

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและการจัดสรรทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้จำแนกการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. ด้านการบริหารงานวิชาการ
3. ด้านการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน
4. ด้านการบริหารงานบุคคล

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และผลการวิเคราะห์เอกสารเพื่อสรุปเปรียบเทียบรูปแบบ วิธีการ ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทีละด้านตามลำดับ

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการศึกษาทดสอบตัวอย่างแบบสอบถามกับประชากรที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.9539 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8990
ด้านการบริหารงานวิชาการ	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8811
ด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9361
ด้านการบริหารงานบุคคล	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9428
ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการ	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9850

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจำนวน 241 คน และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 100 คน มีสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังในตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	33.6
หญิง	160	66.4
รวม	241	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	79	32.8
31 – 40 ปี	79	32.8
41 – 50 ปี	56	23.2
สูงกว่า 50 ปี	27	11.2
รวม	241	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.2
ปริญญาตรี	104	43.2
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	4	1.7
ปริญญาโท	80	33.2
ปริญญาเอก	50	20.7
รวม	241	100.0
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 5 ปี	76	31.5
6 - 10 ปี	85	35.3
11 – 20 ปี	40	16.6
21 - 30 ปี	32	13.3
31 ปีขึ้นไป	8	3.3
รวม	241	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน		
รองอธิการบดี คณบดี หรือเทียบเท่า	4	1.7
ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือเทียบเท่า	8	3.3
หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า	22	9.1
ข้าราชการสาย ก	24	10.0
ข้าราชการสาย ข	9	3.7
ข้าราชการสาย ค	14	5.8
พนักงานกลุ่มวิชาการ	76	31.5
พนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน	70	29.0
พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ	14	5.8
รวม	241	100.0
6. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตบางมด	38	15.8
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตบางขุนเทียน	11	4.6
สำนักวิจัยและพัฒนา	9	3.7
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	23	9.5
คณะวิทยาศาสตร์	31	12.9
คณะทรัพยากรชีวภาพ	8	3.3
คณะพลังงานและวัสดุ	16	6.6
คณะศิลปศาสตร์	15	6.2
คณะสถาปัตยกรรม	14	5.8
คณะวิศวกรรมศาสตร์	54	22.4
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	9.1
รวม	241	100.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นนักศึกษาตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	59	59.0
หญิง	41	41.0
รวม	100	100.0
2. ระดับที่ศึกษา		
ปริญญาตรี	78	78.0
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	17	17.0
ปริญญาโท	5	5.0
รวม	100	100.0
3. คณะที่ศึกษา		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	5	5.0
คณะวิทยาศาสตร์	19	19.0
คณะทรัพยากรชีวภาพ	7	7.0
คณะพลังงานและวัสดุ	5	5.0
คณะศิลปศาสตร์	5	5.0
คณะสถาปัตยกรรม	8	8.0
คณะวิศวกรรมศาสตร์	34	34.0
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	17	17.0
รวม	100	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร โดยกำหนดให้

- 5 หมายถึง เหมาะสม และทำให้มีประสิทธิภาพ และความคล่องตัวเพิ่มขึ้นมาก
 4 หมายถึง เหมาะสม และทำให้มีประสิทธิภาพ และความคล่องตัวเพิ่มขึ้น
 3 หมายถึง เหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัวบ้าง
 2 หมายถึง ไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน
 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม และทำให้ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวลดลง

ปรากฏผลดังในตารางที่ 4.3 - 4.10

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การปรับโครงสร้างการบริหารงานและผังการบริหารของมหาวิทยาลัย	14 (5.8%)	82 (34.0%)	104 (43.2%)	32 (13.3%)	6 (2.5%)
2. ความชัดเจนครอบคลุมของพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย	5 (2.1%)	80 (33.2%)	101 (41.9%)	42 (17.4%)	9 (3.7%)
3. องค์ประกอบ วิธีการได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	12 (5.0%)	77 (32.0%)	99 (41.1%)	39 (16.2%)	9 (3.7%)
4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ	17 (7.1%)	91 (37.8%)	95 (39.4%)	32 (13.3%)	3 (1.2%)
5. ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานของผู้บริหาร	16 (6.6%)	69 (28.6%)	89 (36.9%)	51 (21.2%)	12 (5.0%)
6. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ	12 (5.0%)	56 (23.2%)	94 (39.0%)	60 (24.9%)	14 (5.8%)
7. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	10 (4.1%)	63 (26.1%)	109 (45.2%)	49 (20.3%)	7 (2.9%)
8. ความชัดเจนและสอดคล้องในการกำหนดแผน นโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ปรัชญา และภารกิจของมหาวิทยาลัย	21 (8.7%)	78 (32.4%)	102 (42.3%)	31 (12.9%)	6 (2.5%)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. อำนาจและความคล่องตัวในการจัดตั้ง ยุบ รวมหน่วยงาน	17 (7.1%)	62 (25.7%)	106 (44.0%)	43 (17.8%)	8 (3.4%)
10. อำนาจการบริหารปราศจากการแทรกแซง โดยหน่วยงานที่มีใช้หน่วยงานวิชาการ	13 (5.4%)	60 (24.9%)	102 (42.3%)	52 (21.6%)	10 (4.1%)

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีส่วนใหญ่มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยหลังจาก
 การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทุกข้อว่าเหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพ และความ
 คล่องตัวบ้าง โดยมีจำนวนร้อยละอยู่ระหว่าง 36.9 - 45.2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การปรับโครงสร้างการบริหารงานและผังการบริหารของมหาวิทยาลัย	3.28	.86	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
2. ความชัดเจนครอบคลุมของพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย	3.13	.86	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
3. องค์ประกอบ วิธีการได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.19	.90	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ	3.37	.85	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
5. ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานของผู้บริหาร	2.69	.99	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
6. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของอธิการบดีและผู้บริหารในระดับต่างๆ	2.97	.97	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
7. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	3.08	.87	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
8. ความชัดเจนและสอดคล้องในการกำหนดแผน นโยบาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายปรัชญาและภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.31	.90	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
9. อำนาจและความคล่องตัวในการจัดตั้ง ยุบรวมหน่วยงาน	3.16	.92	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
10. อำนาจการบริหารปราศจากการแทรกแซงในการบริหารงาน และการกำหนดภารกิจโดยหน่วยงานที่มีใช้หน่วยงานวิชาการ	3.06	.93	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
รวม	3.16	.69	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง

จากตาราง 4.4 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเห็นว่าโดยภาพรวมและ เป็นรายชื่อทุกข้อเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัวบ้าง (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานวิชาการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. โครงสร้างของการบริหารงานวิชาการ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวิชาการ	11 (4.6%)	77 (32.0%)	106 (44.0%)	38 (15.8%)	4 (1.7%)
2. ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา	14 (5.8%)	81 (33.6%)	95 (39.4%)	42 (17.4%)	3 (1.2%)
3. ระบบการอนุมัติและทำการเปิดสาขาวิชาหรือหลักสูตร ได้ตามแผน	19 (7.9%)	74 (30.7%)	102 (42.3%)	36 (14.9%)	3 (1.2%)
4. ระบบการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการผลิตงานวิจัย	28 (11.6%)	90 (37.3%)	84 (34.9%)	31 (12.9%)	1 (0.4%)
5. ระบบการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคม	22 (9.1%)	93 (38.6%)	87 (36.1%)	31 (12.9%)	1 (0.4%)
6. ระบบและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	15 (6.2%)	67 (27.8%)	106 (44.0%)	37 (15.4%)	7 (2.9%)

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัย หลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกือบทุกข้อว่ามีความเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัวบ้าง โดยมีจำนวนร้อยละอยู่ระหว่าง 34.9 - 44.0 มีเพียง 2 ข้อที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม และทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพ และความคล่องตัวเพิ่มขึ้น ได้แก่

ข้อ 4 ระบบการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการผลิตงานวิจัย

ข้อ 5 ระบบการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. โครงสร้างของการบริหารงานวิชาการ และ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภา วิชาการ	3.22	.83	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
2. ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา	3.26	.87	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
3. ระบบการอนุมัติและทำการเปิดสาขาวิชา หรือหลักสูตรได้ตามแผน	3.30	.87	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
4. ระบบการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการผลิตรายงานวิจัย	3.48	.88	เหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
5. ระบบการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคม	3.44	.85	เหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. ระบบและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	3.20	.89	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง
รวม	3.31	.69	เหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพบ้าง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40) มีบางข้อที่บุคลากรเห็นว่า มีความเหมาะสม และมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20) ได้แก่

ข้อ 4 ระบบการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการผลิตรายงานวิจัย (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

ข้อ 5 ระบบการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคม(ค่าเฉลี่ย = 3.44)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. โครงสร้างของการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน	5 (2.1%)	67 (27.8%)	106 (44.0%)	44 (18.3%)	13 (5.4%)
2. องค์ประกอบ วิธีการได้มาและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน	8 (3.3%)	54 (22.4%)	116 (48.1%)	49 (20.3%)	7 (2.9%)
3. ระบบกองทุนสะสมของมหาวิทยาลัย	17 (7.1%)	74 (30.7%)	90 (37.3%)	50 (20.7%)	5 (2.1%)
4. ระบบการระดมรายได้ และการจัดหาผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ ราชพัสดุ และทรัพย์สินทางปัญญา	14 (5.8%)	52 (21.6%)	103 (42.7%)	60 (24.9%)	6 (2.5%)
5. ระบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การวางแผนการใช้ทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามต้นทุนที่เป็นจริง	12 (5.0%)	59 (24.5%)	108 (44.8%)	49 (20.3%)	10 (4.1%)
6. ระบบ และระเบียบ ข้อบังคับทางการเงิน	17 (7.1%)	49 (20.3%)	112 (46.5%)	46 (19.1%)	13 (5.4%)
7. การกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	5 (2.1%)	68 (28.2%)	107 (44.4%)	49 (20.3%)	9 (3.7%)
8. ระบบ และระเบียบ ในงานพัสดุของมหาวิทยาลัย	8 (3.3%)	55 (22.8%)	103 (42.7%)	54 (22.4%)	16 (6.6%)
9. ระบบบัญชี	8 (3.3%)	57 (23.7%)	101 (41.9%)	47 (19.5%)	22 (9.1%)
10. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้งานงบประมาณของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	10 (4.1%)	58 (24.1%)	112 (46.5%)	39 (16.2%)	16 (6.6%)

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยหลังจากการออกนอกระบบราชการแล้วทุกข้อว่าเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัวบ้าง โดยมีจำนวนร้อยละอยู่ระหว่าง 37.3 - 46.5

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. โครงสร้างของการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน	3.03	.88	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
2. องค์ประกอบ วิธีการได้มาและบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน	3.03	.84	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
3. ระบบกองทุนสะสมของมหาวิทยาลัย	3.20	.93	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
4. ระบบการระดมรายได้ และการจัดหาผลประโยชน์จาก อสังหาริมทรัพย์ ราชพัสดุและทรัพย์สินทางปัญญา	3.03	.91	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
5. ระบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การวางแผนการใช้ทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามต้นทุนที่เป็นจริง	3.06	.91	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
6. ระบบ และระเบียบ ข้อบังคับทางการเงิน	3.05	.95	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
7. การกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	3.05	.85	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
8. ระบบ และระเบียบ ในงานพัสดุของมหาวิทยาลัย	2.94	.93	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
9. ระบบบัญชี	2.92	.98	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
10. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้งบประมาณของ หน่วยงานในมหาวิทยาลัย	3.03	.93	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
รวม	3.04	.73	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย โดย ภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัว เพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. โครงสร้างของการบริหารงานบุคคล	9 (3.7%)	75 (31.1%)	112 (46.5%)	39 (16.2%)	4 (1.7%)
2. องค์ประกอบวิธีได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	7 (2.9%)	64 (26.6%)	116 (48.1%)	45 (18.7%)	4 (1.7%)
3. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	8 (3.3%)	68 (28.2%)	102 (42.3%)	40 (16.6%)	19 (7.9%)
4. ระบบการทำสัญญาจ้าง	11 (4.6%)	57 (23.7%)	113 (46.9%)	47 (19.5%)	8 (3.3%)
5. ระบบการกำหนดอัตราค่าจ้าง และขอบข่ายงาน (job description) ของบุคลากร	9 (3.7%)	66 (27.4%)	100 (41.5%)	48 (19.9%)	14 (5.8%)
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ	9 (3.7%)	67 (27.8%)	102 (42.3%)	39 (16.2%)	19 (7.9%)
7. การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง และความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง	9 (3.7%)	61 (25.3%)	103 (42.7%)	43 (17.8%)	19 (7.9%)
8. โครงสร้างเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	7 (2.9%)	72 (29.9%)	93 (38.6%)	48 (19.9%)	15 (6.2%)
9. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	18 (7.5%)	81 (33.6%)	88 (36.5%)	37 (15.4%)	12 (5.0%)
10. ระบบการลงโทษ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์	10 (4.1%)	53 (22.0%)	110 (45.6%)	50 (20.7%)	12 (5.0%)
11. ระบบการพัฒนาบุคลากร	16 (6.6%)	71 (29.5%)	106 (44.0%)	34 (14.1%)	10 (4.1%)
12. การปรับแนวคิด บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	9 (3.7%)	53 (22.0%)	114 (47.3%)	51 (21.2%)	11 (4.6%)

