บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. หลักและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
5. มหาวิทยาลัยบูรพา และการบริหารงานบุคคล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลากหลายดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 80 - 81) ได้กล่าวว่า "ความคิดเห็นของคนมีระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน และความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เป็นอย่างเฉพาะอย่างซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคนความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้ง และเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง และมีอยู่เป็นเวลาอันสั้น เรียกว่า "Opinion" เป็นความคิดเป็นประเภทหนึ่ง ที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่สลายตัวเร็ว"

เว็บสเตอร์ (Webster, 1968, p. 1254) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่จะตั้งอยู่ในจิตใจความเห็นและการลง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความเห็นของแต่ละบุคคลที่น่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

กู๊ด (Good, 1973, p. 339) ให้คำจำกัดความว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อการตัดสินใจความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือชั่งน้ำหนักความถูกต้องหรือไม่

พจนานุกรมทางการศึกษา (2539 อ้างถึงใน สิริพร บุญนันท์, 2539, หน้า 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียนโดยมีความรู้เดิมตลอดจนประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงออกทางความคิดนั้นจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ไอร์แซก (Isaak, 1981, p. 203) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานหนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ไป ซึ่งปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแต่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไปซึ่งมีความหมายกว้างกว่า

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 231) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์ หรือชั่งน้ำหนักว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

ประสิทธิ์ รัตน์ชวานนท์ (2543, หน้า 9) ได้สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการพูดหรือเขียน เกิดจากความรู้สึกภายใน ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียง เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม หรืออคติ อาจกล่าวได้ในแง่หนึ่งว่า เจตคติความเชื่อ ค่านิยมหรืออคติ เป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่น นอกจากตัวของเขาผู้นั้นเอง แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ถ้าผู้หนึ่งผู้ใดมีเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม หรืออคติอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็ไม่สามารถทราบได้ว่าเขามี เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมหรืออคติอย่างไร

สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ (2547, หน้า 51 - 53) กล่าวถึงความคิดเห็นว่า มนุษย์รู้จักคิดด้วยเหตุผลความคิดเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยอาศัยสิ่งอื่นหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะภาษาซึ่งจะเป็นสื่อในสิ่งที่เราคิดหรือเป็นกิจกรรมอื่นที่ออกมาในรูปของการกระทำความคิดจึงมีส่วนสัมพันธ์กับการกระทำ และมีส่วนสัมพันธ์กับความจำ การลืม

จากการให้ความหมายของความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความคิดเห็น กล่าวคือ ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติความเชื่อและ

ค่านิยมของแต่ละบุคคลที่เกิดจากเรื่องราวในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ต้องมีหลักฐานยืนยันพิสูจน์ ซึ่งอาจจะโดยการพูด หรือเขียน อาจจะถูกหรือผิดก็ได้ โดยข้อมูลดังกล่าวอาจอาศัยจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว บุคคลต่าง ๆ อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละบุคคล อันได้แก่ พันธุกรรม หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว หรืออิทธิพลทางสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสิ่งเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องคล้ายคลึงหรือเหมือนกันขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่นความรู้ประสบการณ์ในการทำงานสภาพแวดล้อม

ปัจจัยพื้นฐานและมีผู้เสนอความคิดไว้พอสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็น (จำเรียง ภาวจิตร, 2536, หน้า 248) ขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกัน หรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือสมาคมเดียวกันเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านี้ด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดการกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตามในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

ออสแกมป์ (Oskamp, 1977, pp. 119 - 133) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า

ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยได้พูดถึงนัก โดยมีการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคลซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือ บุคคลที่ได้รับความรู้สึกและความคิดเห็นต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรงเป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเองทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขามีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้มหวานเย็น หอม หวานชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ได้ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์ตรงที่เขาได้รับ

อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนที่เป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการด้านร่างกายการให้รางวัล และการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัว และจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

เจตคติความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็น หรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อนั้น ๆ จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นข้างต้น

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ

ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น คนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีองค์ประกอบดังนี้

สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อกลุ่มบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่มีอยู่

ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้นได้

ประเภทของความคิดเห็น

เรมเมอร์ และรัมมี่ (Remmers & Rimme, 1965, p. 43) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด - เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบ ยอมรับเห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็น

เบสท์ (Best, 1977, p. 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าที่มีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้

แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น ใช้การวัดแบบลิเคิร์ท (Likert) โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า 94 - 97) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็นจะต้องระบุว่า ผู้ตอบเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความที่จะเป็นในทางปฏิฐาน หรือปฏิเสธ

สุทธนู ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ (2547, หน้า 9 - 10) สามารถวัดความคิดเห็นได้ดังนี้

Scaling Technique เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความคิดเห็น มีอยู่ 2 แบบ คือ

1. วิธีของลิเคิร์ท (Likert Technique) ออกแบบและสร้างโดยลิเคิร์ท (Likert, 1932)

เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละประโยคจะถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ทนี้ สามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่น ๆ

2. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10 - 20 ประโยคมากกว่านั้น ที่ผู้ถูกทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่กำหนดค่าเอาไว้ คือ กำหนดเป็น Scale Value ซึ่งเริ่มต้นจาก 0.0 ถึง 11.0 คือ ประโยคที่ไม่พึงพอใจมากที่สุด เรื่อยไปจนถึงความรู้สึกเป็นกลาง ๆ ซึ่งอยู่ในระดับ 5.5 จนถึงระดับ 11.0 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดที่เป็นประโยคพึงพอใจมากที่สุด

3. Polling Technique เป็นการหยั่งเสียงประชาชนดูว่ามหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมือง หรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ ว่าจะออกมาในลักษณะใด

Questionnaire เป็นการใช้แบบสอบถามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

1. Fixe-Alternative Questions เป็นคำถามที่ถามเฉพาะเจาะจงไปแล้วให้ตอบตามเรื่องที่ถามเท่านั้น

2. Open-Ended Questions เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม แล้วนำความคิดเห็นหรือความรู้สึกของคนส่วนมากมาจัดกลุ่มดูว่าเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไร

นาคม ธีรสุวรรณจักร (2541, หน้า 19) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งผลที่ได้รับออกมาเป็นระดับสูงต่ำหรือมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยผู้ตอบจะเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม

สรุปความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่เกิดจากเรื่องราวในสถานการณ์ต่างๆโดยไม่ต้องมีหลักฐานยืนยันพิสูจน์ ซึ่งอาจจะโดยการพูด หรือเขียน อาจจะถูกหรือผิดก็ได้ โดยข้อมูลดังกล่าวอาจอาศัยจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว บุคคลต่าง ๆ อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละบุคคล อันได้แก่ พันธุกรรม หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว หรืออิทธิพลทางสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2543, หน้า 4) ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ว่า หมายถึง มหาวิทยาลัย/ สถาบันมีระบบบริหารที่คล่องตัว มีความเป็นอิสระสมบูรณ์

สุธรรม อารีกุล (2541, หน้า 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง มหาวิทยาลัยซึ่งต้องอาศัยงบประมาณแผ่นดิน แต่มุ่งให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ

สารสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา (2543, หน้า 41) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ คือ 1) สถานภาพและการดำเนินงาน: เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นวิสาหกิจมีสภาพเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ดำเนินงานตามนโยบายมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด 2) การบริหารจัดการ: ยึดหลักกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สภามหาวิทยาลัย เช่น การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ การติดตามและตรวจสอบการบริหารภายในเป็นต้น 3) การบริหารการเงินและทรัพย์สิน: รัฐจัดสรรงบประมาณทั้งค่าใช้จ่ายประจำและค่าใช้จ่ายลงทุนให้เพียงพอต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินรายได้สมทบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา 4) การบริหารงานบุคคล: บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย (พ้นจากความเป็นข้าราชการ) มีระบบการประเมินและตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ระบบจ่ายค่าตอบแทนยึดหลักคุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลของงาน 5) การบริหารงานวิชาการ: มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเงื่อนไขและหลักการในการดำเนินงานทางวิชาการภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการ 6) การกำกับและตรวจสอบ: มหาวิทยาลัยจะต้องมีระบบการติดตามและตรวจสอบการบริหารภายใน การตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งระบบการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน

นอกจากนี้ นภัส ศิริวรางกูล และรัชดาวรรณ เพ็ญสุข (2542, หน้า 79 - 80) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ว่า เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีหลักการในด้านต่าง ๆ โดยสังเขปคือ 1) บุคลากรไม่เป็นข้าราชการแต่มีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยจะได้รับงบประมาณในรูปแบบที่เรียกว่าเงินอุดหนุนทั่วไป โดยการใช้จ่ายงบประมาณทางมหาวิทยาลัยจะต้องทำรายละเอียดให้สำนัก

งบประมาณตรวจสอบเมื่อสิ้นปี 3) ทางมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดหลักสูตร จัดตั้งและยุบหน่วยงานได้ รวมถึงสามารถกำหนดระเบียบการเงินและพัสดุ และระเบียบการบริหารงานบุคคลตลอดจนโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจได้ โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย 4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีบุคคลภายนอกมากกว่าภายใน และมีกรรมการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดจำนวนหนึ่ง สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ เช่น กำหนดนโยบายและการวางแผนวางระบบต่าง ๆพร้อมทั้งการติดตามประเมินผลและการตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 5) ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องนำเรื่องหรือโครงการเสนอต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้นำเสนอ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 (2551, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ว่า มหาวิทยาลัยบูรพามีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ๆ

การออกนอกระบบของสถาบันอุดมศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ดังนี้

ทวี บุตรสุนทร (2543 อ้างถึงใน ทบวงมหาวิทยาลัย, หน้า 102 - 103) ได้ให้ลักษณะผู้บริหารอุดมศึกษาในกำกับของรัฐไว้ว่าจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถคาดคะเนปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งค้นคิดมาตรการที่จะป้องกันไม่ให้ได้รับความเสียหาย สังคมปัจจุบันข้อมูลข่าวสารรวดเร็วการแข่งขันไม่ได้อยู่ในประเทศแต่เป็นการแข่งขันทั่วโลก สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมีผู้สนใจเรียนมากกว่าที่นั่งที่จะรับได้ แต่ต่อไปนี้ภายหน้าสถาบันการศึกษาต่างประเทศจะก้าวเข้ามาลงทุนเพื่อดึงนักศึกษาไปศึกษาต่างประเทศ สภาพการศึกษาจะเปลี่ยนไปอย่างมาก เราจึงต้องมีกลยุทธ์ในการแข่งขันคือ ลูกค้าที่จะเข้ามาเรียนในไทยอาจขยายไปยังประเทศอื่น ๆ โดยยกข้อได้เปรียบคือค่าใช้จ่ายถูกกว่า 2) ต้องมีความสามารถในการคิดทางเลือกที่หลากหลายพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปตามสภาพที่แท้จริง การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่ช่วยในการแก้ปัญหา วิธีคิดที่จะให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย นักบริหารต้องคิดนอกกรอบเดิมที่มีอยู่โดยยึดฐานความจริงหรือข้อเท็จจริงหรือเป้าหมายเป็นฐานความคิด 3) ต้องมุ่นเน้นเรื่องที่ถนัดการดำเนินธุรกิจของทุกองค์กรส่วนมากจะมีขีดจำกัดเรื่องทรัพยากรบุคคล ขาดความรู้ความชำนาญ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการหลาย ๆ ด้านได้พร้อมกัน หรือทำได้แต่ไม่ดี จึงต้องมุ่งไปในทางถนัด มีเทคโนโลยีเป็นของตนเอง

