอนในการพิจารณาและเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งหรือขาดความยุติธรรมจึงมีขั้นตอนการพิจารณาความผิดค่อนข้างรัดกุม จึงทำให้การบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยประสบปัญหาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ให้คุณภาพแก่บัณฑิต รวมทั้งการทำวิจัยแบบการให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์กับสังคมเป็นที่น่าสังเกตว่า การมองถึงความคิดเห็นทางด้านบริหารชายจะให้ค่าร้อยละสูงกว่าหญิงโดยทั่วไป มีบางข้อที่หญิงให้คะแนนสูงกว่าได้แก่ตำแหน่งผู้บริหารควรมาจากการสรรหาและสามารถจะสรรหาจากบุคคลภายนอก รวมทั้งการยกเลิกระบบการให้ 2 ขั้น การมีสภาวิชาการ และการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย แต่ก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านอายุก็เช่นเดียวกันไม่พบว่ามีความแตกต่างตามอายุ ผู้มีอายุต่ำจะแสดงความคิดเห็นค่อนข้างเน้นเรื่องของประชาธิปไตยแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้มีอายุสูง เช่น ในเรื่องการสรรหาผู้บริหาร การกำหนดเงินเดือนตามความสามารถ การมีสภาวิชาการ เป็นต้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็มีข้อน่าสังเกตว่าผู้ที่มีระดับปริญญาเอกเน้นความสำคัญในการพึ่งตนเองสูง เช่น สถาบันสามารถหารายได้จากการบริการวิชาการจากทรัพย์สินของสถาบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามระยะเวลาในการทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เน้นเรื่องการเก็บเงินอื่นนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหนือจากเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มจากตำแหน่งทางวิชาการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามตำแหน่งทางวิชาการไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งก็เห็นว่าควรมีการเพิ่มเงินทุกตำแหน่ง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ที่มีระบบการทำงานในสถาบันต่ำกว่า 5 ปี และอยู่ในตำแหน่งอาจารย์มีเงินเดือนในระยะชั้นต้น ซึ่งจำนวนเงินเดือนดังกล่าวค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามคณะที่สังกัดในสถาบันไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่เกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่ง มีคณะที่ให้คะแนนอยู่ในระดับสูงกว่าคณะอื่น คือ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและทุกคณะเห็นด้วยกับการมีสภาวิชาการอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานแยกตามเพศ มีข้อที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอยู่ 2 ข้อ คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการบริหารงานและสถาบันขาดอัตรากำลัง การมองปัญหาในด้านนี้ อาจารย์ชายมองว่ามีปัญหามากกว่าอาจารย์หญิง ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ชายเป็นส่วนมากการเป็นหัวหน้างานที่ต้องรับผิดชอบงานในด้านงบประมาณและอัตรากำลังมากกว่าหรืออาจมองอีกด้านหนึ่งว่า หญิงมองว่างบประมาณการอัตรากำลังขนาดนี้ก็พอที่จะทำงานได้ เป็นที่น่าสังเกตว่าหญิงมองปัญหาอื่น ๆ ในระดับมากกว่าชายแต่ยังไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเอง อาจารย์ทำงานข้างนอกมากเกินไป ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์หญิงมักมาทำงานบ่อยกว่าอาจารย์ชาย เนื่องจากมีภาระรับผิดชอบทางครอบครัวน้อยกว่าอาจารย์ชายในด้านการหารายได้เลี้ยงครอบครัว

การเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามระดับการศึกษา จากการทดสอบไม่มีความแตกต่างอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระดับการศึกษาไม่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นระดับปริญญาตรี โท หรือเอก ก็มองปัญหาไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานตามตำแหน่งทางวิชาการมีความแตกต่างกันเพียงข้อเดียวคือ สถาบันขาดอัตรากำลังโดยที่ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์มีความเห็นว่ามีปัญหามากที่สุด ในขณะที่ผู้มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์กลับมีความเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์มีความรู้ ความสามารถน้อยว่าทำให้สอนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำกัดวิชา เขาจะมีผู้ที่มีความรู้มาช่วยมากกว่า ส่วนผู้ที่เป็นรองศาสตราจารย์นั้นได้ผ่านงานสอนมาหลายวิชาและได้ทำผลงานวิชาการ เช่น การเขียนตำรา ทำให้สอนได้กว้างและครอบคลุมสาขาวิชาอื่นได้ด้วย จึงมองว่า การขาดแคลนอัตรากำลังมีน้อยกว่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามระยะเวลาที่ทำงานข้อที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มที่มีระยะการทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มนี้มีประสบการณ์การทำงานมานานและพร้อมที่จะได้มาเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารอาจมีระยะการทำงานไม่นาน ประสบการณ์น้อยกว่าหรือขาดการฝึกอบรมก็เป็นได้ เพราะผู้บริหารมีหลายระดับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาคมักเป็นอาจารย์หนุ่มสาวที่มีอายุการทำงานไม่นานคือ 10 ปี ส่วนข้อที่ว่าผู้บริหารขาดความยุติธรรมก็เช่นเดียวกัน กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และ 10-20 ปี มีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สูงกว่ากลุ่มอื่น อาจารย์เหล่านี้อาจได้ผลกระทบจากการบริหารงานมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนข้อที่พบความแตกต่างอีกข้อหนึ่งก็คือ สถาบันขาดความคล่องตัวในการบริหารงานการเงิน ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5-10 ปี เห็นว่ามีปัญหามากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ก็เพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีเงินเดือนไม่มาก เข้าทำงานในสถาบัน การเบิกจ่ายไม่คล่องตัวเท่าที่ควรแต่มีความจำเป็นต้องใช้เงินมาก จึงมองเห็นว่าขาดความคล่องตัวเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มผู้ที่มีระยะการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มองเห็นปัญหาการทำงานมากแต่เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นแล้วต่ำกว่า มีเพียงข้อเดียวเท่านั้นที่สูงกว่าทุกกลุ่มก็คือเมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่ก็ตาม แสดงถึงประสบการณ์ของผู้ที่ทำงานสูงและเห็นว่าเป็นความจริงและข้อที่เห็นว่ามีปัญหามากอีกข้อหนึ่งก็คือ อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป อาจารย์ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มักเป็นช่วงวัยที่กำลังจะเกษียณและมีเงินเดือนพอกินพอใช้ ไม่ได้ทำงานนอกเช่นอาจารย์ที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว จึงมองเห็นว่าอาจารย์ทำงานนอกมากเกินไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานแยกตามคณะ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ แต่มีข้อสังเกตว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเห็นว่าอาจารย์ไม่ค่อยมาทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมากสูงกว่าอาจารย์ในคณะอื่น ส่วนอาจารย์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ก็เห็นว่าอาจารย์ขาดการทำวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นปัญหาระดับมากที่สูงกว่ากลุ่มอื่นเช่นกัน ทั้งนี้อาจารย์เป็นเพราะศิลปะวิชาสถาปัตยกรรมเป็นงานออกแบบไม่เน้นในด้านการวิจัย อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก็มีความเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้จะบกพร่องในหน้าที่สูงกว่าคณะอื่น ๆ และอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของอาจารย์ในเรื่อง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานสถาบันควรออกจากระบบราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการแยกตามเพศ ซึ่งทั้งสองมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและร้อยละของความคิดเห็นก็ไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบเกินกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อย จึงไม่สามารถหาข้อสรุปได้แต่หญิงมีแนวโน้มไม่เห็นสูงกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหญิงคำนึงถึงความมั่นคงมากกว่าชายก็เป็นได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการแยกตามอายุโดยภาพรวมไม่เห็นด้วยจะสูงกว่าเห็นด้วย เป็นที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลับมีความเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ก็เพราะผู้มีอายุน้อยได้ตั้งใจที่จะเข้ารับราชการและเห็นประโยชน์ของการอยู่ในระบบราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการแยกตามระดับการศึกษาพบว่า ไม่เห็นด้วยมีค่าสูงกว่าเล็กน้อย และกลุ่มปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยมีค่าสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะปริญญาตรีมีมากและตั้งใจเข้ารับราชการมากกว่ากลุ่มอื่นเพราะสอดคล้องกับระดับอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี ก็มีความเห็นด้วยสูงกว่ากลุ่ม จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าคนที่มีอายุน้อยการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นว่าการอยู่ในระบบราชการเป็นสิ่งที่ดีแต่มีข้อน่าสังเกตว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความคิดเห็นว่าสถาบันควรออกนอกระบบและเป็นกลุ่มเดียวที่เห็นว่าควรออกนอกระบบ อาจเป็นเพราะว่าผู้มีวุฒิปริญญาสูงเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนแตกต่างจากภาคเอกชนมาก และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาเอกอาจมองเห็นความคล่องตัวของการบริหารจากการออกนอกระบบเพราะจากการสังเกต ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวการออกนอกระบบมักเป็นผู้บริหารและมีวุฒิการศึกษาในระดับสูง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบแยกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันพบว่าส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยมากกว่า ร้อยละ 50 แต่มีบางกลุ่มที่เป็นข้อสังเกตว่าเห็นด้วยกับการออกนอกระบบคือ กลุ่มที่มีระยะการทำงานในสถาบันระหว่าง 10-20 ปี มีความเห็นด้วยเกินกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 50 ส่วนกลุ่มที่มีระยะการทำงานในสถาบันเกินกว่า 20 ปี กลับมีความคิดเห็นตรงกันข้าม คือ ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบถึงร้อยละ 76.2 ทั้งนี้คงต้องมีการวิจัยต่อไปว่าสาเหตุใด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบแยกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า โดยภาพรวมไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบเกินกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่เห็นด้วยถึงร้อยละ 66.7 เนื่องจากเมื่อดำรงตำแหน่งสูงถึงขั้นนี้แล้ว ทั้งระดับเงินเดือน และค่าตอบแทนก็จะไม่แตกต่างกับการออกนอกระบบแต่อย่างไรทั้งสวัสดิการและเบี้ยบำเหน็จบำนาญก็ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ

ความคิดเห็นเรื่องการออกนอกระบบราชการจำแนกตามคณะพบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ โดยมีค่าร้อยละเกินกว่า 50 เล็กน้อยเท่านั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าคณะเทคโนโลยีการเกษตรเห็นด้วยกับการออกนอกระบบสูงกว่าไม่เห็นด้วยเล็กน้อย คือ เห็นด้วยร้อยละ 57.9 จึงน่าจะวิจัยต่อไปว่าทั้งนี้เป็นเพราะสาเหตุใด

โดยสรุปจากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบันทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1. ด้านการบริหารการเงิน ควรเพิ่มเงินในทุกตำแหน่งและทุกสาขาวิชารวมทั้งสถาบันควรหารายได้จากทรัพย์สินของสถาบันและการให้บริการทางวิชาการการที่รัฐให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณในรูปของกองทุน ซึ่งเป็นการได้อิสระกับการบริหารการเงิน และเพิ่มเงินชดเชยในส่วนที่ได้รับจากรัฐโดยอาจเพิ่มเงินรายได้จากกองทุนเป็นต้น

2. ในด้านการบริหารวิชาการ เมื่อได้มีความก้าวหน้าทางวิชาการควรมีสภาวิชาการ มีคณะกรรมการประจำสาขาวิชามีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศและการมุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพบว่า อาจารย์เห็นด้วยกับการสรรหาผู้บริหาร กาจ้างลูกจ้างตามความสามารถและประสบการณ์และใช้การประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้าง รวมทั้งการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลด้วยตนเอง

สรุปปัญหาการบริหารงานแล้วพบว่า อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงานอาจารย์ขาดการทำวิจัยรับงานข้างนอกมากเกินไป รวมทั้งการรับบุคคลเข้าทำงานยากแก่การให้ออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบมีอาจารย์ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบมากกว่าเห็นด้วยเล็กน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานสำหรับสถาบัน

1. ด้านการบริหารการเงิน อาจารย์เงินเดือนค่อนข้างต่ำประมาณว่าต่ำกว่าเอกชนประมาณ 2 ใน 3 ส่วน หากรัฐสามารถหาเงินส่วนหนึ่งหรือจากเงินรายได้หรือกองทุนมาชดเชยเชื่อว่าปัญหาเศรษฐกิจสำหรับอาจารย์จะลดลง การขาดแคลนอาจารย์ก็ลดลงด้วย

2. ด้านการบริหารวิชาการ การมีสภาวิชาการและกรรมการวิชานั้นจะสร้างความแข็งแกร่งให้งานวิชาการ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนอาจารย์จะสร้างความแข็งแกร่งให้กับงานวิชาการ แต่นั้นต้องมีความคล่องตัวในด้านการบุคคลประกอบด้วย

3. ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า ระบบการสรรหาผู้บริหารยังเป็นที่ต้องการของอาจารย์ การทำความเข้าใจกันการมีใจกว้างจะลดข้อบาดหมางระหว่างอาจารย์ในการสรรหาอาจารย์ได้ เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานการจ้างอาจารย์ด้วยความสามารถและประสบการณ์ โดยใช้การประเมินผลงานเป็นระบบสัญญาจ้างน่าจะเป็นสิ่งทดลองปฏิบัติได้แตกต่างจากการทดลองงาน

อย่างไรก็ตามการบริหารทั้ง 3 ด้าน ยังผูกติดกับระเบียบและกฎราชการของราชการ การคลัง และกฎหมาย ซึ่งผูกกับงบประมาณแผ่นดิน แต่ก็มีเงินอีกส่วนหนึ่งที่มีการบริการที่คล่องตัวพอสมควรคือ การบริหารเงินรายได้ หากสถาบันสามารถบริหารเงินรายได้ทั้งได้ส่วนที่หามาเพิ่มเติมและการใช้จ่ายก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้ากับสถาบัน โดยเฉพาะด้านอาจารย์ รวมทั้งการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ การออกนอกระบบอาจารย์ไม่จำเป็น ถ้าสามารถบริหารการเงินจากเงินรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เงินรายได้ชดเชยในส่วนที่งบประมาณไม่สามารถจะให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

การทำวิจัยเป็นการทำวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น จึงควรได้มีการทำวิจัยในเชิงการหาข้อมูลจากเอกสารเช่น เงินรายได้ของสถาบัน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในด้านการบริหารการเงิน การวิจัยในเชิงการค้นหารูปแบบเพื่อเป็นโครงสร้างการบริหารงานสถาบันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในด้านรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการ และการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยไม่จำเป็นต้องออกนอกระบบราชการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ระเบียบวาระการประชุม การประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไปสู่ความเป็นอิสระ ครั้งที่ 2/2534 วันอาทิตย์ที่ 25 สิงหาคม 2534 (เอกสารโรเนียว).

โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางสู่ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วันที่ 7 สิงหาคม 2534 (เอกสารโรเนียว).

พระราชบัญญัติ ระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 (เอกสารโรเนียว).

พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 32) พ.ศ. 2533 (เอกสารโรเนียว).

สรุปรายงานการประชุม ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย การประชุมระดับบริหาร ครั้งที่ 4 เรื่อง "การบริหารการเงิน" วันเสาร์ที่ 21 กันยายน 2534 ณ ห้องประชุมชั้น 4 ตึกเอนกประสงค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เอกสารโรเนียว).

จดหมายข่าวพระจอมเกล้าลาดกระบัง ปีที่ 8 ฉบับพิเศษ 1 เดือนกันยายน 2534 (เอกสารโรเนียว).

สารสภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีที่ 2 ฉบับที่ 6 ตุลาคม 2534 (เอกสารโรเนียว).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทบวงมหาวิทยาลัย บันทึกข้อความที่ ทม 0201/14134 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2534 เรื่อง การติดตามผลการพิจารณาการประชุมชี้แจงแก่อธิการบดีเกี่ยวกับแนวทางการให้อิสระและมีความคล่องตัวในการดำเนินงานองค์สถาบันอุดมศึกษา.