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารงานงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทุกข้อ ว่ามีความเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัวบ้าง โดยมีจำนวนร้อยละอยู่ระหว่าง 36.5 - 48.1

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. โครงสร้างของการบริหารงานบุคคล	3.19	.81	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
2. องค์ประกอบวิธีได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล	3.11	.80	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
3. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.11	.96	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
4. ระบบการทำสัญญาจ้าง	3.01	.87	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
5. ระบบการกำหนดอัตราค่าจ้าง และขอบข่ายงาน (job description) ของบุคลากร	3.03	.93	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความ ดีความชอบ	3.03	.96	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
7. การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง และความชัดเจนเกี่ยวกับ นโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง	2.99	.99	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
8. โครงสร้างเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.03	.94	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
9. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	3.24	.98	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
10. ระบบการลงโทษ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์	3.00	.90	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
11. ระบบการพัฒนาบุคลากร	3.21	.92	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
12. การปรับแนวคิบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร	2.99	.88	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง
รวม	3.11	.81	เหมาะสมแต่มีผลต่อ ประสิทธิภาพบ้าง

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
และความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่

ในระดับเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย กำหนดให้

- 5 หมายถึง มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้นมาก
- 4 หมายถึง มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้น
- 3 หมายถึง มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้นเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน
- 1 หมายถึง มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ลดลง

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยหลังจาก การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ	21 (8.7%)	71 (29.5%)	90 (37.3%)	47 (19.5%)	11 (4.6%)
2. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	14 (5.8%)	65 (27.0%)	82 (34.0%)	62 (25.7%)	16 (6.6%)
3. การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	18 (7.5%)	78 (32.4%)	97 (40.2%)	38 (15.8%)	7 (2.9%)
4. ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	27 (11.2%)	104 (43.2%)	73 (30.3%)	29 (12.0%)	6 (2.5%)
5. หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด	28 (11.6)	89 (36.9)	90 (37.3)	27 (11.2)	5 (2.1%)
6. ความประหยัดต้นทุนในการบริหารและการผลิตการศึกษา	19 (7.9%)	61 (25.3%)	99 (41.1%)	51 (21.2%)	9 (3.7%)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	34 (14.1%)	99 (41.1%)	71 (29.5%)	32 (13.3%)	3 (1.2%)
8. การออกนอกกระบวนราชการทำให้คุณภาพของบัณฑิตดีขึ้น	10 (4.1%)	56 (23.2%)	86 (35.7%)	75 (31.1%)	12 (5.0%)
9. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	10 (4.1%)	56 (23.2%)	101 (41.9%)	50 (20.7%)	23 (9.5%)
10. การกำหนดจำนวนและขนาดของหน่วยงาน ตามการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	7 (2.9%)	65 (27.0%)	112 (46.5%)	46 (19.1%)	9 (3.7%)
11. การออกนอกกระบวนราชการทำให้มีประสิทธิภาพในการใช้สาธารณูปโภคและ อาคารสถานที่ ร่วมกันมีสูงขึ้น	13 (5.4%)	68 (28.2%)	89 (36.9%)	52 (21.6%)	18 (7.5%)
12. การออกนอกกระบวนราชการทำให้ การให้บริการของห้องสมุด การให้บริการด้านคอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น	17 (7.1%)	104 (43.2%)	71 (29.5%)	39 (16.2%)	8 (3.3%)
13. การออกนอกกระบวนราชการทำให้สื่อและเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น	17 (7.1%)	82 (34.0%)	88 (36.5%)	43 (17.8%)	9 (3.7%)
14. ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร	14 (5.8%)	84 (34.9%)	102 (42.3%)	33 (13.7%)	7 (2.9%)
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น	21 (8.7%)	87 (36.1%)	85 (35.3%)	43 (17.8%)	4 (1.7%)
16. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น	23 (9.5%)	79 (32.8%)	90 (37.3%)	43 (17.8%)	5 (2.1%)
17. มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น	24 (10.0%)	90 (37.3%)	85 (35.3%)	38 (15.8%)	3 (1.2%)
18. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงิน	18 (7.5%)	56 (23.2%)	84 (34.9%)	66 (27.4%)	16 (6.6%)
19. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการหารายได้ ทั้งในด้านปริมาณและหลากหลายของแหล่งรายได้	23 (9.5%)	62 (25.7%)	83 (34.4%)	57 (23.7%)	15 (6.2%)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. ระบบกองทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันสัมฤทธิ์ผล โดยมีจำนวนเงินทุนสะสมในกองทุนต่างๆเพียงพอที่จะสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถ ดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง	18 (7.5%)	59 (24.5%)	90 (37.3%)	65 (27.0%)	7 (2.9%)
21. การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมตามต้นทุนและการใช้ที่เป็นจริง	10 (4.1%)	48 (19.9%)	115 (47.7%)	53 (22.0%)	14 (5.8%)
22. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยธุรกิจและหน่วยงานของรัฐในการใช้ทรัพยากร	19 (7.9%)	59 (24.5%)	102 (42.3%)	51 (21.2%)	9 (3.7%)
23. การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นไปตามภารกิจ	14 (5.8%)	59 (24.5%)	94 (39.0%)	57 (23.7%)	16 (6.6%)
24. คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น	2 (0.8%)	48 (19.9%)	83 (34.4%)	89 (36.9%)	18 (7.5%)
25. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	20 (8.3%)	82 (34.0%)	75 (31.1%)	59 (24.5%)	5 (2.1%)
26. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น	18 (7.5%)	86 (35.7%)	88 (36.5%)	45 (18.7%)	3 (1.2%)
27. รายได้ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	19 (7.9%)	84 (34.9%)	85 (35.3%)	46 (19.1%)	6 (2.5%)

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่ามหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์การบริหารจัดการดีขึ้นเล็กน้อย โดยมีจำนวนและร้อยละระหว่าง 29.5 - 47.7 มีบางข้อที่บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้น โดยมีจำนวนร้อยละระหว่าง 34.0 - 43.2

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ	3.18	1.00	ดีขึ้น เล็กน้อย
2. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	3.00	1.02	ดีขึ้น เล็กน้อย
3.การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	3.26	.92	ดีขึ้น เล็กน้อย
4. ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	3.50	.93	ดีขึ้น
5. หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการตลาด	3.45	.91	ดีขึ้น
6. ความประหยัดต้นทุนในการบริหารและการผลิต การศึกษา	3.13	.96	ดีขึ้น เล็กน้อย
7. ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.54	.94	ดีขึ้น
8. การออกนอกระบบราชการทำให้คุณภาพของบัณฑิตดีขึ้น	2.90	.95	ดีขึ้น เล็กน้อย
9. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	2.92	.99	ดีขึ้น เล็กน้อย
10. การกำหนดจำนวนและขนาดของหน่วยงาน ตามการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.06	.86	ดีขึ้น เล็กน้อย
11. การออกนอกระบบราชการทำให้มีประสิทธิภาพ ในการใช้สาธารณูปโภคและ อาคารสถานที่ ร่วมกันมีสูงขึ้น	3.03	3.02	ดีขึ้น เล็กน้อย
12. การออกนอกระบบราชการทำให้ การให้บริการของห้องสมุด การให้บริการด้านคอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น	3.35	1.01	ดีขึ้น เล็กน้อย
13. การออกนอกระบบราชการทำให้สื่อและเทคโนโลยี สภาพห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ ในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น	3.23	.95	ดีขึ้น เล็กน้อย
14. ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร	3.27	.88	ดีขึ้น เล็กน้อย
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น	3.33	.93	ดีขึ้น เล็กน้อย

รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น	3.33	.93	ดีขึ้น เล็กน้อย
16. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น	3.30	.94	ดีขึ้น เล็กน้อย
17. มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น	3.39	.91	ดีขึ้น เล็กน้อย
18. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงิน	2.98	1.0 4	ดีขึ้น เล็กน้อย
19. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการหารายได้ ทั้งในด้านปริมาณและหลากหลายของแหล่งรายได้	3.09	1.0 6	ดีขึ้น เล็กน้อย
20. ระบบกองทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันสัมฤทธิ์ผล มีจำนวนเงินทุนสะสมในกองทุนต่างๆเพียงพอให้มหาวิทยาลัยดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง	3.07	.97	ดีขึ้น เล็กน้อย
21. การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมตามต้นทุนและการใช้ที่เป็นจริง	2.95	.91	ดีขึ้น เล็กน้อย
22. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยธุรกิจและ หน่วยงานของรัฐในการใช้ทรัพยากร	3.12	.96	ดีขึ้น เล็กน้อย
23. การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นไปตามภารกิจ	2.99	.99	ดีขึ้น เล็กน้อย
24. คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น	2.70	.90	ดีขึ้น เล็กน้อย
25. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	3.22	.98	ดีขึ้น เล็กน้อย
26. สักส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น	3.30	.90	ดีขึ้น เล็กน้อย
27. รายได้ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	3.27	.94	ดีขึ้น เล็กน้อย
รวม	3.20	.71	ดีขึ้น เล็กน้อย

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ว่าเกือบทุกข้อมีผลลัพธ์ดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) มีเพียง 3 ข้อ ที่เห็นว่าผลลัพธ์ดีขึ้น ได้แก่

ข้อ 4 ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

ข้อ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการตลาด (ค่าเฉลี่ย = 3.45)

ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย = 3.54)

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ได้ผลตามตารางที่ 4.13 - 4.14

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig.
ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	2.100	1.050	2.205	.113
	ภายในกลุ่ม	233	107.624	.476		
	รวม	235	109.725			
ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.056	2.028	4.443 [*]	.013
	ภายในกลุ่ม	226	103.168	.456		
	รวม	228	107.224			
ประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.098	1.549	2.921	.056
	ภายในกลุ่ม	226	119.854	.530		
	รวม	228	122.952			
ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	9.766	4.883	7.716 [*]	.001
	ภายในกลุ่ม	231	146.197	.633		
	รวม	233	155.963			
ประสิทธิภาพการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.432	1.716	4.117 [*]	.018
	ภายในกลุ่ม	217	90.447	.417		
	รวม	219	93.879			
ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.977	.989	1.950	.145
	ภายในกลุ่ม	233	118.130	.507		
	รวม	235	120.108			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าบุคลากรที่ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล และ ประสิทธิภาพการบริหารโดยรวม

บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในเรื่องประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน และผลลัพธ์ของการบริหารจัดการ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
ประสิทธิภาพด้านการบริหาร ทั่วไป	ผู้บริหาร	34	3.36	.56
	ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ	98	3.07	.76
	ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร	97	3.17	.65
	รวม	229	3.16	.69
	ประสิทธิภาพด้านการ บริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	34	3.45
ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ	98	3.15	.67	
ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร	97	3.41	.67	
รวม	229	3.31	.69	
ประสิทธิภาพด้านการ บริหารงานการเงินและ ทรัพย์สิน	ผู้บริหาร	34	3.12	.75
	ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ	96	2.90	.73
	ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร	99	3.14	.72
	รวม	229	3.04	.73
	ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคล	ผู้บริหาร	34	3.56
ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ		97	2.93	.76
ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร		103	3.13	.68
รวม		234	3.11	.82

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
ประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยรวม	ผู้บริหาร	34	3.37	.60
	ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ	94	3.01	.68
	ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร	92	3.19	.63
	รวม	220	3.14	.65
	ผลลัพธ์ของการบริหาร จัดการ	ผู้บริหาร	33	3.37
ผลลัพธ์ของการบริหาร จัดการ	ข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ	99	3.11	.76
	ข้าราชการสาย ข,ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ,บริหาร	104	3.23	.70
	รวม	236	3.20	.71

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแต่ทำให้มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ดีขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) มีเพียงบางกลุ่มคือกลุ่มที่เป็นผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข, ค และ พนักงานกลุ่มวิจัยฯ และบริหาร ที่เห็นว่าประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการเหมาะสมและทำให้มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.45 และ 3.41 ตามลำดับ) และกลุ่มผู้บริหาร เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เหมาะสมและทำให้เกิดประสิทธิภาพความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และพบว่ากลุ่มข้าราชการสาย ก และ พนักงานกลุ่มวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยของกลุ่มอื่นๆ ทุกกลุ่ม

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

ความแตกต่างของความคิดเห็นอันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจในการบริหารของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง มีไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอาจส่งผลถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร

เกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ได้ผลตามตารางที่ 4.15 - 4.19

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก / พนักงานวิชาการ		ข้าราชการ ข,ค/ พนักงานสนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.การปรับโครงสร้างการบริหารงานและผังการบริหารของมหาวิทยาลัย	3.56	.70	3.20	.91	3.26	.84
2. ความชัดเจนครอบคลุมของพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย	3.53	.66	3.08	.91	3.04	.84
3. องค์ประกอบ วิธีการได้มา และบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.44	.89	3.02	.98	3.26	.80
4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ	3.62	.82	3.29	.88	3.35	.82
5. ความเป็นมืออาชีพนในการบริหารงานของผู้บริหาร	3.21	.81	2.95	1.08	3.23	.93
6. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ	2.94	.95	2.86	1.00	3.08	.94
7. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	3.12	.77	3.05	1.00	3.11	.76
8. ความชัดเจนและสอดคล้องในการกำหนดแผนนโยบาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายปรัชญาและภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.53	.83	3.17	.89	3.40	.92
9. อำนาจและความคล่องตัวในการจัดตั้ง ยุบรวมหน่วยงาน	3.56	.99	3.11	.90	3.07	.90
10. อำนาจการบริหารปราศจากการแทรกแซงในการบริหารงานและการกำหนดภารกิจโดยหน่วยงานที่มีใช้หน่วยงานวิชาการ	3.12	.95	3.04	.95	3.06	.91
รวม	3.36	.56	3.07	.76	3.17	.65

จากตาราง 4.15 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสม และมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20) มีบางข้อที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40) ได้แก่

ข้อ 5 ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

ข้อ 6 ระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.94)

ข้อ 7 การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.12)

ข้อ 10 อำนาจการบริหารปราศจากการแทรกแซงในการบริหารงานและการกำหนดภารกิจโดยหน่วยงานที่มีใช้หน่วยงานวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.12)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก / พนักงาน วิชาการ		ข้าราชการ ข,ค/ พนักงาน สนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. โครงสร้างของการบริหารงานวิชาการ และ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสภาวิชาการ	3.35	.85	3.08	.83	3.32	.82
2. ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา	3.44	.96	3.16	.85	3.29	.84
3. ระบบการอนุมัติและทำการเปิดสาขาวิชา หรือหลักสูตรได้ตามแผน	3.47	.83	3.13	.90	3.41	.84
4. ระบบการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการผลิต งานวิจัย	3.68	.88	3.28	.81	3.62	.92
5. ระบบการพัฒนารูปแบบให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคม	3.35	.92	3.30	.86	3.61	.80
6. ระบบและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	3.41	1.02	3.01	.90	3.31	.80
รวม	3.45	.71	3.16	.67	3.42	.67

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20) มีบางข้อที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40) ได้แก่

ข้อ 1 โครงสร้างของการบริหารงานวิชาการ และ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.35)

ข้อ 5 ระบบการพัฒนารูปแบบให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.35)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมีความเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่น่าจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานงานวิชาการของมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด แต่ กลับมีความคิดเห็นโดยภาพรวม และเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความเหมาะสม และมีผลต่อ ประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สิน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก / พนักงานวิชาการ		ข้าราชการ ข,ค/ พนักงานสนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. โครงสร้างของการบริหารงานการเงินและ ทรัพย์สิน	3.12	.88	2.85	.94	3.18	.80
2. องค์ประกอบ วิธีการได้มาและบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการบริหารงานการเงินและ ทรัพย์สิน	3.12	.91	2.81	.82	3.22	.78
3. ระบบกองทุนสะสมของมหาวิทยาลัย	3.21	1.04	3.16	.98	3.24	.84
4. ระบบการระดมรายได้ และการจัดหา ผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ ราชพัสดุและ ทรัพย์สินทางปัญญา	3.06	.95	2.90	.83	3.16	.95
5. ระบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การวางแผนการ ใช้ทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมตามต้นทุนที่เป็นจริง	3.09	.87	2.94	.88	3.16	.94
6. ระบบ และระเบียบ ข้อบังคับทางการเงิน	3.18	.94	2.97	.94	3.08	.98
7. การกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณ ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	3.21	.88	2.89	.87	3.14	.81
8. ระบบ และระเบียบ ในงานพัสดุของ มหาวิทยาลัย	2.94	1.01	2.77	.88	3.10	.93
9. ระบบบัญชี	3.09	.97	2.81	.94	2.98	1.01
10. ระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้ งบประมาณของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	3.21	1.04	2.91	.91	3.09	.90
รวม	3.12	.75	2.90	.73	3.14	.72

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายข้อทุกข้อว่ามีความเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

ตารางที่ 4.18 คล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก / พนักงานวิชาการ		ข้าราชการ ข, ค/ พนักงานสนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. โครงสร้างของการบริหารงานบุคคล	3.59	.82	3.10	.82	3.15	.77
2. องค์ประกอบวิธีได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	3.41	.70	2.95	.82	3.15	.78
3. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.06	.95	2.85	1.02	3.18	.87
4. ระบบการทำสัญญาจ้าง	3.29	.91	2.92	.91	3.13	.81
5. ระบบการกำหนดอัตราค่าจ้าง และขอบข่ายงาน (job description) ของบุคลากร	3.29	.91	2.94	1.01	3.04	.86
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ	3.38	.85	2.85	.96	3.10	.98
7. การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง และความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง	3.41	.86	2.84	.96	3.04	1.03
8. โครงสร้างเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.29	.97	2.98	1.00	3.00	.87
9. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	3.62	.85	3.09	1.05	3.25	.92
10. ระบบการลงโทษ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์	3.26	.90	2.87	.99	3.03	.81
11. ระบบการพัฒนาบุคลากร	3.59	.70	2.99	.92	3.28	.93
12. การปรับแนวคิบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	3.32	.77	2.85	.88	3.02	.89
รวม	3.55	1.15	2.93	.76	3.13	.68

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าบุคลากรกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40) มีบางข้อที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20) ได้แก่

ข้อ 1 โครงสร้างของการบริหารงานบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

ข้อ 2 องค์ประกอบวิธีได้มา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.41)

ข้อ 7 การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง และความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.41)

ข้อ 9 ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.62)

ข้อ 11 ระบบการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมีความเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อทุกข้อ เห็นว่ามีความเหมาะสม แต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้าง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัย หลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก / พนักงานวิชาการ		ข้าราชการ ข,ค/ พนักงานสนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ	3.70	.77	3.03	1.02	3.17	1.00
2. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	3.30	.88	2.80	1.09	3.08	.96
3. การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	3.30	.73	3.21	.94	3.30	.96
4. ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	3.61	.66	3.33	1.04	3.60	.89
5. หลักสูตรการเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด	3.73	.72	3.33	.97	3.48	.90
6. ความประหยัดต้นทุนในการบริหารและการผลิตการศึกษา	3.30	.81	2.97	.96	3.22	1.00
7. ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.73	.67	3.52	1.02	3.50	.93
8. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้คุณภาพของบัณฑิตดีขึ้น	3.03	.85	2.77	1.02	2.99	.91
9. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.09	.84	2.78	1.08	2.99	.95
10. การกำหนดจำนวนและขนาดของหน่วยงาน ตามการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.36	.74	2.95	.96	3.08	.76
11. การออกนอกระบบราชการทำให้มีประสิทธิภาพในการใช้สาธารณูปโภคและ อาคารสถานที่ ร่วมกัน มีสูงขึ้น	3.15	.97	2.98	1.06	3.03	.98
12. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้ การให้บริการของห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น	3.58	.61	3.38	1.01	3.25	.96
13. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้สื่อเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น	3.33	.82	3.25	.98	3.18	.97

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ก/ พนักงาน วิชาการ		ข้าราชการ ข,ค/ พนักงาน สนับสนุน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
14. ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร	3.47	.90	3.29	.89	3.19	.85
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น	3.68	.84	3.40	1.00	3.26	.85
16. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น	3.53	.86	3.21	.90	3.31	1.00
17. มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดผู้สังคมนักมากขึ้นและหลากหลายขึ้น	3.59	.74	3.41	.96	3.41	.91
18. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงิน	3.21	1.01	2.81	1.06	3.06	1.01
19. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการหารายได้ ทั้งในด้านปริมาณและหลากหลายของแหล่งรายได้	3.21	1.07	2.86	1.13	3.26	.96
20. ระบบกองทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันสัมฤทธิ์ผล	3.06	.98	2.95	1.03	3.18	.89
21. การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมตามต้นทุนและการใช้ที่เป็นจริง	3.00	.89	2.84	1.00	3.03	.82
22. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยธุรกิจและหน่วยงานของรัฐในการใช้ทรัพยากร	3.09	1.11	3.00	1.02	3.24	.82
23. การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นไปตามภารกิจ	3.18	.97	2.91	1.06	3.01	.94
24. คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น	3.44	.70	3.26	.96	3.30	.91
25. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	3.47	.71	3.08	1.07	3.27	.95
26. สักส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น	3.44	.82	3.24	.98	3.30	.85
27. รายได้ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	3.38	.85	3.21	1.00	3.28	.92
รวม	3.37	.59	3.10	.76	3.23	.70

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อ จำนวน 15 ข้อ มีผลลัพธ์ดีขึ้นไปเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) และมีจำนวน 12 ข้อ ที่เห็นว่ามีผลลัพธ์ดีขึ้น ได้แก่

- ข้อ 1 มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ (ค่าเฉลี่ย = 3.70)
- ข้อ 4 ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย = 3.61)
- ข้อ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (ค่าเฉลี่ย = 3.73)
- ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73)
- ข้อ 12 การออกนอกระบบราชการทำให้ การให้บริการของห้องสมุด การให้บริการด้านคอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.58)
- ข้อ 14 ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.47)
- ข้อ 15 การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.68)
- ข้อ 16 มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.53)
- ข้อ 17 มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.59)
- ข้อ 24 คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.44)
- ข้อ 25 บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.47)
- ข้อ 26 สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.44)

บุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อเกือบทุกข้อ มีผลลัพธ์ดีขึ้นไปเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) มีเพียง 3 ข้อ ที่เห็นว่ามีผลลัพธ์ดีขึ้น ได้แก่

- ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย = 3.52)

ข้อ 15 การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.40)