1.3 การลดงบประมาณหมวดเงินเดือนระยะยาวสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่กำลังเผชิญอยู่ทำให้รัฐต้องปรับลดงบประมาณลง ในปีงบประมาณ 2541 รัฐต้องนำงบประมาณแผ่นดินไปจ่ายเงินเดือนประจำของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานถึงร้อยละ 41 - 42 ซึ่งปกติงบประมาณหมวดเงินเดือน ไม่ควรเกินร้อยละ 40 ของงบประมาณแผ่นดิน ภายใน 5 ปี คือ 2541 - 2545 สภาพเศรษฐกิจยังไม่ฟื้นตัว และงบประมาณแผ่นดินคงที่และมีการขึ้นเงินเดือนตามปกติ (โดยไม่ได้รับข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานเพิ่ม) งบประมาณหมวดเงินเดือนจะเกินร้อยละ 50 ของงบประมาณแผ่นดิน

1.4 เป็นการปรับปรุงโครงสร้างทางสังคม โดยในการกู้เงินจากสถาบันต่างประเทศรัฐบาลจะต้องทำตามเงื่อนไขในการกู้เงิน

2. ผลต่อมหาวิทยาลัย

2.1 การได้ผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ ที่สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลในทุกรูปแบบ

2.2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อร่วมกันพัฒนางานของมหาวิทยาลัยเพราะบุคลากรทุกคนต้องผ่านการประเมินคุณภาพ

2.3 การเร่งรัดการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อชื่อเสียงและความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย

3. ผลต่อประชาชน

3.1 การเปลี่ยนค่านิยมในการเรียนในระดับอุดมศึกษา เพื่อเข้าระบบราชการไปสู่การสร้างงานภายหลังจบการศึกษา โดยหลักสูตรของมหาวิทยาลัยจะต้องเน้นการประกอบอาชีพและการเพิ่มคุณค่าทางวิชาการ

3.2 ความหลากหลายทางวิชาการที่เป็นสากลเพื่อนำไปประกอบอาชีพหรือสร้างงานโดยตรง โดยเป็นผลต่อเนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยจะต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสังคม ทำให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นการดำเนินการที่ใช้วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจมาเป็นโอกาสในการพัฒนาการอุดมศึกษา ภาครัฐจะได้รับประโยชน์ในทางตรงมากที่สุด ส่วนมหาวิทยาลัยและประชาชนจะได้ประโยชน์ในทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

จากผลที่เกิดขึ้นจากการปรับระบบอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะต่อการบริหารงานของบุคคล โดยมีรายละเอียดดังเสนอในส่วนถัดไปดังนี้

ความต้องการของสังคม และปรับให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานพิเศษ ที่ต้องการความเป็นอิสระและความคล่องตัวสูงมากในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังประสบปัญหาความไม่คล่องตัวสูง (สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา, 2538, หน้า 1) พอสรุปได้ดังนี้

1. ระบบบริหารงบประมาณในปัจจุบันมีขั้นตอนการดำเนินงานมาก โดยเฉพาะการอนุมัติจ่าย การเบิกจ่าย การโอน และการเปลี่ยนแปลงรายการ เป็นต้น ทำให้ภาระงานด้านเอกสารสูงมาก งานบางอย่างไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด เป็นผลให้สิ้นเปลืองทั้งด้านกำลังคน เงิน และเวลา

2. ระเบียบที่ใช้ข้อบังคับส่วนใหญ่เป็นระเบียบกลางที่ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ทำให้การกำหนดรายการอัตราและเงื่อนไขต่าง ๆ ตามระเบียบกลางไม่เอื้อและสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างจากส่วนราชการอื่น

3. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแทบทุกหมวดรายจ่ายได้รับการจัดสรรน้อยกว่าคำของบประมารทำให้มีการขอโคนหรือเปลี่ยนแปลงรายการสูง และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไม่สามารถดำเนินการได้เอง

เทียนฉาย กีระนันท์ (2537) กล่าวถึงวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาระบบการเงินและงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. ให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการจัดหาจัดสรรและใช้ประโยชน์เงินทุน มีความอิสระเบ็ดเสร็จในสถาบัน

2. ให้สามารถกระจายความหลากหลายของแหล่งเงินทุน และเพิ่มขยายวงเงินทุน

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทางการเงิน และทางวิชาการ

4. ให้สามารถพร้อมรับการตรวจสอบและกำกับโดยสาธารณะอย่างเปิดเผยและโปร่งใส

5. เป็นการพัฒนาเต็มรูปทั้งระบบและครบวงจร

6. ให้สะท้องกลยุทธ์การพัฒนาสถาบันในระยะยาว

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาทางกำหมายเพื่อสร้างและให้หลักประกันความเป็นอิสระทางการเงิน

2. การพัฒนาทางปรัชญา หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอุดมศึกษาของชาติ ดังนี้

2.1 เสรีนิยมทางอุดมศึกษา

2.2 ผู้ได้ประโยชน์พึงรับภาระค่าใช้จ่าย

2.3 กลไกตลาดสร้างความแข็งแกร่งแก่อุปสงค์และอุปทานของอุดมศึกษา

2.4 การบริหารจัดการโดยมืออาชีพ

3. การพัฒนาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 การสร้างและพัฒนาระบบเงินทุน

3.2 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายของระบบการเงิน

3.3 การปฏิรูประบบบริหารสถาบัน ให้เพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย

3.4 การพัฒนาระบบการจัดสรรเงินทุน

4. การปรับเปลี่ยนหลักการ "รายจ่ายของรัฐบาล" ไปเป็น "เงินอุดหนุน"

5. สถาบันพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรของตนอย่างโปร่งใสและให้ตรวจสอบได้

5.1 การวิเคราะห์รายได้และรายจ่ายจากทุกแหล่งและทุกระดับองค์กรเป็นระบบเดียวที่มีเอกภาพ

5.2 ระบบการงบประมาณแบบแสดงแผนงานและโครงการ

5.3 วางแผนกลยุทธ์ระยะยาวกับแผนปฏิบัติการระยะสั้น

5.4 แสดงแผนงานให้ครบวงจร

5.5 ประมาณการรายจ่าย ถูกกำกับโดยวงเงินประมาณการรายได้

5.6 ให้สถาบันจัดหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 ให้สถาบันกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ อย่างเป็นธรรมและชัดเจน

5.8 พัฒนาระบบการติดตาม กำกับและประเมินผลเต็มรูป

ด้านการบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ให้อิสระในการดำเนินงานแก่บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสาย ก. ซึ่งทำให้ผู้บริหารแต่ละระดับไม่สามารถเข้าไปก้าวก่ายหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ เพราะการบริหารงานที่ทำให้ความเป็นอิสรภาพและเสรีภาพส่วนบุคคลในอาชีพอาจารย์ ทำให้อาจารย์สามารถใช้เวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยได้ตามใจชอบ การพิจารณากำหนดเงื่อนไขรายได้หรือผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ เช่น การขอตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่ตำแหน่งบริหารระดับต่าง ๆ ด้วยวิธีการเลือกตั้ง แต่งตั้งนั้น ทำให้อาจารย์สามารถเลือกวิธีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามที่ต้องการและพอใจ เช่น การมุ่งเขียนตำราและทำงานวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าทำการสอนอย่างเอาใจใส่และจริงจัง เพราะงานวิจัยและเขียนตำราให้ได้ผลประโยชน์มากกว่า ระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยในระบบราชการ ได้ให้เกียรติยศศักดิ์ศรี และความมั่นคงเป็นอย่างดีแก่อาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบบริหารวิชาการจำเป็นต้องอาศัยอาจารย์ที่มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของความเป็นครูมหาวิทยาลัย ระบบราชการในมหาวิทยาลัยยังไม่เอื้อต่อการสร้างงานวิชาการ การศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ที่มีคุณภาพ (มังกร ทองสุขดี, 2529, หน้า 73 - 75)

เป้าหมายสูงสุดของมหาวิทยาลัยคือความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การปฏิบัติภารกิจทางวิชาการของมหาวิทยาลัยจึงต้องการความเป็นอิสระในด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537)

1. ความเป็นอิสระในการเรียนการสอน
2. ความเป็นอิสระในการวิจัย
3. ความเป็นอิสระในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานทางวิชาการ
4. ความเป็นอิสระในการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม

จากรายงานผลการประชุม เรื่อง ทิศทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 ได้สรุปเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ย่อย 4 ด้าน คือ

1. สร้างเครือข่ายทางวิชาการระดับสูงของการอุดมศึกษาไทยกับนานาประเทศทั่วโลก
2. ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย/ สถาบัน สร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาการที่มีศักยภาพเพื่อความเป็นผู้นำทางภูมิภาค
3. ส่งเสริมให้มีการวิจัยการสร้างองค์ความรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ
4. ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อสร้างภูมิปัญญาไทย

ในการจัดการศึกษาของสถาบันศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในอนาคตจำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีรูปแบบที่ชัดเจน เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา จะประกอบด้วยหลักการและแนวคิดในการดำเนินการ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2539, หน้า 60 - 62) ดังนี้

1. ความมีเสรีภาพทางวิชาการ
2. ความมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการบริหารและดำเนินการใดๆทางวิชาการ
3. มีระบบควบคุมคุณภาพขึ้นภายในสถาบัน
4. มีระบบการตรวจสอบและประเมินคุณภาพในระดับคณะวิชา
5. มีระยะเวลาในการพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพภายในและนำไปสู่การปฏิบัติประมาณ 1 - 2 ปี

สำหรับการผลิตบัณฑิตนั้น สามารถนำมาตรฐาน ISO 9000 ที่ใช้อยู่ในภาคอุตสาหกรรมมาประยุกต์ใช้ได้ (นรินทร์ ทองศิริ, 2540, หน้า 33) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดก่อนจะวางโครงสร้างหลักสูตรต้องมีการประเมินความต้องการของประเทศ ดูการพัฒนาของโลก
2. การสร้างหลักสูตร ให้เป็นไปตามความต้องการของตลาด