สรุปรายงานการประชุม ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย เรื่อง สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการปลายปีของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2536 เรื่องวิกฤติการณ์กำลังคนในมหาวิทยาลัย 1 ทางออกเชิงกฎหมาย โครงสร้างระบบ เมื่อวันที่ 16-17 ธันวาคม 2536 ณ ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน จ. ชลบุรี) (เอกสารโรเนียว).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

30 มิถุนายน 2536

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระบบบริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จุดมุ่งหมายของแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรในสถาบัฯ ถึงระบบบริหารงานทั้งในข้อที่ควรและไม่ควรปฏิบัติ รวมทั้งการรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับ การเก็บและรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลรวม ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถาบันฯ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งจากความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ และขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี
หัวหน้าโครงการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-40 ปี สูงกว่า 40 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.4 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถาบันฯ

ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี

ระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า 20 ปี

1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.6 ตำแหน่งทางวิชาการ

หัวหน้าโครงการ หัวหน้าภาค

รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ คณบดีหรือผู้อำนวยการ

รองอธิการบดี อธิการบดี

ตำแหน่งอื่นๆ (โปรดระบุ).....

1.7 ตำแหน่งในสภาคณาจารย์

ประธาน รองประธาน

กรรมการ เลขานุการ

ไม่มีตำแหน่งในสภาคณาจารย์ ตำแหน่งอื่นในสภาคณาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8 คณะที่ท่านสังกัด

คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะวิทยาศาสตร์

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

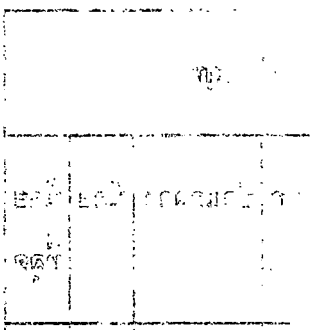
อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคล	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผล
1. ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันฯควรมาจากการสรรหา 2. บุคคลภายนอกสามารถเป็นผู้บริหารงานได้ถ้าได้รับการสรรหา 3. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์สถาบันฯ สามารถกำหนดเงินเดือนตามความสามารถและประสบการณ์ 4. ควรประเมินผลงานโดยระบบสัญญาจ้างแทนการทดลองงาน 5. ควรยกเลิกการพิจารณาความดีความชอบโดยการได้เพิ่มเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น 6. ควรได้ผลตอบแทนเป็นเงินก้อนแทนการให้เงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น 7. สถาบันฯ สามารถกำหนดระเบียบในการบริหารบุคคลของตนเอง 8. สถาบันฯควรเป็นหน่วยราชการเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 9. เพื่อตามคล่องตัวในการบริหารงาน สถาบันฯควรออกจากระบบราชการ			

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาในการบริหารงาน	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. อาจารย์ไม่ค่อยมาทำงาน					
2. อาจารย์ขาดการทำวิจัย					
3. อาจารย์ขาดการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ					
4. อาจารย์รับงานข้างนอกมากเกินไป					
5. เมื่อรับบุคลากรเข้าทำงานยากแก่การให้ออกแม้ว่าบุคคลนั้นจะบกพร่องในหน้าที่					
6. การให้ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป					
7. สถาบันฯขาดความคล่องตัวในการกำหนดหลักสูตร					
8. สถาบันฯ ขาดความคล่องตัวในการผลิตบัณฑิต					
9. ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน					
10. ผู้บริหารขาดความยุติธรรม					
11. สถาบันฯขาดความคล่องตัวในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่					
12. สถาบันฯขาดความคล่องตัวในการบริหารการเงินและ					
13. งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน					
14. สถาบันฯขาดอัตรากำลัง					
15. สถาบันฯยังขาดอาคารเรียนวัสดุและอุปกรณ์					
16. ปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ).....					
.....					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้