ข้อ 17 มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.41)

บุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัย และสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย ภาพรวม และเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่มีผลลัพธ์ดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) มีเพียง บางข้อที่เห็นว่าผลลัพธ์ดีขึ้น ได้แก่

ข้อ 4 ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย(ค่าเฉลี่ย = 3.60)

ข้อ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด(ค่าเฉลี่ย = 3.48)

ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50)

ข้อ 17 มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลาย ขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.41)

3. ความคิดเห็นของนักศึกษาของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ภายหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย กำหนดให้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้นมาก |
| 4 | หมายถึง | มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้น |
| 3 | หมายถึง | มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้นเล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน |
| 1 | หมายถึง | มหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ลดลง |

ปรากฏผลดังในตารางที่ 4.27 – 4.28

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจาก
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ	9 (9.0%)	41 (41.0%)	42 (42.0%)	8 (8.0%)	0 (0%)
2. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	5 (5.0%)	16 (16.0%)	44 (44.0%)	29 (29.0%)	6 (6.0%)
3. การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	13 (13.0%)	39 (39.0%)	39 (39.0%)	7 (7.0%)	2 (2.0%)
4. ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	15 (15.0%)	57 (57.0%)	24 (24.0%)	4 (4.0%)	0 (0%)
5. หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด	14 (14.0%)	58 (58.0%)	22 (22.0%)	6 (6.0%)	0 (0%)
6. ความประหยัดต้นทุนในการบริหารและการผลิต การศึกษา	2 (2.0%)	19 (19.0%)	49 (49.0%)	22 (22.0%)	8 (8.0%)
7. ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	9 (9.0%)	45 (45.0%)	34 (34.0%)	11 (11.0%)	1 (1.0%)
8. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้คุณภาพของบัณฑิตดีขึ้น	5 (5.0%)	20 (20.0%)	44 (44.0%)	26 (26.0%)	5 (5.0%)
9. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	5 (5.0%)	26 (26.0%)	47 (47.0%)	18 (18.0%)	4 (4.0%)
10. การกำหนดจำนวนและขนาดของหน่วยงานตามการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	4 (4.0%)	25 (25.0%)	54 (54.0%)	15 (15.0%)	2 (2.0%)
11. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีประสิทธิภาพ ในการใช้สาธารณูปโภคและ อาคารสถานที่ ร่วมกันมีสูงขึ้น	5 (5.0%)	45 (45.0%)	34 (34.0%)	11 (11.0%)	4 (4.0%)
12. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้ การให้บริการของห้องสมุด คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ และแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น	18 (18.0%)	46 (46.0%)	24 (24.0%)	10 (10.0%)	2 (2.0%)
13. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้สื่อเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น	20 (20.0%)	38 (38.0%)	30 (30.0%)	9 (9.0%)	3 (3.0%)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร	10 (10.0%)	35 (35.0%)	48 (48.0%)	7 (7.0%)	0 (0%)
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น	6 (6.0%)	46 (46.0%)	38 (38.0%)	10 (10.0%)	0 (0%)
16. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น	12 (12.0%)	39 (39.0%)	35 (35.0%)	12 (12.0%)	0 (0%)
17. มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น	12 (12.0%)	42 (42.0%)	32 (32.0%)	11 (11.0%)	2 (2.0%)
18. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงิน	10 (10.0%)	32 (32.0%)	36 (36.0%)	20 (20.0%)	2 (2.0%)
19. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการหารายได้ทั้งในด้านปริมาณและหลากหลายของแหล่งรายได้	11 (11.0%)	33 (33.0%)	44 (44.0%)	9 (9.0%)	3 (3.0%)
20. ระบบกองทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันสัมฤทธิ์ผล	7 (7.0%)	32 (32.0%)	41 (41.0%)	19 (19.0%)	1 (1.0%)
21. การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเหมาะสมตามต้นทุนและการใช้ที่เป็นจริง	6 (6.0%)	28 (28.0%)	40 (40.0%)	22 (22.0%)	3 (3.0%)
22. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยธุรกิจและหน่วยงานของรัฐในการใช้ทรัพยากร	7 (7.0%)	36 (36.0%)	43 (43.0%)	13 (13.0%)	1 (1.0%)
23. การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นไปตามภารกิจ	6 (6.0%)	17 (17.0%)	48 (48.0%)	22 (22.0%)	7 (7.0%)
24. คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น	11 (11.0%)	38 (38.0%)	34 (34.0%)	17 (17.0%)	0 (0%)
25. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	10 (10.0%)	30 (30.0%)	39 (39.0%)	17 (17.0%)	4 (4.0%)
26. สักส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น	5 (5.0%)	37 (37.0%)	37 (37.0%)	19 (19.0%)	1 (1.0%)
27. รายได้ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	7 (7.0%)	34 (34.0%)	41 (41.0%)	17 (17.0%)	1 (1.0%)

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่ามหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์การบริหารจัดการดีขึ้นเล็กน้อย โดยมีจำนวนและร้อยละระหว่าง 36.0 – 54.0 มีจำนวน 11 ข้อที่นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้น โดยมีจำนวนและร้อยละระหว่าง 38.0 - 58.0 ได้แก่

ข้อ 3 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)

ข้อ 4 ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

ข้อ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐาน

ข้อ 11 การออกนอกระบบราชการทำให้มีประสิทธิภาพ ในการใช้สาธารณูปโภคและอาคารสถานที่ ร่วมกันมีสูงขึ้น

ข้อ 12 การออกนอกระบบราชการทำให้ การให้บริการของห้องสมุด การให้บริการด้านคอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัยดีขึ้น

ข้อ 13 การออกนอกระบบราชการทำให้สื่อและเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น

ข้อ 15 การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีมากขึ้น

ข้อ 16 มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น

ข้อ 17 มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้นและหลากหลายขึ้น

ข้อ 24 คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับ
ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ	3.51	.82	ดีขึ้น
2. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	2.85	.96	ดีขึ้นเล็กน้อย
3. การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	3.54	.88	ดีขึ้น
4. ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	3.83	.73	ดีขึ้น
5. หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาด	3.80	.74	ดีขึ้น
6. ความประหยัดต้นทุนในการบริหารและการผลิต การศึกษา	2.85	.91	ดีขึ้นเล็กน้อย
7. ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน	3.50	.83	ดีขึ้น
8. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้คุณภาพบัณฑิตดีขึ้น	2.94	.96	ดีขึ้นเล็กน้อย
9. อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.10	.93	ดีขึ้นเล็กน้อย
10. การกำหนดจำนวนและขนาดของหน่วยงาน ตามการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.14	.84	ดีขึ้นเล็กน้อย
11. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีประสิทธิภาพ ในการ ใช้สาธารณูปโภคและ อาคารสถานที่ ร่วมกันมีสูงขึ้น	3.36	.90	ดีขึ้นเล็กน้อย
12. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้ การให้บริการของ ห้องสมุด คอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของ มหาวิทยาลัยดีขึ้น	3.68	.97	ดีขึ้น
13. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้สื่อและเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆดีขึ้น	4.23	1.01	ดีขึ้นมาก
14. ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร	3.48	.77	ดีขึ้น
15. การสะสมสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยของบุคลากรมากขึ้น	3.30	.76	ดีขึ้นเล็กน้อย
16. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากหน่วยงาน ภายนอกมากขึ้น	3.52	.88	ดีขึ้น
17. มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมากขึ้น และหลากหลายขึ้น	3.51	.92	ดีขึ้น
18. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงิน	3.28	.96	ดีขึ้นเล็กน้อย
19. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการหารายได้ ทั้งในด้านปริมาณ และหลากหลายของแหล่งรายได้	3.40	.91	ดีขึ้นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. ระบบกองทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันสัมฤทธิ์ผล โดยมีจำนวนเงินทุนสะสมในกองทุนต่างๆเพียงพอที่จะสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง	3.25	.88	ดีขึ้นเล็กน้อย
21. การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมตามต้นทุนและการใช้ที่เป็นจริง	3.12	.93	ดีขึ้นเล็กน้อย
22. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยธุรกิจและหน่วยงานของรัฐในการใช้ทรัพยากร	3.35	.83	ดีขึ้นเล็กน้อย
23. การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นไปตามภารกิจ	2.93	.96	ดีขึ้นเล็กน้อย
24. คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น	3.43	.90	ดีขึ้น
25. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	3.25	.99	ดีขึ้นเล็กน้อย
26. สักส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสูงขึ้น	3.26	.86	ดีขึ้นเล็กน้อย
27. รายได้ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ 10 ได้รับจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	3.29	.87	ดีขึ้นเล็กน้อย
รวม	3.36	.50	ดีขึ้นเล็กน้อย

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลังจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่ามหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ของการบริหารจัดการโดยภาพรวม และเป็นรายชื่อส่วนใหญ่ ดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40) มีจำนวน 1 ข้อที่นักศึกษาเห็นว่า มีผลลัพธ์ของการบริหารจัดการดีขึ้นมาก คือ ข้อ 13 การออกนอกระบบราชการทำให้สื่อและเทคโนโลยี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่างๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.23)

นักศึกษาเห็นว่า มีผลลัพธ์ของการบริหารจัดการดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20) มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 มีการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการจัดการ (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

ข้อ 3 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS) (ค่าเฉลี่ย = 3.54)

ข้อ 4 ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย = 3.83)

ข้อ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (ค่าเฉลี่ย = 3.80)

ข้อ 7 ปัจจุบันวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำสูงกว่าเดิม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

ข้อ 12 การออกนอกกระบวนราชการทำให้ การให้บริการของห้องสมุด การให้บริการด้านคอมพิวเตอร์ สารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย = 3.68)

ข้อ 14 ความเป็นอิสระทางด้านวิชาการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

ข้อ 16 มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนการสร้างงานวิจัย จากหน่วยงานภายนอก (ค่าเฉลี่ย = 3.52)

ข้อ 17 มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

ข้อ 24 คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยในการออกนอกกระบวนราชการของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรปรับปรุงในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์กับรัฐและหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ข้อควรปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
1. ระบบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การกำกับคุณภาพการศึกษา และการรับรองวิทยฐานะของหน่วยงานกลางของรัฐบาล	128	32.7
2. ความร่วมมือกับเอกชนในด้านต่างๆ	100	25.6
3. ความเหมาะสมของ Unit Cost ที่สำนักงานประมาณใช้คำนวณเงินอุดหนุน (Block Grant)	59	15.1
4. ความเหมาะสมและเพียงพอในการอนุมัติงบประมาณของมหาวิทยาลัยผ่านสำนักงานประมาณ	63	16.1
5. ระบบการตรวจสอบทางการเงินจากหน่วยงานของรัฐ	41	10.5

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อควรปรับปรุงในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสัมพันธ์กับ

รัฐและหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่สำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การกำกับคุณภาพการศึกษา และการรับรองวิทยฐานะของหน่วยงานกลางของรัฐบาล (ร้อยละ 32.7) ความร่วมมือกับเอกชนในด้านต่างๆ (ร้อยละ 25.6) และความเหมาะสมและเพียงพอในการอนุมัติงบประมาณของมหาวิทยาลัยผ่านสำนักงบประมาณ (ร้อยละ 16.1)

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ข้อควรปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
1. ความรวดเร็ว คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	116	11.5
2. ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานของผู้บริหาร	77	7.6
3. ระบบการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้	82	8.1
4. ระบบการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (MIS)	74	7.3
5. หลักสูตรการเรียนการสอน	100	9.9
6. การสนับสนุนการสะสมสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดสู่สังคม	73	7.2
7. ปริมาณและหลากหลายของแหล่งรายได้	32	3.2
8. ระบบกองทุนสะสม	33	3.3
9. ความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย	47	4.6
10. ระบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การวางแผน การใช้ทรัพยากร และการจัดสรรงบประมาณ	61	6.0
11. ความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ และโปร่งใสในการบริหารการเงินของหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย	57	5.6
12. ระบบบัญชี	37	3.7
13. ความรู้ความสามารถของบุคลากร	68	6.7
14. ความเหมาะสมและเป็นธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	60	5.9
15. ความเพียงพอและเป็นธรรมในเงินเดือน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ ที่ได้รับและผลตอบแทนที่ได้รับ	68	6.7
16. ความเหมาะสมและเป็นธรรมในระบบการลงโทษ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์	42	4.2