4. การเตรียมการเพื่อจัดการเรียนการสอนทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ

5. การเตรียมเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติตามหลักสูตรที่กำหนด

6. การเรียนการสอน ต้องสอนในหลักสูตรให้ได้ตามเนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ออกแบบวิธีการประเมิน ทำการฝึกอบรมอาจารย์ในเชิงวัดผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวางหลักสูตรไว้ตั้งแต่ต้น

8. จัดการปัจฉิมนิเทศและการเตรียมตัวเข้าสู่โลกของการทำงาน

9. สนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่จะนำมาถ่ายทอดให้นักศึกษาและนักศึกษาเองก็จะได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานวิจัยด้วย

10. จัดให้มีการประเมินผลการทำงานของบัณฑิต เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับกลับมากำหนดเป็นความต้องการในการปรับปรุงหลักสูตร

ปีงบประมาณ 2552 มหาวิทยาลัยบูรพาได้ทำการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา เนื่องจากสถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงนั้นมีการเชื่อมโยงทางการศึกษา ดังนั้น หากจะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนา คือ บุคลากร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดความก้าวหน้า และการบรรลุภารกิจที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในภาวะที่มหาวิทยาลัยกำลังต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้ ดังจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรได้สร้างศักยภาพของตนเองในหลายรูปแบบ ทั้งทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การค้นคว้าวิชาการที่ทันสมัยในรูปแบบของเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของตนให้สูงขึ้น รวมถึงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำการผลิตตำรา ผลิตสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

บุคลากรสายวิชาการมีระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโทสูงสุด ร้อยละ 52.98 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก ร้อยละ 34.10 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 12.92 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ในเกณฑ์ปริญญาเอก: ปริญญาโท: ปริญญาตรี (35: 60: 05) พบว่า สัดส่วนวุฒิการศึกษาของสายวิชาการอยู่ที่ 34: 53: 13 บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ 74.89 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 19.25 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 5.68 และศาสตราจารย์ร้อยละ 0.18 (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552, หน้า 75)

มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลิตสื่อ และพัฒนาผลิตสื่อการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการแสดงถึงความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น

ๆของผู้สอน เพราะเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถให้ค้นคว้าเพื่ออ้างอิง และหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การต่อยอดพัฒนาความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย เพื่อให้ความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นฐานในการพัฒนามาตรฐานทางการวิจัยและการศึกษาวิจัยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อการบรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

ด้านการบริหารทั่วไป นโยบายการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านการบริหารการอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ได้กำหนดให้มุ่งส่งเสริมการบริหารอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารสถาบัน ได้แก่ การบริหาร คน เงิน อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และการบริหารวิชาการ โดยการสร้างกลไกและระบบแผนงาน แผนเงิน และแผนคนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องสัมพันธ์กับทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อมีต้นทุนการผลิตต่ำแต่ได้ผลผลิตสูง

การพัฒนาระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้มีระบบการบริหารทั่วไป คือการจัดองค์การบริหารการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยให้กะทัดรัดและมีขนาดเหมาะสม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร การพัฒนา เช่น การจัดระบบการจัดการด้านการบริหารและบริการโดยยึดหลัก “รวมบริการแยกภารกิจ” และการถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน ร่วมดำเนินการเพื่อลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ปรับปรุงวิธีการ และข้อบังคับเกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ

จรัส สุวรรณเวลา (2541) ได้บรรยายสรุปเกี่ยวกับสภาพวิกฤติของอุดมศึกษาไทย โดยรวมแล้วต้องเกิดการปฏิรูประบบอุดมศึกษาอันประกอบด้วยการปรับแก้หลายด้าน ได้แก่

การปรับโครงสร้างของระบบอุดมศึกษา โดยปรับบทบาทระบบบริหารกลางให้ความเป็นอิสระแก่มหาวิทยาลัยของรัฐ ลดการควบคุม เน้นการสร้างระบบ

การปฏิรูปการเงินสำหรับอุดมศึกษา ด้วยการขยายฐานการเงินให้กว้างขึ้น ให้มาจากหลายแหล่ง การจัดระบบเงินกู้ ส่วนการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐ ต้องมีระบบที่สมเหตุสมผลตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและความเหมาะสมที่จะต้องสร้างขึ้นใหม่

Re-Engineering หรือการรื้อปรับระบบในกระบวนการจัดการศึกษา ตลอดจนได้งานวิจัยที่ดี สนองความจำเป็นได้ ทั้งนี้จะต้องปรับระบบบริหารวิชาการด้วย

การฟื้นพลังของนักวิชาการ ด้วยการปรับแก้ระบบบริหารงานบุคคล ต้องแก้ปัญหาความด้อยวินับทางวิชาการให้ได้จึงจะเกิดความแข็งแกร่ง

328424

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเชิงยุทธศาสตร์ ให้สามารถแก้จุดวิกฤติ โดยเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหาให้ได้

การสร้างเสริมการบริหารจัดการ และการปกครองในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีทุกระดับตั้งแต่มหาวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยและสถาบัน รวมทั้งภาควิชาหรือสาขาวิชาด้วย ต่างต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการปกครองที่ดี รูปแบบอาจต้องแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง และวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพาขึ้น โดยมีหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เป็นประธาน และมีคณะอนุกรรมการฯอีกจำนวน 5 คน เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ คือ รับผิดชอบในการบริหารกองทุนสวัสดิการสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยโดยให้มีอำนาจก่อหนี้ผูกพันและอนุมัติการจ่ายเงินกองทุน ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพามอบหมาย และพิจารณากำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการดำเนินงานจัดสวัสดิการสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็น และนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพา

ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีอิสระจากอำนาจบุคคลหรือองค์กรของมหาวิทยาลัยจะต้องถูกตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้มหาวิทยาลัยและนักวิชาการกลายเป็นผู้ทำอะไรได้ตามอำเภอใจ (วิจิต ศรีสะอ้าน, 2537)

หลักเกณฑ์พื้นฐานของความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

โลบาแดร์ (Laubadere, 2541 อ้างถึงใน สุรพล นิติไกรพจน์, 2541) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยนั้น จะแสดงให้ปรากฏขึ้นในความเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมหาวิทยาลัยได้รับหลักประกันพื้นฐานจากรัฐ 4 ประการด้วยกัน คือ

ความเป็นอิสระในการจัดองค์กร (I'autonomic Statutaire) หมายความว่ามหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเอง และสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดทั้งมีอำนาจจัดตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้เอง

มหาวิทยาลัยไทยมีความเป็นอิสระในเรื่องการจัดองค์กรค่อนข้างจำกัด เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะกำหนดว่าการจัดตั้งคณะวิทยาลัย สถาบัน ศูนย์หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะจะต้องตราเป็นพรราชกฤษฎีกาและการแบ่งส่วนราชการที่มีขนาดเล็กลงกว่านั้นจะต้องทำประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งล้วนแต่เป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยไม่มีอำนาจดำเนินการด้วยตนเองได้ทั้งสิ้น

ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (I'autonomic) ประเด็นของความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์กรในรูปมหาวิทยาลัยนั้น อยู่ที่การสามารถบริหารกิจการได้ด้วยตนเอง ในรูปคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยที่มาจากประชาคมมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะการบริหารงานในรูปของการตัดสินใจร่วมกัน และไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้มีอำนาจควบคุมมหาวิทยาลัย หากแต่ผู้มีอำนาจควบคุมมหาวิทยาลัยอาจมีสิทธิใช้อำนาจยับยั้งการกระทำที่มิชอบด้วยกฎหมาย และมีอำนาจดูแลโดยทั่วไปให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปในกรอบเกณฑ์ที่มีกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย หรือแนวนโยบายแห่งรัฐกำหนดไว้เท่านั้น

ความเป็นอิสระในทางการเงิน (I'autonomic Financiere) หลักเกณฑ์สำคัญที่สุดอันเป็นหัวใจของหลักประกันความเป็นอิสระขององค์กรกระจายอำนาจทุกรูปแบบรวมทั้งองค์กรมหาวิทยาลัยก็คือ หลักประกันในการที่จะต้องได้รับความสนับสนุนทางการเงินจากรัฐ และการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายเงินเหล่านั้นด้วยความคล่องตัว

ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยย่อมเป็นแต่เพียงคำพูดที่เลื่อนลอย หากปรากฏว่ามหาวิทยาลัยไม่สามารถมีรายได้เป็นของตัวเองโดยอิสระได้ ในกรณีที่เงินรายได้ส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลระดับความอิสระของมหาวิทยาลัยก็ขึ้นอยู่กับว่าเงื่อนไขของการให้และการใช้จ่ายเงินอุดหนุนดังกล่าว มีความเข้มงวดรัดกุมเพียงใด และเงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนที่ให้มาเป็นเงินก้อน หรือให้มาโดยมีกำหนดแผนการใช้จ่ายมาด้วยล่วงหน้าแล้วและขึ้นอยู่ด้วยว่าการควบคุมการใช้เงินนั้นเป็นการควบคุมก่อนจ่ายโดยการตรวจสอบเพื่อขออนุมัติ หรือว่าเป็นเพียงการตรวจสอบความถูกต้องภายหลังจากที่ได้มีการใช้เงินไปแล้ว

หากในกรณีที่ปรากฏว่า เงินที่ได้รับจากรัฐมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนที่ให้มาเป็นเงินก้อน กรณีนี้ย่อมตกเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารมหาวิทยาลัยในการที่จะวางแผนการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ภายในกรอบวัตถุประสงค์ของกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย ทั้งนี้โดยไม่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไปในเรื่องวิธีการงบประมาณดังที่องค์กรเจ้าหน้าที่ทางปกครองอื่น ๆ ของรัฐต้องปฏิบัติอีก

ความเป็นอิสระในทางวิชาการ (I'autonomic Pqdagogigue) สำหรับหลักประกันความเป็นอิสระทางวิชาการนั้น นับเป็นประเด็นที่มีปัญหาน้อยที่สุด เพราะโดยธรรมชาติแห่งการกำหนดขององค์กรในรูปมหาวิทยาลัยนั้น สิ่งที่เรียกว่า "เสรีภาพทางวิชาการ" (Academic Freedom) นั้นก่อกำเนิดขึ้นและดำรงอยู่มาพร้อม ๆ กับการเกิดขึ้นของสถาบันมหาวิทยาลัยในประเทศตะวันตกมาโดยตลอด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2533) ดังนั้น องค์กรมหาวิทยาลัยจึงมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการอนุมัติปริญญาให้แก่บุคคลที่ตนเห็นสมควรให้ปริญญา ตลอดไปจนถึงการกำหนดเนื้อหาและ

ขอบเขตของการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ และรวมไปถึงการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของคณาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยด้วย