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่สำคัญมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ความรวดเร็ว คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 11.5) หลักสูตรการเรียนการสอน (ร้อยละ 9.9) และ ระบบการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ (ร้อยละ 8.1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานด้านต่างๆของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผลการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรากฏผลดังนี้

1.1 สถานภาพองค์กร

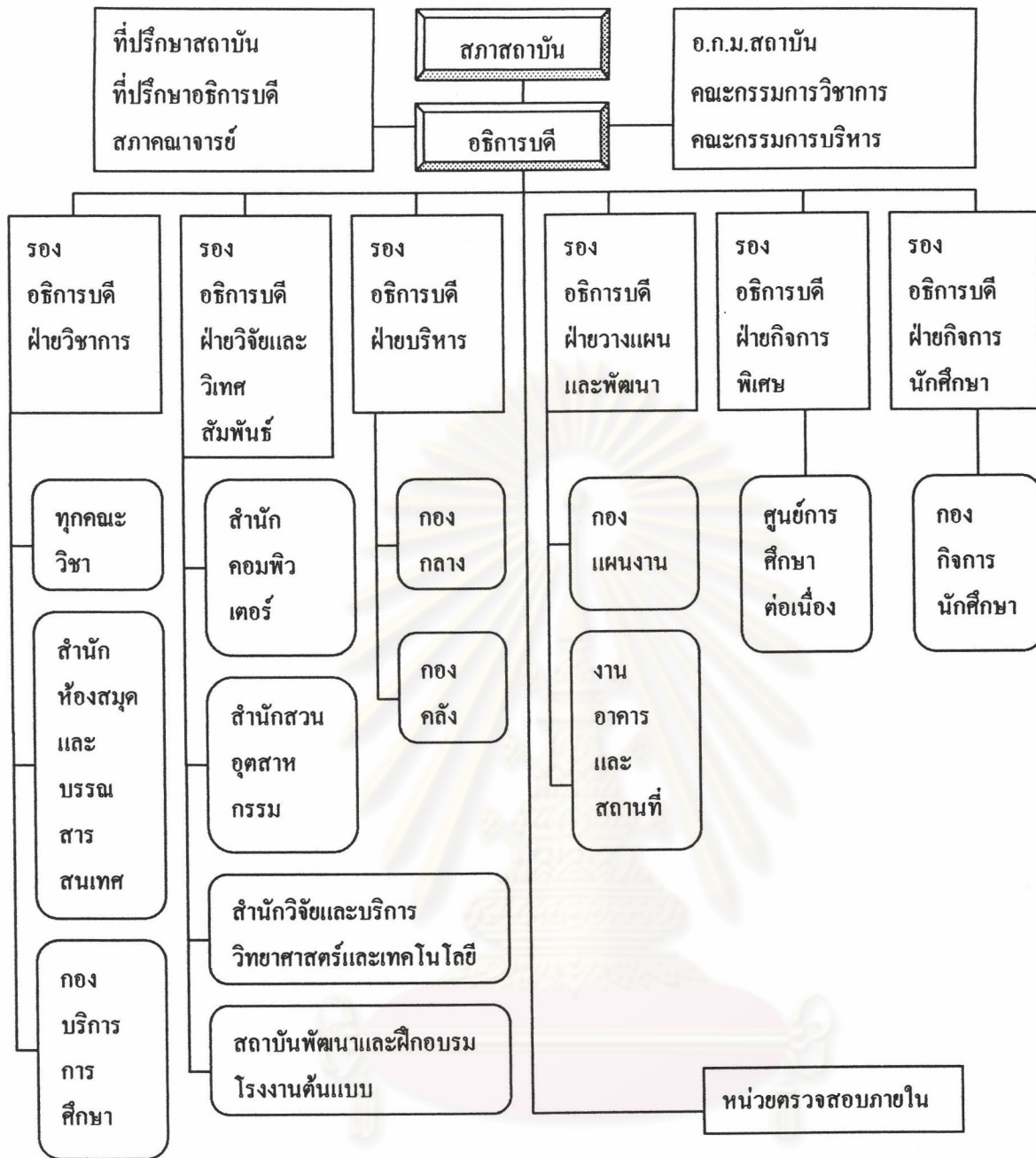
ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย - เป็นนิติบุคคล ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาล - อยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎ ระเบียบของทางราชการและอยู่ในการดูแลของปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับของรัฐบาล - เป็นนิติบุคคลซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาล - มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการบริหารงานของตนเอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

1.2 โครงสร้างการบริหาร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารมาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้มีผลต่อการปรับโครงสร้างการบริหารและโครงสร้างหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4.1 และ 4.2



แผนภูมิที่ 4.1 โครงสร้างการบริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ

ที่มา: รายงานประจำปี 2540 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



แผนภูมิที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยหลังเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ที่มา : รายงานประจำปี 2544 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จากแผนภูมิที่ 4.1 และแผนภูมิที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

1.2.1 สถานมหาวิทยาลัย ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถานมหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่คล้ายคลึงกันคือ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย แต่หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วสถานมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น โดยสามารถเปรียบเทียบกันได้ดังนี้

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- องค์กรประกอบของคณะกรรมการสภาสถาบันประกอบด้วย บุคคลภายนอกและภายใน มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน	- องค์กรประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย บุคคลภายนอกและภายใน โดยมีบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายใน
- วางนโยบายของสถาบันเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	- วางนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
- วางระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันวางข้อบังคับว่าด้วยการประชุมที่สำคัญๆ	- วางระเบียบ ออกประกาศ ข้อกำหนด และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- พิจารณาเสนอการจัดตั้ง การรวม และการยุบคณะ บัณฑิต วิทยาลัย วิทยาลัย สำนักและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการต่อทบวงมหาวิทยาลัย	- อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกคณะ สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว
- พิจารณาเสนอหลักสูตรการศึกษาของสถาบันต่อทบวงมหาวิทยาลัย	- อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการบูรรวมหรือยกเลิกหลักสูตร
- พิจารณาคำเนิการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี - แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่า	- พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และถอดถอนอธิการบดี - แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<ul style="list-style-type: none"> - วางระเบียบและข้อบังคับ เกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สินของ สถาบัน - อนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรายรายได้ของสถาบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการรายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย - อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและ เสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการ และกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย - แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
	<ul style="list-style-type: none"> - ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย - ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และผู้บริหาร - สภามหาวิทยาลัยมีหน่วยงาน 2 หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อและทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของสภามหาวิทยาลัย คือ ที่ปรึกษาวิทยาลัย และหน่วยตรวจสอบภายใน

1.2.2 อธิการบดี เป็นผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนด ข้อบังคับ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีลักษณะคล้ายคลึงกับก่อนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่มีอำนาจและหน้าที่ เพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยดังนี้

1. บรรจุ แต่งตั้ง และถอดถอนพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
2. จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

3. จัดหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ

เมื่อเปรียบเทียบถึงหน่วยงาน ที่จะต้องทำงานร่วมกับอธิการบดี ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้ดังนี้

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>อธิการบดี จะประสานการทำงานด้านต่างๆกับหน่วยงานภายในและควบคุมการดำเนินงาน โดยมีที่ปรึกษาสถาบัน ที่ปรึกษาอธิการบดี สภาคณาจารย์ อ.ก.ม.สถาบัน คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหาร และ หน่วยตรวจสอบภายใน ที่ทำงานโดยผ่านอธิการบดี</p>	<p>หน่วยงานกลางที่ทำงานสนับสนุนอธิการบดีมี 2 ลักษณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานที่ช่วยในการกำกับดูแลการบริหารงานด้านต่างๆ ได้แก่ สภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารการเงิน และทรัพย์สินมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และที่ปรึกษาอธิการบดี 2. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา และสนับสนุนการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีทั้งที่มาจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น สภาคณาจารย์และพนักงาน และที่มาจากบุคคลภายนอก เช่น คณะกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย
<p>- มีรองอธิการบดีจำนวน 6 คน สอดคล้องกับภารกิจ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย และวิเทศสัมพันธ์ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ</p>	<p>- มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนตำแหน่ง รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นรองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการและรองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร เพื่อเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้กับตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>- มีรองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและรองอธิการบดีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและสารสนเทศ รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล รองอธิการบดีวิทยาเขต บางขุนเทียนและราชบุรี</p> <p>- มีการเพิ่มตำแหน่งรองอธิการบดีที่ไม่ได้รับผิดชอบในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ มีหน้าที่สนับสนุนการทำงานของอธิการบดีโดยทั่วไป</p>

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
การบริหารและจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามรายการที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานกลางของรัฐ	การบริหารและจัดสรรทรัพยากรมีลักษณะรวมศูนย์ (Centralized) โดยการบริหารงานของส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ สำนักอธิการบดี จะรับผิดชอบงานธุรการเกือบทั้งหมด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันมากขึ้น การบริหารงานของคณะ จะเน้นไปในด้านการบริหารวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2.3 ระบบการสรรหาผู้บริหาร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- วิธีเลือกกรรมการสถาบันให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน	- การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- สถาบันมีอิสระในการเลือกผู้บริหารในระดับหนึ่ง โดยใช้วิธีตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2528 ที่ตราไว้ในหมวด 2 ว่าด้วยตำแหน่งกรรมการและตำแหน่งบริหาร โดยอธิการบดีนั้นจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ตามคำแนะนำของสภาสถาบัน	- มหาวิทยาลัยมีอำนาจและความเป็นอิสระในการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารของตนเอง โดยอยู่ภายใต้ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย และสามารถออกระเบียบเงินเดือนและค่าตอบแทนให้กับผู้บริหาร โดยไม่ต้องอ้างอิงกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง - การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอธิการบดี ให้เป็น อำนาจของสภามหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- สถาบันมีอิสระในวิธีการสรรหาในระดับหนึ่งคือ การสรรหาผู้บริหารจะมาจากภาคราชการซึ่งอาจจะมาจากภายในสถาบันเองหรือโอนมาจากหน่วยราชการอื่น แต่ยังคงยึดในการเลือกผู้บริหารจากภาคเอกชน เนื่องจาก เงินเดือนและค่าตอบแทนที่จะให้แก่ผู้บริหาร เป็นไปตามระเบียบของ ก.พ. และเงินประจำตำแหน่งจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง</p>	<p>- ระบบการสรรหาผู้บริหารในปัจจุบัน มีหลักการคือ การแข่งขัน โดยผลของการแข่งขัน จะเป็นข้อมูลของความสามารถและคุณลักษณะของผู้ที่อยู่ในกระบวนการสรรหา และให้อำนาจมากแก่คณะกรรมการสรรหา</p> <p>- ในวิธีการได้มาของผู้บริหาร เช่นว่า ใช้วิธีสรรหาโดยทั่วไปกับทั้งบุคคลภายในและภายนอก มีการเปิดรับสมัคร ให้เสนอชื่อ และมีการสัมภาษณ์ โดยในปัจจุบันมีบุคคลภายนอกเป็นคณบดี 1 คน เป็นหัวหน้าภาค 2 คน</p>

ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับคามอิสระที่เพิ่มขึ้น สภามหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย มีอำนาจเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลั่นกรองก่อนนำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอนุมัติเป็นสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติในเรื่องสำคัญๆ ของมหาวิทยาลัยได้ ทำให้เกิดความอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง สภามหาวิทยาลัยยังมีความสำคัญต่อการกำหนดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหาร ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และผู้บริหาร

การที่มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการบริหารงานของตนเองสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ทำให้อธิการบดีจำเป็นต้องเป็นมืออาชีพในการบริหารและจัดสรรทรัพยากรมากขึ้น

หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้มีการปรับระบบการทำงานใหม่ โดยการนำเอาแนวคิดของระบบการบริหารงานคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) มาใช้ในการดำเนินการ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

1. การประกันคุณภาพ ซึ่งเน้นไปที่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของหน่วยงานภายใน

2. การเพิ่มผลผลิต ซึ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ โดยมีการดำเนินการโดยทำการวิเคราะห์กระบวนการงานและขั้นตอนการทำงาน จัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description for Management: JDM) และผังการไหลของงาน (Job Route) เพื่อทำการปรับปรุงกระบวนการงานร่วมกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (MIS) มาใช้เพื่อปรับโครงสร้างการดำเนินงานและสายบังคับบัญชา ให้เกิดการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงานผู้ปฏิบัติระดับล่างมากขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานหรือการให้บริการที่เบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว (One Stop Services) อันจะเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อน

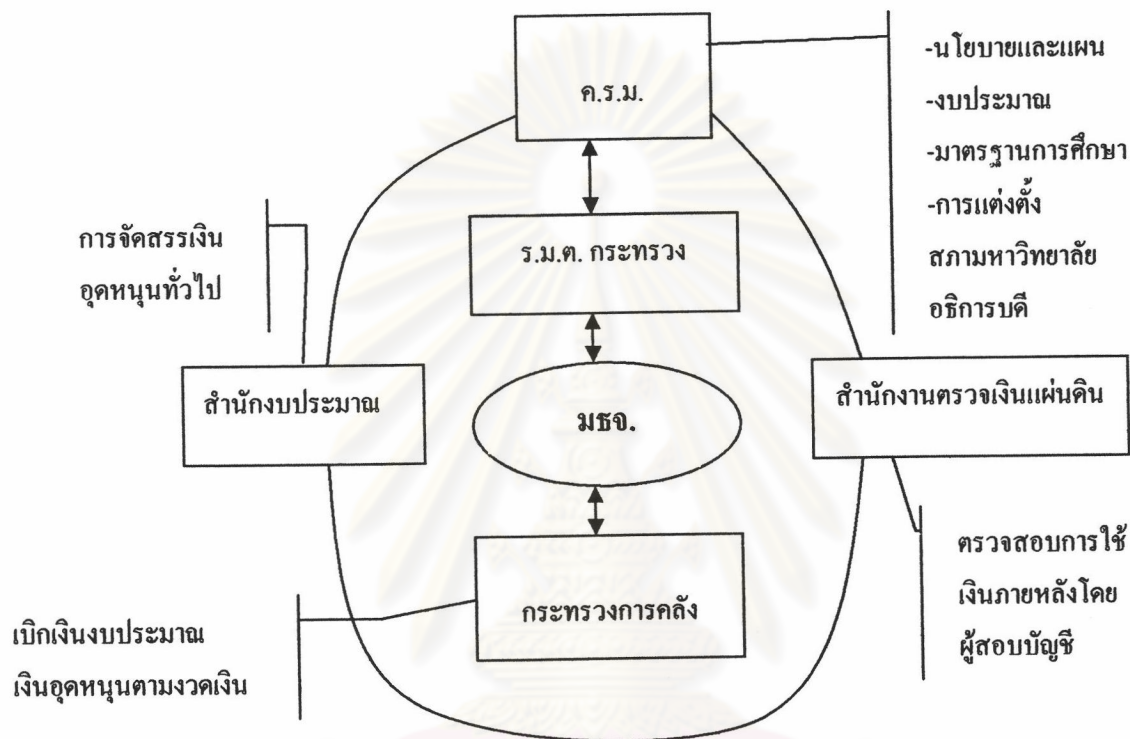
ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารและโครงสร้างองค์กร รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัยสารสนเทศ และหัวหน้าส่วนอาคารสถานที่ ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า โครงสร้างการบริหารทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จเร็วขึ้น เพราะมีอำนาจในการบริหารจัดการและมีความคล่องตัวมากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างองค์กรทำให้ลดเวลาในการสั่งการ อย่างไรก็ตามก็ตามผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ให้ความเห็นว่า โครงสร้างการบริหารทำให้ผู้บริหารมีอำนาจทางการเงินสูงขึ้น แต่อำนาจในการสั่งการยังคงมีปัญหาอยู่ เนื่องจากยังไม่คุ้นเคยกับระบบ

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.15) จะพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารว่า อยู่ในระดับเหมาะสม และมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ก พนักงานวิชาการ บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมแต่มีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งน่าจะมีสาเหตุสำคัญมาจากความแตกต่างในหน้าที่การรับผิดชอบที่มีผลต่อความคิดเห็นและความรู้ ความเข้าใจ หรือผลกระทบที่ได้จากการบริหารมีความแตกต่างกันในบุคลากรแต่ละระดับ

จากผลการศึกษาแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.15) ยังพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง “ระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี และผู้บริหารในระดับต่างๆ” ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม สอดคล้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์จากการบริหาร (ตารางที่ 4.19) “ในเรื่องการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม” ที่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการ บุคลากรกลุ่มที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการมีไม่สูงนัก

(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 และ 3.08) ซึ่งน่าจะมีสาเหตุสำคัญมาจากการที่มหาวิทยาลัยพึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร มีผลต่อความชัดเจนในกลไกตรวจสอบของผู้บริหาร

1.3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แสดงได้ดังในแผนภูมิที่ 4.3



แผนภูมิที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กับหน่วยงานภายนอก

จากแผนภูมิที่ 4.3 แสดงว่า หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้สังกัดหน่วยงานใด แต่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลแทนรัฐบาล ในด้านนโยบายและแผนงบประมาณ มาตรฐานการศึกษา การแต่งตั้งสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี และมีความสัมพันธ์ทางการเงินกับหน่วยงาน 3 แห่งได้แก่ สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อทำการจัดสรรงบประมาณ เบิกเงินงบประมาณ และตรวจสอบการใช้เงินตามลำดับ

1.4 การพิจารณาอนุมัติการจัดตั้ง ยุบ รวม และเลิกหน่วยงาน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>พ.ร.บ.ระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 มาตราที่ 4 ข้อ 9 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย ในการพิจารณาอนุมัติการจัดตั้ง ยุบ รวม และเลิกคณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และในการจัดตั้งหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีอัตรากำลังตามเกณฑ์ของราชการ</p>	<p>การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกคณะ สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เทียบเท่าคณะ ให้ทำเป็นข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>
<p>การแบ่งส่วนราชการตามมาตรา 9 เป็น สำนัก คณบดี กอง ภาควิชา ศูนย์ แผนกหรือส่วนราชการที่เทียบเท่า ให้ทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย</p>	<p>การแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา ศูนย์ กอง หรือส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>
<p>สถาบันอาจรับสถาบัน การศึกษาหรือสถาบันวิชาการชั้นสูงอื่นเข้าสมทบในสถาบันได้ โดยการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบซึ่งสถาบันการศึกษาหรือ สถาบัน วิชาการชั้นสูง ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การควบคุมสถาบันการศึกษาหรือสถาบัน วิชาการชั้นสูงที่รับเข้าสมทบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน</p>	<p>มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันวิจัยนั้นได้การรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย และทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>

ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของโครงสร้างการบริหาร

1. หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐการอนุมัติ การจัดตั้ง รวม และขุดเล็ก คณะ สถาบัน และสำนักนั้น ไม่จำเป็นต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเหมือนเดิม เพียงเป็นข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ทำให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงขึ้น เนื่องจากสามารถลดระยะเวลาในการดำเนินการลงได้ มหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และขั้นตอนในการอนุมัติจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.15) กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า “อำนาจและความคล่องตัวในการจัดตั้ง ขุดรวมหน่วยงาน” อยู่ในระดับเหมาะสม และมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น

2. ผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการปรับหน่วยงานให้กระชับขึ้น และขุดรวมหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน คงเหลือแต่หน่วยงานหลักแต่ยังคงครอบคลุมงานอยู่ ต่างกับมหาวิทยาลัยในระบบราชการ ที่ต้องพยายามจัดตั้งหน่วยงานให้มาก เพื่อที่จะยกระดับหน่วยงานซึ่งจะทำให้ข้อจำกัดกำลังได้เพิ่มขึ้น จึงทำให้หน่วยงานราชการมีแนวโน้มจะขยายตัวมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ยังไม่ได้มีการนำพื้นที่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการขุดรวมหน่วยงานมักมีปัญหาในการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานที่ถูกขุดรวม โดยปัญหาส่วนหนึ่งมาจากเรื่องระดับชั้นของข้าราชการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การบริหารงานวิชาการ

2.1 โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการตั้งสภาวิชาการเพื่อกำกับดูแลงานด้านวิชาการ โดยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการสภาวิชาการตามให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย สภาวิชาการประกอบด้วย

1. ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี
2. กรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด จำนวนไม่เกินสามคน คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ
3. กรรมการสภาวิชาการซึ่งสรรหาจากคณาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์
4. ตัวแทนคณะ สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

สภาวิชาการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณากำหนดหลักสูตรการสอน และการวัดผลการศึกษาเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
2. เสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต ต่อสภามหาวิทยาลัย
3. เสนอการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก แบ่งส่วนงานใน คณะ สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่า ต่อสภามหาวิทยาลัย
4. พิจารณาการรับเข้าสมทบหรือยกเลิกซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูง หรือสถาบันวิจัยอื่น เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
5. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์เกียรติคุณ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง และถอดถอนรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
8. จัดหาวิธีการอันจะทำให้การศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การริเริ่ม การปรับปรุง การถ่ายทอดและการพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเจริญยิ่งขึ้น เพื่อเสนอต่อสภา

มหาวิทยาลัย และพิจารณาให้ความเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับ
วิชาการของมหาวิทยาลัย

ในแต่ละคณะจะมี คณะกรรมการประจำคณะซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ไม่แตกต่างนักกับ
ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. วางนโยบายและแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. วางระเบียบ และออกข้อบังคับภายในคณะ
3. วางหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร ระเบียบและออกข้อบังคับ
เกี่ยวกับการศึกษาสำหรับคณะ เพื่อเสนอต่อสภาวิชาการ
4. เสนอการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในคณะต่อ
สภาวิชาการ
5. จัดการวัดผล ประเมินผล และควบคุมมาตรฐานการศึกษาของคณะ