หลักเกณฑ์พื้นฐานในเรื่องของความเป็นอิสระทั้ง 4 ประการนี้ นับเป็นหลักประกันสำหรับสถาบันมหาวิทยาลัยในการที่จะสามารถดำรงอยู่และปฏิบัติภารกิจการสอน การส่งเสริมการวิจัย และการค้นคว้าเพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการได้ เพื่อตอบสนองต่อหลักเกณฑ์พื้นฐานในเรื่องของความเป็นอิสระนี้ มหาวิทยาลัยจึงไม่อาจจัดตั้งองค์กรและบริหารงานโดยอาศัยโครงสร้างทางบริหารเดิมในรูปแบบเดียวกับองค์กรในระบบราชการทั่ว ๆ ไปได้

การควบคุมมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การกำกับ หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลการปฏิบัติกาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้ระบบการรายงานกลับอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การกำกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงหมายถึง ความพยายามของรัฐในการที่จะกำหนดทิศทาง และตรวจสอบกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐ ซึ่งรัฐมักใช้เหตุผลพื้นฐาน 3 ประการคือ (เทียนฉาย กีระนันทน์ และคณะ, 2542, หน้า 6)

1. เพื่อเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อกระตุ้นการทำงานของมหาวิทยาลัย

กระบวนการกำกับ ประกอบด้วยขั้นตอน (Greenwood, 1965) ดังนี้

กำหนดเป้าหมายของการกำกับให้ชัดเจนและแน่นอน

กำหนดมาตรฐานงานและกำหนดเกณฑ์ในการกำกับ

การประเมินผลในการกำกับโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้

แก้ไขปรับปรุงการกำกับให้ถูกต้อง

ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งอันเป็นการกำหนดทิศทางของการดำเนินงานไว้แล้ว แต่ในฐานะที่มหาวิทยาลัยยังเป็นองค์การของรัฐที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ รัฐจึงจำเป็นจะต้องมีความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยอยู่ต่อไปในลักษณะของการควบคุมกำกับให้มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่ถึงกับเป็นการทำลายความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเสียทีเดียวอย่างที่ปรากฏในมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ

การควบคุมกำกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนอิสระนี้ ได้แยกพิจารณาเป็น 2 ลักษณะพอสรุปได้ดังนี้ (ธงทอง จันทรางศุ, 2542 อ้างถึงใน เทียนฉาย กีระนันทน์ และคณะ, 2542, หน้า 150 - 157)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การควบคุมคุณภาพ

การประเมินคุณภาพ มหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดให้ประเมินส่วนงาน หลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดผลตามหลักสูตรในมหาวิทยาลัยเป็นระยะ ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่ประเมิน แล้วรายงานผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของส่วนงานต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน คุณภาพของการจัดหลักสูตร โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะที่ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงได้อย่างเป็นกลาง

การสอบบัญชี สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งด้วยความเห็นของของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยและให้ทำการตรวจรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยทุกรอบปีบัญชี เนื่องจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งมาจากงบประมาณแผ่นดิน ประกอบกับมหาวิทยาลัยยังมีฐานะเป็นองค์กรของรัฐ ความมั่นคงขององค์กรจากฐานะทางการเงินที่ดีย่อมเป็นหลักประกันได้ว่ามหาวิทยาลัยจะดำเนินกิจกรรมการให้บริการสาธารณะทางด้านการศึกษาต่อไปได้อย่างสม่ำเสมอและมีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัยโดยวิธีการสอบบัญชี

การกำกับดูแลโดยรัฐมนตรี รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่โดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะการกำกับและดูแลกิจการของมหาวิทยาลัยโดยรัฐมนตรีนี้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะการกำกับดูแลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะเท่านั้น

นโยบายของรัฐหรือมติคณะรัฐมนตรี แม้ว่านโยบายของรัฐหรือมติคณะรัฐมนตรีจะไม่มีสถานะเป็นกฎหมาย แต่ก็มีผลผูกพันองค์กรภาครัฐให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อมหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นองค์การของรัฐบาลแม้จะมีความเป็นอิสระ ก็ยังต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ มีการสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่ปรากฏในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยเท่านั้น

การควบคุมกำกับทางอ้อม

การให้เงินอุดหนุน มหาวิทยาลัยมีรายได้ส่วนหนึ่งจากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี เหตุที่รัฐบาลยังต้องจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่มหาวิทยาลัยเพราะว่ากิจการของมหาวิทยาลัยเป็นกิจการบริการสาธารณะทางด้านการศึกษา ที่รัฐจะต้องให้กับประชาชนอย่างเสมอ

ภาค และมีคุณภาพ การให้เงินอุดหนุนนี้เป็นกระบวนการในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยในทางอ้อมจากรัฐ ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินอุดหนุนที่จะจ่ายให้กับมหาวิทยาลัยในแต่ละปี หากมหาวิทยาลัยต้องการได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอย่างเพียงพอ มหาวิทยาลัยต้องมีพันธะในการดำเนินงานให้อยู่ในระดับที่รัฐบาลพึงพอใจ

การแต่งตั้งถอดถอนบุคลากร การสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งจะมาจากการแต่งตั้งของคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีอาจมีมติให้กรรมการดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งได้ นอกจากนี้ในการแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี จะต้องผ่านขั้นตอนที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งหรือในการถอดถอนก็เช่นเดียวกัน ขั้นตอนดังกล่าวจะต้องมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ลงนามรับสนองพระราชโองการเสมอ การแต่งตั้ง ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี จึงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะเป็นผลทางอ้อมในการเลือกสรรบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยโดยรอบคอบ

การกำหนดสถานะบุคลากรตามกฎหมายอื่น การกำหนดให้ นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณาจารย์ประจำ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งชั้นในมหาวิทยาลัย กรรมการและอนุกรรมการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ก็เป็นการใช้มาตรการทางอ้อมตามกฎหมายอื่นเข้ามาควบคุมเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การกำหนดให้นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการมีหน้าที่จัดทำและยื่นบัญชีทรัพย์สิน หนี้สิน ตามกำหมายดังกล่าว ย่อมเป็นหลักประกันให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวงได้ในเบื้องต้น

แนวโน้มการอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผุสดี พลสารัมย์ (2542) รายงานว่านักการศึกษาที่มีชื่อเสียงของในประเทศไทยได้แสดงทัศนะต่อแนวโน้มสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมองภาพแรงขับเคลื่อนจากกระแสโลกาภิวัตน์ จากเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องเปลี่ยนสถานภาพออกนอกระบบราชการ สู่แนวคิดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการแข่งขันที่จะมีเพิ่มมากขึ้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้นักวิชาการอุดมศึกษาของไทยคาดการณ์ว่าแนวโน้มการอุดมศึกษาไทยในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

การวิจัยจะเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา การเปิดเสรีทางการค้า และการไหลเข้าของทางแหล่งทุนจากต่างประเทศ และการเข้ามาของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย ทำให้มีความต้องการองค์ความรู้ที่เกิดจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศไทยมากขึ้น เพื่อทำให้เข้าใจตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ที่ได้มาจากต่างประเทศ ดังนั้นการดำรงหรือพัฒนาประเทศไปสู่ความก้าวหน้า หัวใจสำคัญคือการวิจัย และแหล่งของการวิจัยที่เป็นที่พึ่งหลักของประเทศคือสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศจะเข้ามาเปิดสาขาเพื่อการจัดการเรียนการสอนในประเทศไทยมากขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ในขณะนี้ คือ British University (Thailand), Webster University (Thailand) จากประเทศอังกฤษ ซึ่งอยู่ในระหว่างการพิจารณาจากทบวงมหาวิทยาลัย

ระบบการประเมินผลจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย คุณภาพมีลักษณะเป็นหลายมิติ (Multidimensional) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้แก่คุณภาพของการเรียนการสอน หลักสูตร การวิจัย คณาจารย์ นักศึกษา อาคารสถานที่ อุปกรณ์ การบริการทางวิชาการ และบรรยายทางวิชาการในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจะประกอบด้วยการประเมินตนเอง (Self-Evalution) และการตรวจสอบภายนอก การตรวจสอบภายนอกจะมีลักษณะของการเยี่ยมชม (Visition) องค์กรอิสระระดับนานาชาติจะเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบและจัดอันดับมาตรฐานในสาขาวิชาต่าง ๆ

ความร่วมมือในการเปิดหลักสูตรหรือสาขาวิชาการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยในต่างประเทศกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจะมีเพิ่มขึ้น และมีความหลากหลายของโปรแกรม

สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพึ่งพาสังคม จะมีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ส่งผลให้การบริหารจะมีแนวโน้มของลักษณะความร่วมมือแบบความเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership) เน้นความเท่าเทียมกัน ในด้านวิชาการด้านบุคลากรและด้านการสนับสนุนเงินทุน

นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้ในสภาวการณ์แข่งขันที่มีมากขึ้นในอนาคต มหาวิทยาลัยจะต้องแสวงหาความต้องการของสังคมหรือชี้นำสังคมว่าควรจะต้องมีการศึกษาหรือเรียนรู้ในเรื่องใดบ้างเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต หรือเป็นประโยชน์ในวิชาชีพในอนาคต เช่น การเปิดหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้ที่ว่างงานอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นและความต้องการการจ้างงานมีมากขึ้น หรือการเปิดหลักสูตรเตรียมการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การเปิดวิทยาเขตในต่างจังหวัด เป็นต้น

วิชาความรู้ในหลักสูตรจะต้องเพิ่มเนื้อหาทางด้านระหว่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น เช่น ความรู้ทางด้านกำหมาย เศรษฐศาสตร์ การเมือง ประวัติศาสตร์ เพราะจะเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขาวิชาจะต้องเรียนรู้โดยภาพรวมทั้งในระดับโลกและระดับประเทศจะพบว่ากระแสโลกาภิวัตน์จะมีอิทธิพลขับเคลื่อนให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันเป็นเหตุหรือปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุม หากบุคคลหรือสถาบันอุดมศึกษาใดมิได้ติดตามแนวโน้มที่เกิดจากผลของกระแสโลกาภิวัตน์ จะเป็นผู้ที่เสียเปรียบ การอุดมศึกษาจะพบ “ความหลากหลาย” เช่น ภารกิจที่แตกต่างขององค์กรอุดมศึกษารูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ รูปแบบการบริหารจัดการและความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเอง และหน่วยงานภายนอกสถาบัน

สุธรรม อารีกุล (2541) ได้ให้ลักษณะอุดมศึกษาไทยในอนาคตไว้ว่า

ขนาดพอเหมาะ ไม่โตเกินไปไม่เล็กเกินไป เหมาะแก่การบริหารและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลรักษาผลประโยชน์และใช้ประโยชน์จากสถาบัน

มีการใช้เทคโนโลยีอันทันสมัยในการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดทางวิชาการต่าง ๆ

มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของชาติบ้านเมือง

มีการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบันและพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีคุณภาพ จริยธรรม และคุณธรรม

มีการผลิตบัณฑิตมุ่งในคุณภาพพอ ๆ กับปริมาณ

มีความหลากหลายในหลักสูตรการเรียนการสอนที่สนองตามความต้องการของชุมชน

มีการร่วมลงทุนเพื่อประโยชน์ของสถาบันและชุมชน

มีเครือข่ายสัมพันธ์ร่วมกับองค์กรอื่น สถาบันอื่นเพื่อดึงซึมองค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

มีความเป็นนานาชาติเข้าถึงระดับสากล

วิทยากร เชียงกูล (2540) ได้กล่าวไว้ในเพื่อศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยว่า การที่มหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้ระบบราชการ ทำให้มักติดกับระบบอาวุโส ติดกับระบบราชการที่มักจะต้องให้ผลตอบแทนในรูปตำแหน่งบริหารแก่ผู้อาวุโส ความจริงแล้วน่าจะแยกตำแหน่งบริหารออกจากตำแหน่งวิชาการ ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นนักวิชาการที่ดีเด่นที่สุดในสาขา หรืออาวุโสที่สุดในหน่วยงาน ขอให้มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารองค์กรที่ดีเป็น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ใช้ได้จะจ้างคนจากนอกมหาวิทยาลัยมาเป็นผู้บริหารก็ได้ไม่แปลกอะไร ส่วนนักวิชาการที่ดีเด่น หรืออาวุโสซึ่งอาจเหมาะจะเป็นอาจารย์เป็นนักวิจัยอาจเหมาะจะเป็นอาจารย์ เป็นนักวิจัยที่ดีมากกว่านักบริหารที่ดีก็ควรให้เขาได้รับผลตอบแทน มีอิสระมีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการยกย่องเชิดชูไม่น้อยกว่าตำแหน่งบริหาร แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าจะแยกนักบริหารจากนักวิชาการโดยสิ้นเชิง อาจารย์และนักวิชาการก็สามารถดูแลเสนอแนะผู้บริหารได้ผ่านสภามหาวิทยาลัย สภาอาจารย์ คณะกรรมการวิชาการ ฯลฯ มหาวิทยาลัยจะต้องจัดองค์กรให้มีความเป็นประชาธิปไตยแบบให้คนมีส่วนร่วมมากพอสมควร มหาวิทยาลัยจึงจะก้าวหน้าไปอย่างมีคุณภาพได้ที่คนกลัวไม่อยากให้มหาวิทยาลัยรัฐออกจากราชการ ก็เนื่องจากเกรงว่าจะได้ผู้บริหารไม่ดี เล่นพรรคเล่นพรรค ฉ้อฉล แต่เราน่าสร้างระบบตรวจสอบคัดเลือกผู้บริหารได้ดีกว่าปัจจุบันได้ อาจไม่จำเป็นต้องเลือกตั้งอธิการบดีโดยตรงก็ได้แต่อาจให้อาจารย์เลือกสภาอาจารย์ และให้คนเหล่านี้ไปเฟ้นหาอธิการบดีและดูแลตรวจสอบอธิการบดีอีกทอดหนึ่ง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต คงต้องคำนึงถึงการบริหารแบบมืออาชีพมากขึ้นแต่ไม่ใช่มืออาชีพในความหมายของผู้บริหารแบบองค์กรธุรกิจเอกชนที่มุ่งกำไรทั่วไปหากควรเป็นผู้บริหารที่มีจิตใจเป็นนักการศึกษาด้วย เพราะจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยไม่ใช่การได้กำไรสูงสุดหรือผลตอบแทนสูงสุดเทียบกับต้นทุนที่ลงไป

จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย คือ การสร้างคนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพให้ประเทศการจะก้าวไปสู่จุดนั้นได้ ไม่ใช่การคิดฝันเอาอย่างเดียว จะต้องมีผู้บริหารและทีมงานตลอดจนบุคลากรทั้งหมดที่มีความสามารถและอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงซึ่งต้องมีการแข่งขันเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การจะได้คนเช่นนั้นเข้ามาอยู่หรืออยู่ได้นาน ต้องสร้างองค์กรบริหารรองรับที่เอื้ออำนวย การแข่งขัน ถ้าเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ก็น่าจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านคุณภาพมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการเคลื่อนไหวในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เริ่มมีแนวทางที่เด่นชัดขึ้น ประกอบกับการที่รัฐบาลในขณะนั้น (รัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ) มีนโยบายให้สนับสนุนอย่างเต็มที่ ในเดือนสิงหาคม 2534 จากการสัมมนาระดับบริหารชุดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของ ทปอ. เรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการระบบโครงสร้างและการดำเนินงาน ณ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534) ไว้ดังนี้

ระบบบริหารงานบุคคล

หลักการ

เน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร "เข้ายาก ออกง่าย"

สามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสามารถรักษาผู้มีความสามารถเหล่านี้ไว้ได้

มีความคล่องตัว และไม่เป็นภาระในเชิงบริหารแก่มหาวิทยาลัยจนเกินไป

ประเภทพนักงาน ให้มีการแบ่งกลุ่มพนักงานเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

กลุ่มวิชาการ

กลุ่มบริหารวิชาการ

สำหรับกลุ่มวิชาการเน้นบุคลากร ระดับปริญญาเอก หรือผู้ที่มีประสบการณ์และผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และประหยัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างอัตราเงินเดือน ให้มีลักษณะสำคัญดังนี้

สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยแข่งขันกับภาคเอกชนได้

คำนึงถึงศักยภาพหรือกลไกการหารายได้ของมหาวิทยาลัย

มีบัญชีเงินเดือน 3 บัญชี แยกตามกลุ่มพนักงาน

การรับบุคลากรเข้าระบบ

ไม่ใช้ระบบการทดลองงานเช่นเดียวกับราชการ แต่จะใช้ระบบสัญญาจ้าง โดยมีการประเมินการทำงาน เมื่อผ่านสัญญาจ้างไปแล้ว 1 - 2 สัญญา (สัญญาละ 2 - 3 ปี) จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและได้สถานภาพการจ้างถาวร (Tenure)

การให้ได้รับเงินเดือน

บุคลากรวุฒิระดับเดียวกัน อาจได้รับเงินเดือนต่างกัน โดยคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัย และความขาดแคลนของแต่ละสาขาวิชาการ วิชาชีพในตลาดแรงงาน

อาจกำหนดให้มี Efficiency Bar สำหรับตำแหน่งอาจารย์ระดับต่าง ๆ เมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงจะเลื่อนเงินเดือน 3 ขั้น

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

กำหนดให้ไม่ต่ำกว่าอัตราของทางราชการ

เพื่อไม่เป็นภาระผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ จึงไม่มีการจ่ายเงินบำนาญ แต่จะจัดในลักษณะเงินสะสมเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หรือบำเหน็จ

ระเบียบวินัย

ใช้มาตรฐานการทำงาน จรรยาเป็นเครื่องประเมินการกระทำผิด และการลงโทษ

ไม่ใช้การลงโทษทางเศรษฐกิจ (ไม่มีโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน) แต่ควรเป็นการลงโทษเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทำผิดร้ายแรง ถ้าเป็นเรื่องชัดเจนอาจไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบสวน

การออกจากงาน

มีกลไกการออกจากงาน หรือเลิกจ้างที่คล่องตัว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นความผิดทางวินัย เช่น การให้ออกหรือเลิกจ้าง เนื่องจากปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดหรือมีการเปลี่ยนแปลงของงาน โดยมีหลักฐานชัดเจน

การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

ให้มีระบบร้องทุกข์และการอุทธรณ์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม

ต่อมาในเดือนตุลาคม 2534 และอนุกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไปสู่ความเป็นอิสระ ทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้จัดตั้งคณะทำงาน จัดทำรายละเอียด การปรับเปลี่ยนระบบ เพื่อทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อเสนอแนะอันเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัย/ สถาบันที่กำลังพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัย/ สถาบันที่ไม่เป็นส่วนราชการ ซึ่งคณะอนุกรรมการได้พิจารณาข้อเสนอแนะในรายงานของคณะทำงานดังกล่าวและให้ความเห็นชอบให้ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงได้เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2534

ด้านการบริหารงานบุคคล คณะทำงานได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารมหาวิทยาลัย/ สถาบันของรัฐ
2. การปรับเปลี่ยนระบบบุคลากร
3. การกำหนดอัตราเงินเดือน

หลักการ

1. บัญชีเงินเดือนจะต้องสูงกว่าปัจจุบัน
2. อัตราเงินเดือนควรไม่ต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ สามารถแข่งขันได้กับตลาดแรงงานภาคเอกชน และสามารถปรับปรุงไปตามสภาวะค่าครองชีพ
3. สามารถสร้างแรงจูงใจให้เพียงพอที่จะรักษาคนดีมีประสิทธิภาพไว้ได้
4. ต้องคำนึงถึงสถานทางการเงินของทางรัฐบาล
5. ควรแบ่งบัญชีเงินเดือนออกเป็น 2 บัญชี ประกอบด้วย
   5.1 บัญชีบุคลากรสายปฏิบัติการ และวิชาชีพ

5.2 บัญชีบุคลากรสายวิชาการ

6. เงินเดือนผู้บริหารจะมีลักษณะเป็นค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่ง

7. อัตราเงินเดือนในทุกสถาบันในระยะ 3 ปีแรกควรเป็นบัญชีเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. อัตราเงินเดือนของบุคลากรมหาวิทยาลัย/ สถาบัน ในระบบใหม่ที่แนบท้ายรายงานฉบับนี้ควรเป็นไปตามตารางที่แนบ

2. อัตราเงินเดือนสำหรับผู้บริหารวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ผู้บริหารที่มาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย/ สถาบันนั้นจะได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง ดังนี้

2.1.1 อธิการบดีเดือนละ 18,000 บาท

2.1.2 คณบดี รองอธิการบดี หรือตำแหน่งเทียบเท่าเดือนละ 12,000 บาท

2.1.3 หัวหน้าภาค รองคณบดี และผู้ช่วยอธิการบดี เดือนละ 6,000 บาท

2.2 ผู้บริหารที่มาจากบุคคลภายนอกจะได้รับการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยใช้บัญชีเงินเดือนของมหาวิทยาลัย/ สถาบัน และได้รับเงินเดือนเพิ่มประจำตำแหน่งเป็น 2 เท่า จากอัตราในข้อ 2.1

การกำหนดผลประโยชน์เกื้อกูล

หลักการ

ผลประโยชน์เกื้อกูลจะต้องไม่ต่ำกว่าที่เคยได้รับ (จากราชการและมหาวิทยาลัย/ สถาบัน)