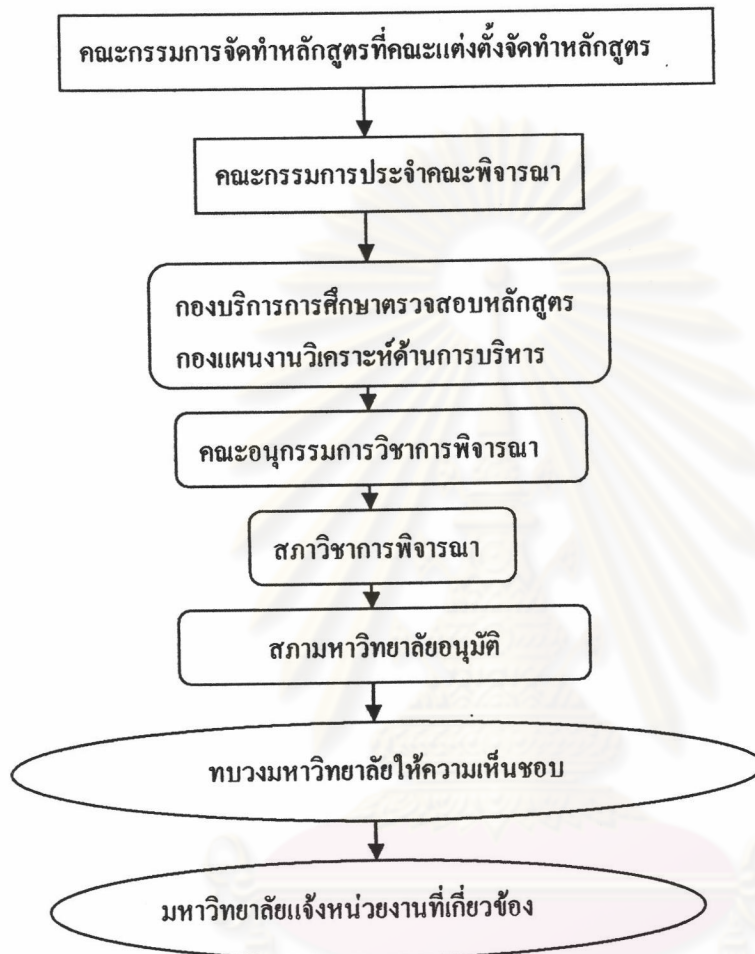
2.2 การกำหนดแผนการศึกษา และหลักสูตร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร
ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- ในการจัดทำหลักสูตรใหม่หรือปรับปรุงหลักสูตร จะมีการเริ่มต้นร่างรายละเอียดโดยภาควิชา โดยมี คณะกรรมการชุดหนึ่งเป็นผู้จัดทำแล้วเสนอให้ คณบดีและคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา จากนั้นนำเสนอสำนักอธิการบดีเพื่อนำเสนอให้ สภาสถาบันอนุมัติ ในการอนุมัติการเปิดหลักสูตร ระดับปริญญาตรีสถาบันได้รับมอบหมายจาก ทบวงมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้อนุมัติ แต่ในกรณี ประกาศนียบัตรชั้นสูง ปริญญาโทและปริญญาเอก นั้นจะต้องได้รับการอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย โดยตรงจากนั้นจะทำการส่งหลักสูตรที่ได้รับการ อนุมัติแล้วไปยัง ก.พ.</p>	<p>- มหาวิทยาลัยมีอิสระสูงสุดตามพระราชบัญญัติ ในการวางแผนและอนุมัติหลักสูตร</p> <p>- สภาวิชาการจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายทาง วิชาการ โดยผ่านให้สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ หลังจากนั้น จะส่งเรื่องไปให้ทาง ทบวงมหาวิทยาลัยรับทราบและให้ความ เห็นชอบ</p> <p>- ในการอนุมัติหลักสูตร สภามหาวิทยาลัยจะ ทำการสำรวจตลาด และพิจารณาโครงสร้าง ของหลักสูตร โดยเนื้อหาหลักสูตรจะต้องมี ความกว้างขวาง และ มีความหลากหลายทาง วิชาการมากขึ้น</p>

ขั้นตอนการเสนอหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ภายหลังจาก
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นไปตามแผนภูมิที่ 4.4

แผนภูมิที่ 4.4 ขั้นตอนการเสนอหลักสูตรของมหาวิทยาลัยหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



ที่มา : คู่มือการเสนอหลักสูตรใหม่และหลักสูตรปรับปรุง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของโครงสร้างการบริหาร

จากผลการศึกษาความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยด้านการกำหนดแผนการศึกษา
หลักสูตร หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถสรุปได้ว่าตามพระราชบัญญัติว่า
มหาวิทยาลัยมีเสรีภาพทางวิชาการ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตรและอนุมัติการ

เปิดการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งผู้บริหารส่วนหนึ่งได้ให้ความคิดเห็นว่า

“มหาวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรที่ทันสมัยทางเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ต้องใช้เวลารอนานถึง 2-3 เดือน หรือบางครั้งเป็นปี เหมือนกับในช่วงที่อยู่ในระบบราชการ ทั้งนี้เนื่องจากสามารถชี้แจงและขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยได้ทันที ทำให้เนื้อหาหลักสูตรจะต้องมีความกว้างขวาง และ มีความหลากหลายทางวิชาการมากขึ้น” (รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์)

สอดคล้องกับผลการศึกษาจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.16) ที่กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ระบบการอนุมัติและทำการเปิดสาขาวิชา หรือหลักสูตรได้ตามแผน” อยู่ในระดับเหมาะสม และมีผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวเพิ่มขึ้น และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ (ตารางที่ 4.19) ในเรื่อง “หลักสูตรการเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด” ว่ามีผลลัพธ์ดีขึ้น เช่นเดียวกับความคิดเห็นของนักศึกษา (ตารางที่ 4.21) ที่มีความคิดเห็นว่า “หลักสูตรการเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด” ว่ามีผลลัพธ์ดีขึ้น

แต่ก็มีผู้บริหารที่ให้ความคิดเห็นที่ว่า แม้ว่าหลังจากเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมิได้มีสาเหตุมาจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่มาจากการที่รัฐมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการอนุมัติ และกระจายอำนาจให้กับทุกมหาวิทยาลัยมากขึ้น และการขยับเลิกหลักสูตร มักใช้การชะลอการรับนักศึกษาแทน ทั้งนี้เนื่องจากเกรงว่าจะมีปัญหาเรื่องการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำวิชา

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อศึกษาผลลัพธ์ของการบริหารงานวิชาการด้านการกำหนดหลักสูตร ก่อนและหลัง
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรากฏผลในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การจัดตั้งหลักสูตรใหม่ตามแผนพัฒนาการศึกษา ปีการศึกษา 2535 – 2544
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปีการศึกษา	ปี 2535-ปี 2539				ปี 2540 – ปี 2544		
	เป้าหมาย ตาม แผนฯ	ดำเนิน การได้ ตามแผน	ยกเลิก	เลื่อน	เป้าหมายตาม แผนฯ	ดำเนิน การได้ตาม แผน	ดำเนิน การไม่ได้ตาม แผน
ปริญญาตรี	11	8	-	3	9	9	-
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	13	3	8	2	4	1	3
ปริญญาโท	21	12	4	8	8	5	1
ปริญญาเอก	1	1	-	1	8	6	2
รวม	50	24	12	14	29	21	6
ร้อยละ	100	48	24	28	100	72	21

ที่มา : รายงานการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับ 7 และ 8

จากตารางที่ 4.24 แสดงว่าการจัดตั้งหลักสูตรใหม่ตามแผนพัฒนาการศึกษาก่อน
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ปีการศึกษา 2535 – 2539) สามารถดำเนินการได้ตามแผน คิด
เป็นร้อยละ 48 และหลังเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ปีการศึกษา 2540 – 2544) สามารถ
ดำเนินการได้ตามแผน คิดเป็นร้อยละ 72 ซึ่งแสดงว่ามหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระและความ
คล่องตัวมากขึ้น

ผู้บริหารกล่าวว่าสาเหตุที่การเปิดหลักสูตรไม่เป็นตามแผนนั้นมีสาเหตุเนื่องจาก

1. ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากรหรือความต้องการของประเทศเปลี่ยนแปลง
ไป
2. โครงสร้างของรัฐก็ยังไม่เปิดโอกาสเท่าที่ควร เพราะต้องยึดตามหลักการอยู่
โดยในกรณีที่พระราชบัญญัติใหม่สามารถให้ปริญญาอะไรก็ได้ แต่ทบวงมหาวิทยาลัย ยังให้อยู่ใน
ระบบและไม่รับทราบหลักสูตร เช่นกรณีการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทสาขาปรัชญา (Master
of Philosophy) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อส่งเรื่องไปยัง

เมื่อศึกษาผลลัพธ์ของการให้การศึกษาด้านคุณภาพการศึกษา จากภาวะการหางานของบัณฑิต ปรากฏผลในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ภาวะการหางานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
เปรียบเทียบกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	
	ร้อยละของ ผู้มีงานทำ	ร้อยละของ ผู้ไม่ทำงาน*	ร้อยละของ ผู้มีงานทำ	ร้อยละของ ผู้ไม่ทำงาน*
ปี 2538	83.59	16.41	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ปี 2539	84.20	15.80	87.78	12.22
ปี 2540	74.20	25.80	75.41	24.59
ปี 2541	57.06	42.94	58.77	41.23
ปี 2542	57.99	41.01	61.03	38.97
ปี 2543	69.15	30.85	70.32	29.68
ปี 2544	59.12	40.88	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ปี 2545	74.14	25.86	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล

* รวมผู้ไม่มีงานทำและศึกษาต่อ

ที่มา: รายงานการศึกษา เรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต จัดทำโดย ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผน
อุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่าภาวะการทำงานของบัณฑิต เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันพบว่าร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับที่ใกล้เคียงกันทุกปี ซึ่งแสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของภาวะการทำงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเกิดจากปัจจัยภายนอก มิได้มีสาเหตุมาจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักศึกษา (ตารางที่ 4.21) ที่เห็นว่า การออกนอกระบบราชการทำให้คุณภาพของบัณฑิตดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าในระยะสั้น การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังไม่มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษาอย่างชัดเจน

2.3.2 ด้านประสิทธิภาพในการให้การศึกษา

เมื่อศึกษาผลลัพธ์ของการให้ศึกษาด้านประสิทธิภาพในการให้การศึกษา จาก อัตราส่วนประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต(ER) และ อัตราส่วนความสูญเปล่าในการผลิตบัณฑิต (WR) ปรากฏผลในตารางที่ 4.26 - 4.30

ตารางที่ 4.26 ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่รับเข้ามาในปีการศึกษา 2535 – 2539

ปีการศึกษา	2535	2536	2537	2538	2539
นักศึกษาใหม่	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ผู้สำเร็จการศึกษา	76.15	77.03	80.58	83.63	83.13
-ตามกำหนด	67.41	65.75	51.28	69.44	68.36
-เลยกำหนด	8.74	11.28	29.30	14.19	14.77
ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามกำหนด ต่อผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด	88.52%	85.36%	63.64%	83.03%	82.23%
ออกกลางคัน	23.85	22.97	19.35	15.31	14.55
ตกค้าง	-	-	0.07	1.06	2.32
ER*	0.81	0.85	0.80	0.84	0.87
WR**	0.19	0.15	0.20	0.16	0.13

* ER มีอัตราส่วนรวมกันเท่ากับ 1

** WR มีอัตราส่วนรวมกันเท่ากับ 1

ที่มา: สารสนเทศ 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตารางที่ 4.27 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2544 – 2545 จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

		หลักสูตร 4/5ปี		ปวส.ต่อ ป.ตรี		โครงการพิเศษ		รวม	
		ตาม เวลา	เกินเวลา	ตาม เวลา	เกินเวลา	ตาม เวลา	เกินเวลา	ตาม เวลา	เกินเวลา
ปี2544	จำนวน	877	127	439	110	196	11	1512	248
	ร้อยละ	87.35	12.65	79.96	20.04	94.69	5.31	85.91	14.09
ปี2545	จำนวน	847	122	433	65	178	46	1458	233
	ร้อยละ	87.41	12.59	86.95	13.05	79.46	20.54	86.22	13.78

ที่มา สารสนเทศ 2545 และ2546 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จากตารางที่ 4.26 และ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีในระยะสั้น ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนนัก เนื่องจาก อัตราส่วนประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต อัตราส่วนความสูญเสียเปล่าในการผลิตบัณฑิต ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี มีระดับที่ใกล้เคียงกันตั้งแต่ช่วงก่อนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2541) จนถึงปัจจุบัน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 การพัฒนาและสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและการให้บริการวิชาการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- การให้บริการทางวิชาการและการทำวิจัยมีภาพลักษณ์ในลักษณะของการให้เปล่า การคิดต้นทุนของการให้บริการทางวิชาการและการทำวิจัยไม่ได้อยู่บนฐานของต้นทุนที่แท้จริง เช่น ไม่ได้มีการคิดต้นทุนค่าเสียโอกาสของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผู้ให้บริการและผู้ทำวิจัย และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ระเบียบราชการยังมีข้อขัดข้องต่อการร่วมลงทุนหรือทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน (ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์)</p>	<p>- มหาวิทยาลัยมีแนวคิดในการวิจัยอย่างเป็นระบบ เร่งผลิตงานวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ และมีระเบียบเป็นของมหาวิทยาลัยเอง โดยจะมีการปรับระเบียบด้านการวิจัย เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยได้คล่องตัวมากขึ้น ยกเว้นในกรณีที่มีการระบุในสัญญาของงานวิจัยว่าให้ใช้ระเบียบอย่างอื่น</p> <p>- มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรทุนแก่บุคลากรในลักษณะต่างๆอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2542)</p> <p>- การขอเงินทุนวิจัยจะดำเนินการผ่านส่วนกลางโดยเงินทุนที่ได้รับจะถูกหักเข้าส่วนกลางส่วนหนึ่งเพื่อเป็นค่าสาธารณูปโภคก่อนจะถูกส่งมอบให้นักวิจัยไปบริหารเอง และดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นจากการบริหารจะต้องคืนให้มหาวิทยาลัย ซึ่งจะอยู่ในประกาศของมหาวิทยาลัยเรื่องอัตราค่าเช่า</p> <p>- การให้บริการวิชาการและการวิจัย กำหนดเป็นภาระงานของกลุ่มอาจารย์และนักวิจัย</p>