ตามข้อมูลเบื้องต้นที่ปรากฏ ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นบำเหน็จ บำนาญ เงินช่วยเหลือข้าราชการ เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินปรับวุฒิ เงินเลื่อนขั้นและเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เบิกจ่ายจากงบกลางคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 18 ของยอดรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หรือร้อยละ 23 ของงบประมาณในหมวดเงินเดือนค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราวและค่าจ้างตอบแทน

การลา ประกอบด้วย การลาพักผ่อนประจำปี ลาป่วย ลาคลอด ลาเข้ารับการระดมพลลาในโอกาสอันสำคัญทางศาสนา ควรมีจำนวนวันลาที่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยที่จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ดีแล้วอาจนำมาปรับใช้ได้หรือปรับปรุงให้เหมาะสม

มหาวิทยาลัยควรกำหนดระเบียบการให้เงินช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นภาระในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ ควรออกระเบียบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย/ สถาบันและขอจัดสรรงบประมาณ จำนวนร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายในหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทนเป็นงบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย/ สถาบัน ในแต่ละปี

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

หลักการ

1. ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการจากระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในระบบใหม่เป็นสำคัญ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวอาจจำแนกเป็น 2 ระบบ ได้แก่ระบบการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ

2. มหาวิทยาลัยควรมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงาน ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยกำหนดค่าน้ำหนักของมหาวิทยาลัย/ สถาบัน

2.2 การกำหนดลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง (Job Description)

2.3 การกำหนดวิธีการประเมินที่เป็นธรรม

3. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มหาวิทยาลัยโดยองค์กรกลางควรแต่งตั้งองค์คณะบุคคลซึ่งประกอบด้วยบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่เป็นที่ยอมรับทำหน้าที่ประเมิน

4. ในกระบวนการประเมินผลต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้มีโอกาสแสวงหาความเป็นธรรมในกรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม

5. การกำหนดเงื่อนไขในการเป็นอาจารย์ประจำตามระบบการจ้างนั้น ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด แต่เมื่อได้เป็นอาจารย์ประจำแล้วควรมีการประเมินเพื่อเพิ่มสมรรถภาพด้วยเช่นกัน

การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร

หลักการ

1. ผู้บริหารวิชาการ เช่น อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการให้ดำรงตำแหน่งต่อไปในระบบใหม่ไม่เกินวาระของตำแหน่งนั้น ๆ หรือเป็นไปตามบทเฉพาะกาล เมื่อครบวาระแล้วจึงกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม และหากประสงค์จะเข้าสู่ระบบใหม่ ให้ประเมินจากสถานภาพนั้น ๆ

2. ผู้บริหารทั่วไป เช่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน จะยังคงอยู่ในระบบเดิมได้แต่จะต้องพยายามชักจูง ให้เข้าสู่ระบบใหม่ให้มากที่สุดหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้ผู้บริหารในระบบใหม่ครบทุกตำแหน่ง

3. ผู้บริหารหรือองค์กรบริหารในระบบใหม่จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลและเป็นผู้บังคับบัญชา บุคลากรทั้งระบบเก่าและระบบใหม่หรือใช้องค์กรบริหารเดียวกัน

การสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการโอนมาสู่ระบบใหม่

หลักการ

1. แนวทางการปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่มี 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ให้แสดงความจำนง และประเมินเข้าสู่ระบบใหม่เลยถ้าไม่ผ่านก็จะอยู่ในระบบเก่า ต่อไป

วิธีที่ 2 ให้แสดงความจำนงและอาจเสนอเงื่อนไขที่จะปฏิบัติในระบบเก่าให้มีประสิทธิภาพ และให้ประเมินผลงานในช่วงดังกล่าว เข้าสู่ระบบใหม่ ถ้าไม่ผ่านก็จะอยู่ในระบบเก่าต่อไป

วิธีที่ 3 ให้ทุกคนเข้าสู่ระบบใหม่ได้โดยอัตโนมัติและประเมินผลงานหากไม่เหมาะสมก็ต้องออกนอกระบบโดยไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบเก่าอีก

2. ให้บำเหน็จบำนาญผู้ที่เข้าสู่ระบบใหม่โดยถือว่าได้รับบำเหน็จ บำนาญ โดยเหตุทดแทน ซึ่งประกอบด้วยการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้ออกโยไม่มีความผิด

3. กำหนดเงื่อนไขการประเมินพิเศษเพื่อเร่งรัดให้บุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่ในเวลาอันสั้นโดยกำหนดช่วงเวลาไม่เกิน 5 ปี ภายหลังระยะเวลาดังกล่าวแล้วให้เข้าสู่ระบบใหม่โดยวิธีปกติ

ข้อเสนอแนะ

1. การปรับเปลี่ยนบุคลากรควรทำด้วยความรวดเร็ว ในระยะแรกของการดำเนินงานความปรับเปลี่ยนบุคลากร เข้าสู่ระบบใหม่ให้ได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50

2. ควรหามาตรการชักจูงให้ผู้มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมให้พ้นสภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย/ สถาบัน

หลักและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีผู้ให้นิยามไว้หลายประการ ดังนี้

ไมเคิล (Michael, 1979, p. 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นแขนงของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดระบบ การชี้นำทาง และการควบคุมงาน ด้านการจัดหา การพัฒนา บำรุงรักษา และการใช้แรงงานให้ได้ประโยชน์

เวย์นี่ (Wayne, 1993, p. 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุกิจ จุลละนันท์ (2541, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้สำหรับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วต้องดูแลพวกเขาเพื่อที่จะได้ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและให้ในสิ่งที่ดีที่สุดแก่งานของพวกเขา และการบริหารงานบุคคลยังหมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จ บำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว

ในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารและการปฏิบัติงานราชการให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ติดต่อประสานงาน และผู้ให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นผู้ให้บริการ บุคลากรที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีสติปัญญาดี และว่องไว มีความซื่อสัตย์สุจริต รักความเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และยึดมั่นในอุดมการณ์ของระบบคุณธรรมด้วย (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2531, หน้า 7 - 8)

หลักการบริหารงานบุคคล หลักการสำคัญคือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 3)

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533, หน้า 31 - 33; สมพงศ์ เกษมสิน; 2523, หน้า 69 - 72; สมาน รังสิโยกฤษฎ์; 2531, หน้า 8 - 10) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ (Competence) เป็นการถือความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และต้องสามารถใช้ความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างเต็มที่

2. หลักความเสมอภาค (Equality Opportunity) เป็นการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน แก่บุคคลทั้งในการเข้าสู่การเป็นราชการและอยู่ในระหว่างการเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นแนวคิดตามหลักประชาธิปไตยที่ให้สิทธิเสมอภาคแก่บุคคลภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยถือว่าทุกคน จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคด้วยคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

3. หลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Security of Tenure) ซึ่งต้องได้รับการยอมรับและคุ้มครองตามกฎหมาย คือจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุที่พิสูจน์ได้ หลักการนี้มุ่งให้ข้าราชการเกิดความมั่นคงถาวรในอาชีพ และเกิดความรู้สึกมั่นคงที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) คือ การที่ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมืองและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพรรคการเมืองหนึ่งพรรคการเมืองใด แต่ยังคงสิทธิทางการเมือง เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่ได้จากความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบหรืออาจมีปัญหาอื่น ๆ ตามมา บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจ

ความพึงพอใจในงานนั้น ได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง จึงมีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการงาน ไว้มากมายดังนี้

สมิธ (Smith, 1995, p. 115) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้น พูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจที่จะทำงาน

วรูม (Vroom, 1964, p. 99) มีความเห็นว่าทัศนคติในงาน ความพึงพอใจในงานและขวัญกำลังใจในทางอุตสาหกรรมเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึง ประสิทธิผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมของบุคคล ต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน การมีทัศคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน ทัศนคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานไว้อีกหลายท่านด้วยกัน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527, หน้า 5) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้มีกำลังใจ และเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2533, หน้า 221) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจงานว่า เป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนงานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายถึงความว่าคนชอบและให้คุณค่ากับงานของเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น สุภาวดี วาทีธรรมคุณ (2545, หน้า 44) สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจ ยินดี สุขใจในระดับต่าง ๆ ของบุคคลที่เกิดจากงานหรือ สภาพแวดล้อม และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

แรงจูงใจหรือการจูงใจ องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงโดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวพนักงานเองก็จะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม แต่ละคนจะเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลแต่ละสภาพแวดล้อม เช่น บุคคลที่มีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท และเมื่อตั้งใจทำงานแล้วก็ได้เงินมาก ได้ชื่อเสียง คำยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก จะแตกต่างกันก็ตรงที่การจูงใจเป็นพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่องาน (McCormich & Ilgen, 1985, pp. 305 - 306) ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในงาน ควรคำนึงถึงทั้งพฤติกรรมในการทำงาน และความรู้สึกต่องานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยบูรพาและการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 169 ถนนลงหาด บางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจาก “วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน” ถือเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน” (มศว. บางแสน) เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 ต่อมาได้ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยบูรพา” เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 และเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552)

จากแนวคิดการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรม โดยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ขึ้นในรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ในปี พ.ศ. 2533 แนวคิดนี้ก็เริ่มได้รับความสนใจจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มากขึ้น ในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งตรงกับสมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มหาวิทยาลัย 16 แห่ง ได้แสดงเจตจำนงที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และร่างพระราชบัญญัติของตนเองเสนอ เพื่อพิจารณาในที่ประชุมสภานิติบัญญัติ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2541, หน้า 12 - 15) มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจำนวนนั้น แต่เป็นที่น่าเสียดายที่มีการยุบสภาเสียก่อน พ.ร.บ. ทั้ง 16 ฉบับ จึงไม่ได้รับการพิจารณา ถึงอย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ก็ยังคงสืบเนื่องต่อมา

ในส่วนของมหาวิทยาลัยบูรพา สภาอาจารย์เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมาโดยตลอด

ในระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2535 เมื่อมีกระแสการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีการสำรวจความคิดเห็นและได้จัดให้มีการประชุมเพื่อขอความคิดเห็นใน

การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรากฏว่ามีผลคะแนนก้ำกึ่งกัน ผู้สนใจจะออกนอกระบบมีจำนวนมากกว่าผู้สนใจอยู่ในระบบเล็กน้อย (เชาวน์ มณีวงษ์, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2545)

ต่อมาได้มีการจัดประชุมสัมมนา เรื่องรูปแบบมหาวิทยาลัยในอนาคต ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2537 และวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะออกนอกระบบราชการ แต่ภายหลังจากนั้นเมื่อมีการวิจารณ์กันอย่างกว้างขวางในระดับประเทศทำให้เกิดการลังเลขึ้นในหมู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นที่แบ่งแยกกันคือ มีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับระบบ

ต่อมามีมติของคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545 ภายใต้เงื่อนไขการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย มหาวิทยาลัยบูรพาจึงได้กำหนดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2541 และจะต้องเตรียมร่างพระราชบัญญัติเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัยภายในปี พ.ศ. 2542 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรทุกประเภทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การดำเนินการของมหาวิทยาลัยบูรพาเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงได้เริ่มขึ้นโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541) ไว้ดังนี้

ชี้แจงและทำความเข้าใจกับประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา ให้เข้าใจหลักการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 4 ระบบ โดยมีระยะเวลาในการเตรียมการและขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2541 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2542 จัดการประชุมคณะกรรมกาเตรียมการออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้หลักการของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับหลักการของทบวงมหาวิทยาลัย โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบ ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย คณะ/ ภาควิชา/ สถาบัน/ สำนักงานและกองต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2541 ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2542 ทำการเผยแพร่หลักการต่อประชาคมมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม

ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2541 ทำการประชุมสัมมนาและระดมความคิด

ช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2542 ทำการประชาพิจารณ์ร่างพระราชบัญญัติและร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา

จัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยจัดทำประมาณเดือนตุลาคม พ.ศ. 2541 โดยมอบหมายให้กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดีเป็นผู้จัดร่างแผนการปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยบูรพา

ทำการเสนอแผนปฏิบัติการต่อทบวงมหาวิทยาลัย โดยจัดทำในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2541 ซึ่งจะได้แผนาปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยบูรพา

จัดทำร่างพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเริ่มจัดทำตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไปเพื่อนำเสนอทบวงมหาวิทยาลัย คณะรัฐมนตรี และรัฐสภาตามขั้นตอน

ประกาศใช้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพระราชบัญญัติได้นำเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย คณะรัฐมนตรีและผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา มหาวิทยาลัยบูรพาจะประกาศใช้พระราชบัญญัติประมาณเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2545

เมื่อมหาวิทยาลัยกำหนดแผนการปฏิบัติการในการดำเนินการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเรียบร้อยแล้วก็ได้แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการยกร่างพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542) โดยกำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2542 เพื่อให้มีการประชาพิจารณ์ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2542 และหลังจากนี้ให้ทำการปรับแก้ไขและนำเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัยในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2542 แต่เนื่องจากการร่างพระราชบัญญัติเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ต้องมีการศึกษา กลั่นกรองและพิจารณาอย่างรอบคอบจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายฝ่าย ทำให้การยกร่างไม่สามารถเสร็จได้ตามกำหนดกว่าจะเสร็จเรียบร้อยก็ประมาณเดือนมกราคม พ.ศ. 2543 หลังจากนั้นคณะกรรมการยกร่างก็ได้เสนอร่าง พ.ร.บ. เข้าพิจารณาในที่ประชุมกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยโดยทันทีในการประชุมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2543 ที่ประชุมได้เสนอให้ปรับแก้ไขเพิ่มเติมในบางส่วนและหลังจากนั้นได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ในการประชุมครั้งที่ 1 วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2543 และวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 มหาวิทยาลัยก็จัดให้มีการประชาวิจารณ์ เนื่องจากมีผู้คัดค้านไม่เห็นด้วยในประเด็นต่าง ๆ หลายประเด็น ในการประชุมนัดพิเศษ เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติให้รื้อร่างเดิมและจัดทำใหม่ โดยให้ทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักการที่ว่า Majority Rule Minority Right

ในการประชุมสามัญครั้งที่ 3/ 2543 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543) สภามหาวิทยาลัยได้มีมติทบทวนแผนปฏิบัติการในการปรับเปลี่ยนให้มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

1. มอบหมายให้สภาอาจารย์ดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. .... ทั้งนี้ให้สภาอาจารย์ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2543

2. ให้ความเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยแจ้งทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการทบทวนแผนในการปฏิบัติการในการปรับเปลี่ยนให้มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ทบวงมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2544

ภายหลังที่สภาอาจารย์ได้ดำเนินการจัดทำร่างฉบับที่ 2 เรียบร้อยแล้วก็นำเสนอรัฐบาลให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา ในคราวประชุมครั้งที่ 2/ 2544 วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2544 ซึ่งมีมติดังนี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544 ข)

ให้จัดประชุมสภามหาวิทยาลัย นัดพิเศษ ระหว่างวันที่ 21 - 22 เมษายน พ.ศ. 2544 ณ ห้อง 903 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

ให้เชิญคณะกรรมการพิจารณายกร่างพระราชบัญญัติฯ และผู้แทนหน่วยงานพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัติ ฯ เพื่อร่วมประชุมกันกับสภามหาวิทยาลัยตามกำหนดในข้อ 1

หลังจากดำเนินการประชุมได้ข้อสรุปแล้ว ให้พิมพ์ร่างพระราชบัญญัติฯที่แก้ไขล่าสุดเท่าจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัย แจกให้ทุกคนเซ็นรับ ให้เวลาอ่าน 20 วันและให้เวลาอีก 7 วัน สำหรับคิดและตอบกลับมายังมหาวิทยาลัยว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าประเด็นใดปรับแก้ไขได้หรือไม่

เมื่อจัดทำร่างพระราชบัญญัติ ฯ ตามข้อ 4 เสร็จแล้ว การกำหนดให้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ฯ ไปยังทบวงมหาวิทยาลัยเมื่อไร และออกนอกระบบเมื่อไรนั้นจะได้มีการพิจารณาต่อไป

เมื่อพระราชบัญญัติ ฯ แล้วเสร็จให้ตั้งคณะกรรมการร่างระเบียบข้อบังคับตามกรอบของพระราชบัญญัติฯ โดยคณะกรรมการส่วนหนึ่งมาจากการมอบโดยตรงและอีกส่วนหนึ่งให้ประกาศเชิญชวนบุคลากรผู้สนใจสมัครเข้าร่วมเป็นกรรมการดำเนินการร่างระเบียบข้อบังคับต่อไป

ต่อมาในราวต้นเดือนกรกฎาคม มีกลุ่มคณาจารย์ ข้าราชการจำนวนหนึ่งร้องขอต่อนายกสภามหาวิทยาลัยบูรพาให้มีการประชาพิจารณ์ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาฉบับใหม่อีกครั้งหนึ่ง ในการประชุมครั้งที่ 4/ 2544 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 นายกสภามหาวิทยาลัยจึงมอบหมายให้สภาคณาจารย์ดำเนินการในลักษณะของการประชุมรวบรวมความคิดเห็นขึ้นอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2544 ทั้งนี้เพื่อรวบรวมเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยนัด

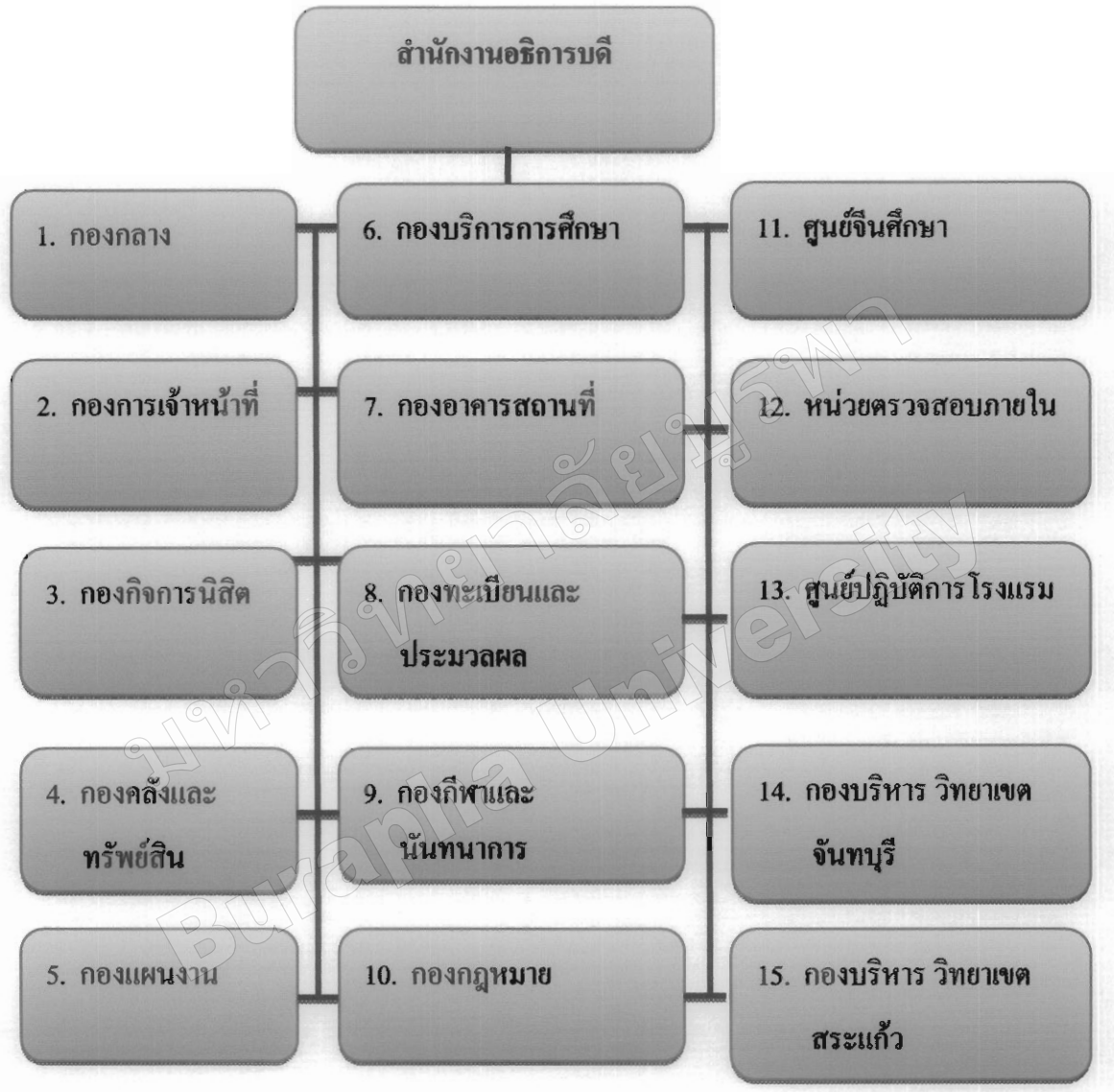
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พิเศษวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2544 เพื่อพิจารณาก่อนจัดทำร่างที่สมบูรณ์เสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนทางนิติบัญญัติฯต่อไป โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทันได้ใช้ในการปรับเปลี่ยนไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในปี 2545 ตามแผน

มหาวิทยาลัยบูรพาได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552) ซึ่งมีสำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 และตามข้อ 3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้สำนักงานอธิการบดีมีหน่วยงานภายในประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองคลังและทรัพย์สิน กองบริการการศึกษา กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว กองแผนงาน กองอาคารสถานที่ ศูนย์จีนศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ต่อมาเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพิ่มขึ้นอีก จำนวน 3 หน่วยงาน คือ กองกีฬาและนันทนาการ กองกฎหมาย และกองทะเบียนและประมวลผล ซึ่งทำให้สำนักงานอธิการบดีมีหน่วยงานในสังกัด รวมจำนวน 15 หน่วยงาน ดังโครงสร้างต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โครงสร้างองค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีดังนี้

จิรายุ พลับสวาท (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้รูปแบบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และเพื่อนำผลการศึกษามากำหนดเป็นตัวแบบในการบริหารงานภายใต้กำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ในการดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีในอนาคต วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร และการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 11 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการจำแนก และเชื่อมโยงประเด็น เพื่อหาข้อสรุปเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแบบการบริหารงานภายใต้กำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ในองค์ประกอบการบริหารงานทั้ง 4 ด้านปรากฏดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารจัดการให้ความสำคัญต่อหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2) รูปแบบการบริหารการเงิน และทรัพย์สิน ภายใต้ความเป็นอิสระหารายได้จากการให้บริการวิชาการ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน นอกเหนือจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเงินรายได้ค่าบำรุงการศึกษา 3) รูปแบบการบริหารงานบุคลากร กำหนดให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล 4) รูปแบบการบริหารวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่มีกระบวนการสร้างหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งความรู้ที่มีกระบวนการสร้างหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งบริการวิชาการ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานควรสร้างกระบวนการทำความเข้าใจในรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการรับรู้ผลได้ผลเสียทั้งต่อบุคลากรและต่อมหาวิทยาลัย จึงควรนำตัวแบบที่พัฒนาขึ้นไปศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำมาสู่การรับฟังความคิดเห็นของบุคคล คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะได้รับเป็นการพัฒนาด้านวิชาการอย่างแท้จริง

วิหาร ดีปัญญา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบด้านโครงสร้าง รูปแบบการบริหารงานทั่วไป รูปแบบการบริหารงานบุคคล รูปแบบการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ ด้านความพร้อมของการเรียนการสอน 3) ศึกษาความต้องการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ในการตัดสินใจออกไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชมงคล 9 แห่ง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีทุกฝ่าย จำนวน 64 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ (ข้าราชการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ จำนวน 305 คน ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพรรณนา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค - สแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการศึกษาความต้องการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการตัดสินใจออกไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์เปรียบเทียบจากค่าไค - สแควร์ ระหว่างกลุ่มกับความต้องการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การวิเคราะห์การตัดสินใจของอาจารย์ (ข้าราชการ) ในภาพรวมทั้งหมด ด้วยวิธีสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยการนำเข้าทุกตัวแปร (Enter) พบว่าความต้องการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านระบบการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยความต้องการด้านโครงสร้างขององค์กรและค่าเฉลี่ยความต้องการด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบในการตัดสินใจออกเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สรุปในภาพรวมคือ อาจารย์ที่เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 56.72 ยังไม่พร้อมที่จะออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในขณะนี้ เนื่องจากยังไม่มีความแน่ใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคง

ดุษฎี ชัยชนะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของข้าราชการสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการรับรู้ของข้าราชการสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐและเปรียบเทียบการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ อายุ ประเภท สายงาน อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน และคณะ / หน่วยงานที่สังกัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 262 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจาก จำนวนประชากรทั้งสิ้น 838 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9728 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีระดับปานกลาง ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศและคณะ/ หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยะวรรณ ใจอักษร (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แนวคิดและทิศทางของการเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทิศทางของการเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยโดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

การวิจัยในครั้งนี้พบว่า แนวคิดและทิศทางของการเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2507 ซึ่งความพยายามในการเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีมาอย่างต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี (ต.ค. 2549 - ม.ค. 2551) ก็มีการออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาไปแล้ว ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐที่รอผ่านการพิจารณาของรัฐสภามี 11 แห่ง และมหาวิทยาลัยของรัฐที่ยังไม่ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง

เหตุผลหนึ่งของการเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถกำกับดูแลตนเองได้ โดยอิสระมากขึ้น อันเป็นการสอดคล้องกับลักษณะของสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องการความคล่องตัว และไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมาย ทั้งนี้เป็นไป

ตามปัจจัยสนับสนุนด้านศักยภาพ และความสามารถที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะสามารถสร้างขึ้นภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จากแนวคิดดังกล่าวมีเสียงสะท้อนจากนักวิชาการ โดยมีการแสดงทัศนะที่หลากหลาย ซึ่งความสับสนที่เกิดขึ้นในขณะนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความกระจ่างชัดในเรื่องที่สังคมเป็นกังวล หากมีการชี้แจงได้อย่างชัดเจนและโปร่งใส ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานก็จะคลี่คลายไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน

นิชานท์ สิงหพุทธางกูร (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย และแบบสอบถามสำหรับกลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีความแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาตามดัชนีวัดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพระดับอุดมศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า 1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งบรรลุประสิทธิผลการบริหารงานด้านนี้ในทุกดัชนีวัดมาตรฐาน 2) มาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ บรรลุประสิทธิผลการบริหารงานด้านนี้ในทุกดัชนีวัดมาตรฐาน แต่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง บรรลุประสิทธิผลการบริหารงานในบางดัชนี 3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ พบว่ามหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง บรรลุประสิทธิผลการบริหารงานด้านนี้ในทุกดัชนีวัดมาตรฐาน และ 4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรลุประสิทธิผลในทุกดัชนีวัดมาตรฐาน ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง บรรลุประสิทธิผลในบางดัชนีวัดมาตรฐาน ส่วนมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ บรรลุประสิทธิผลในทุกดัชนีวัดมาตรฐาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์กร พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่ โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีรูปแบบการบริหารงานที่ต้องอยู่ภายใต้ระบบราชการ ขณะที่การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงค่อนข้างมีความเป็นอิสระจากระบบราชการ ส่วนมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มีการบริหารงานที่มีความเป็นอิสระจากระบบราชการ และมีความยืดหยุ่นสูง 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม พบว่า การที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการจัดระบบการบริหารงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง 3) ด้านลักษณะของบุคลากร พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นให้บุคลากรได้มีโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่าง ๆ และยังเน้นหลักการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้พบว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มีลักษณะของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรตลอดจนมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มีลักษณะของบุคลากรดังกล่าวน้อยกว่าเมื่อเทียบกับทั้งสองมหาวิทยาลัย 4) ด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีรูปแบบการบริหารและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนซึ่งส่งผลต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กองเพ็ชร์ สุนทรภักดิ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย ด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรกลางและกลไกธรรมาภิบาลผู้บริหาร และด้านการส่งเสริมจรรยาบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เปรียบเทียบการรับรู้ และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 6 แห่ง จำนวน 653 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าและคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการรับรู้ถึงการปฏิบัติตามบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงานในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ว่าสภาคณาจารย์และพนักงานได้มีการปฏิบัติใน

ด้านการส่งเสริมจรรยาบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมากที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาการรับรู้เป็นรายกลุ่ม พบว่า 1) ผู้บริหารรับรู้ถึงการปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลาง โดยรับรู้ว่ามีการปฏิบัติด้านการเป็นองค์กรกลางและกลไกผู้บริหารเป็นอันดับแรก 2) กรรมการรับรู้ถึงการปฏิบัติตามบทบาท โดยเฉลี่ยระดับมาก โดยรับรู้ว่ามีการปฏิบัติด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากรเป็นอันดับแรก และ 3) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการปฏิบัติตามบทบาทระดับปานกลาง โดยรับรู้ว่ามีการปฏิบัติด้านการส่งเสริมจรรยาบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเป็นอันดับแรก

ด้านความคาดหวังต่อบทบาทคณาจารย์และพนักงานในภาพรวมพบว่ามีความคาดหวังในระดับมากทุกด้าน โดยคาดหวังให้สภาคณาจารย์และพนักงานปฏิบัติในด้านของการเป็นตัวแทนของบุคลากรเป็นอันดับแรก เมื่อแยกพิจารณาความคาดหวังเป็นรายกลุ่มพบว่าบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกัน โดยคาดหวังให้สภาคณาจารย์และพนักงานปฏิบัติในด้านการเป็นตัวแทนบุคลากรเป็นอันดับแรก

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้ และความคาดหวังต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสภาคณาจารย์และพนักงาน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า มีการรับรู้และความคาดหวังต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้และมีความคาดหวังน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการ ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการมีการรับรู้และมีความคาดหวังต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงานไม่แตกต่างกัน

สุรชาติ สุวรรณ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า

โดยรวมบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประเด็นที่ศึกษาที่ศึกษาวิจัยดังนี้ ระบบการปฏิบัติงาน พบว่า งานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น

มีค่าเฉลี่ย 3.68 เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า ขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังการออกนอกระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.63 เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/ พนักงาน พบว่า ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/ พนักงานส่วนใหญ่ จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.59 ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนพนักงานภายหลังจากออกนอกระบบมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุด เมื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีดังนี้ บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 (ร้อยละ 55) รองลงมาไม่แน่ใจระบบเงินเดือนและสวัสดิการ (ร้อยละ 10.5)

สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกเหนือจากการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534) แล้วนั้น ผู้วิจัยยังได้ทำการเปรียบเทียบกับแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนความสำคัญของกรอบแนวคิดดังกล่าว โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534)

กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534) การบริหารงานบุคคล	แนวคิดที่สอดคล้อง
การบริหารงานบุคคล	อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 3) หลักการบริหารงานบุคคล หลักการสำคัญคือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534) การบริหารงานบุคคล	แนวคิดที่สอดคล้อง
	ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญและกำลังใจดี (Job Satisfaction) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หากบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานแบบประจำหรือชั่วคราว หรือทำงานมานานเพียงใดถ้าไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะเป็นเหตุให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและงานมีคุณภาพต่ำ
ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ประเภทผู้ปฏิบัติงาน 6. รายได้ 7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จะประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ และประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่มีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533, หน้า 31 - 33; สมพงศ์ เกษมสิน; 2523, หน้า 69 - 72; สมาน รังสิโยกฤษฎ์; 2531, หน้า 8 - 10) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับหลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และหลักความสามารถซึ่งถือว่าความสามารถของบุคคลมีความสำคัญและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งหลักการนี้มุ่งให้ข้าราชการเกิดความมั่นคงในอาชีพและแสวงหาความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าในหน้าที่ของตน สมิธ (Smith, 1995, p. 115) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534) การบริหารงานบุคคล	แนวคิดที่สอดคล้อง
การบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ 1. อัตราเงินเดือน 2. สิทธิประโยชน์ 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การประเมินบุคลากร	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ดังกล่าว

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University