การให้บริการวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีการให้บริการวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่

1. การรับเชิญเป็นวิทยากร
2. การเป็นกรรมการและที่ปรึกษา
3. การเป็นแหล่งเยี่ยมชมและศึกษาดูงาน
4. การจัดฝึกอบรมและสัมมนา
5. การรับตรวจสอบ ทดสอบ งานรับจ้างและออกแบบอุตสาหกรรม

โดยการให้บริการจัดฝึกอบรมและสัมมนา และการรับตรวจสอบ ทดสอบ งานรับจ้าง และออกแบบอุตสาหกรรม ถือเป็นบริการที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

ในการส่งเสริมการพัฒนาด้านการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่สำคัญ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้จัดตั้งสวนอุตสาหกรรมพระจอมเกล้าธนบุรีแล้วเสร็จ ในปี พ.ศ. 2543

สวนอุตสาหกรรมพระจอมเกล้าธนบุรี

สวนอุตสาหกรรมพระจอมเกล้าธนบุรี ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตบางขุนเทียน มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อส่งเสริมการวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ โดยการนำความรู้ทางวิชาการ ไปใช้งานในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการบ่มเพาะและสร้างความสามารถทางเทคโนโลยีให้กับอุตสาหกรรมและธุรกิจ และทำให้เกิดธุรกิจอุตสาหกรรมใหม่ร่วมกับภาคเอกชน โดยเฉพาะกับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสวนอุตสาหกรรมจะให้ความสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิค ตั้งแต่ระดับงานวิจัยพื้นฐานไปจนถึงระดับอุตสาหกรรม
2. การให้บริการโรงงานต้นแบบ ห้องปฏิบัติการวิจัย ห้องทดสอบ เครื่องจักรกล ระบบคอมพิวเตอร์ และระบบสนับสนุนต่างๆ

ในปัจจุบันมีเอกชนเข้าบ่มเพาะเทคโนโลยีในสวนอุตสาหกรรม 2 ราย คือ บริษัท กรีนแคร์ จำกัด และบริษัท แซคเอ็มซี จำกัด

หน่วยงานหลักที่สนับสนุนการดำเนินงานของสวนอุตสาหกรรม ได้แก่

สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ ทำหน้าที่ พัฒนาระบบและโรงงานต้นแบบ เพื่อขยายผลการศึกษาจากห้องปฏิบัติการไปสู่ระดับโรงงานอุตสาหกรรม

สำนักสวนอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานบริหารของสวนอุตสาหกรรม

สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สวท.) ทำหน้าที่ส่งเสริมการวิจัยและการให้บริการวิทยาศาสตร์พื้นฐาน และวิจัยประยุกต์เฉพาะเรื่องเฉพาะทาง

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้ง ศูนย์ส่งเสริมงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา ภายใต้สังกัด สวท. เพื่อการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และเจรจาต่อรองเรื่องสิทธิประโยชน์จากสิ่งประดิษฐ์และงานวิจัย โดยในผลงานที่ได้รับสิทธิบัตรแล้ว จะลงทุนโดยการร่วมทุน ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการขายสิทธิบัตร ส่วนผลงานที่ไม่ได้รับสิทธิบัตรจะใช้การทำสัญญาการอนุญาตให้ใช้สิทธิ

ศูนย์วิจัยเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามารถเฉพาะที่เป็นเลิศในเทคโนโลยี ด้านต่างๆ

ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการงานด้านการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ

1. การศึกษาผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ

การศึกษาผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ จากการศึกษาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ทำวิจัย และแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย ปรากฏผลดังในตารางที่ 4.28 - 4.29

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.28 จำนวนบุคลากรที่ทำวิจัย ปีงบประมาณ 2537 – 2545

ปีงบประมาณ	ข้าราชการสาย ก& พนักงานสายวิชาการ		ข้าราชการสายข, ค & พนักงานสายวิชาชีพ		รวม		
	จำนวน	ทำวิจัย	จำนวน	ทำวิจัย	จำนวน	บุคลากรเพื่อการวิจัย**	บุคลากรที่ทำวิจัย*
2537	356	159 (44.66%)	357	37 (10.36%)	713	393 (55.12%)	196 (49.87%)
2538	400	139 (34.75%)	373	38 (10.18%)	773	438 (56.66%)	177 (40.41%)
2539	437	130 (29.75%)	424	39 (9.20%)	861	476 (55.28%)	169 (35.50%)
2540	461	85 (16.97%)	438	40 (7.98%)	899	501 (55.73%)	125 (24.95%)
2541	477	130 (25.14%)	451	40 (7.74%)	928	517 (55.71%)	170 (32.88%)
2542	462	165 (32.74%)	431	42 (8.33%)	893	504 (56.43%)	207 (41.07%)
2543	467	180 (35.29%)	421	43 (8.43%)	888	510 (57.43%)	223 (43.72%)
2544	476	313 (58.40%)	478	60 (11.19%)	954	536 (56.18%)	373 (69.59%)
2545	487	333 (60.00%)	470	66 (11.89%)	957	555 (57.99%)	399 (71.89%)

หมายเหตุ * หมายถึง ตัวเลขประมาณการจากสถิติ และคิดเป็นร้อยละเทียบกับบุคลากรเพื่อการวิจัย

** หมายถึง จำนวนข้าราชการและพนักงานทั้งหมดที่เป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมโครงการวิจัย หรือมีตำแหน่งนักวิจัย และคิดเทียบเป็นร้อยละกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ที่มา : รายงานประจำปี 2544 และ ปี 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีงบประมาณ 2537 - 2539

จากตารางที่ 4.28 แสดงว่า จำนวนบุคลากรที่ทำวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ปีงบประมาณ 2542 – 2545) มีอัตราส่วนผู้ทำวิจัยต่อบุคลากรเพื่อการวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นสูงสุดใน

ปีงบประมาณ 2545 เป็นจำนวนถึง ร้อยละ 71.89 ส่วนใหญ่เป็นการเพิ่มขึ้นของผู้ทำวิจัยจากข้าราชการสาย ก และพนักงานสายวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้มีการกำหนดให้การให้บริการวิชาการและการวิจัย กำหนดเป็นภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารได้กล่าวว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้อาจารย์ได้ขอทุนวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากรัฐและเอกชน และจำนวนนักวิจัยมีมากขึ้นเนื่องจากมีแรงจูงใจด้านการวิจัยให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยมากขึ้น โดยการสร้างความพอใจในการทำงานและการเปิดโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน และสอดคล้องกับผลลัพธ์จากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.19) ที่บุคลากรกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มข้าราชการสาย ก และพนักงานวิชาการเห็นว่า

“การสะสมสร้างองค์ความรู้และการสร้างงานวิจัยของบุคลากรมีผลลัพธ์ดีขึ้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 และ 3.40 ตามลำดับ)

บุคลากรทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดสู่สังคมมีผลลัพธ์ดีขึ้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 3.41 และ 3.41 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.29 งบประมาณที่สนับสนุนการวิจัยปีงบประมาณ 2533 – 2545 จำแนกตามแหล่งทุน

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	งบประมา ณแผ่นดิน	เงินรายได้	แหล่งทุน ภายนอก	รวม	แหล่งทุน ภายนอกต่อ บุคลากรที่ทำ วิจัย	รวมเงิน สนับสนุนการ วิจัยต่อ บุคลากรที่ทำ วิจัย
2533	7.09	0.12	30.12	37.33	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
2534	8.87	0.19	27.60	36.66	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
2535	10.00	0.19	35.94	46.13	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
2536	9.07	0.23	27.09	36.39	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
2537	8.98	0.24	26.23	35.45	0.13	0.18
2538	11.62	0.32	22.68	34.62	0.13	0.20
2539	12.21	0.40	42.72	53.21	0.25	0.31
2540	12.98	0.35	43.83	57.16	0.35	0.46
2541	14.57	0.40	23.90	39.07	0.14	0.23
2542	14.00	0.52	49.21	63.74	0.24	0.31
2543	26.68	0.69	44.76	72.13	0.20	0.33
2544	29.34	1.01	71.93	102.08	0.19	0.27
2545	16.36	2.09	111.57	130.02	0.28	0.33

ที่มา : รายงานประจำปี 2544 และ ปี 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีงบประมาณ 2537 - 2539

จากตารางที่ 4.29 แสดงว่า แหล่งทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยมี 3 แหล่ง โดยเป็นแหล่งทุน
ภายนอกมากที่สุดประมาณร้อยละ 62 – 77 ซึ่งได้แก่จากหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน หรือ
ต่างประเทศ โดยมีอัตราคงที่ในช่วงปี 2540 – 2543 และสูงขึ้นอย่างมากในช่วงปี 2544 และ 2545
ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่สวนอุตสาหกรรมสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2543 ทำให้มหาวิทยาลัย
สามารถทำวิจัยในปริมาณและมูลค่าที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า แม้ว่าการเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสร่วมมือกับเอกชนสูงขึ้น แต่ก็จำเป็น
จะต้องมีปัจจัยพื้นฐานเป็นตัวส่งเสริมด้วย

2. การศึกษาผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ

ตารางที่ 4.30 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

ปี	จำนวน (เรื่อง)				รวม
	วารสารระดับนานาชาติและภูมิภาค	วารสารระดับประเทศ	รายงานการประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ	รายการการประชุมทางวิชาการระดับประเทศ	
2533	1	4	21	48	74
2534	9	1	13	22	45
2535	8	2	13	34	57
2536	12	4	33	59	108
2537	15	17	24	83	139
2538	6	37	18	110	171
2539	28	31	43	99	201
2540	30	20	74	53	177
2541	44	44	59	95	242
2542	47	47	105	108	323
2543	52	52	69	110	283
2544	50	50	125	215	458
2545	66	61	239	277	646

ที่มา: รายงานประจำปี 2544 และ ปี 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีงบประมาณ 2537 - 2539

จากตารางที่ 4.30 แสดงว่าจำนวนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ลักษณะของการเผยแพร่ส่วนใหญ่เป็นการรายงานการประชุมทางวิชาการทั้งระดับประเทศและนานาชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลลัพธ์จากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.19) ที่บุคลากรกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มข้าราชการสาย ข, ค และ พนักงานบริหารและสนับสนุน พนักงานกลุ่มวิจัยและสนับสนุนวิชาการและกลุ่มนักศึกษาเห็นว่า “ชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยมีผลลัพธ์ดีขึ้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 3.60 และ 3.83 ตามลำดับ)

จากการศึกษาถึงผลลัพธ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีผลลัพธ์ดี
ขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพในช่วงตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2544 ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจาก
ปัจจัยสนับสนุน คือ สวนอุตสาหกรรมสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2543 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า
แม้ว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีส่วนสนับสนุนในการปรับปรุงระเบียบ และพัฒนา
ระบบเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ แต่มหาวิทยาลัยก็จำเป็นต้องมี
ปัจจัยพื้นฐานที่ดีเพียงพอมารองรับด้วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน

3.1 การระดมแหล่งรายได้

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยมีข้อจำกัดในการระดมรายได้ เนื่องจากการเป็นหน่วยงานราชการทำให้ไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงใดๆได้ - รายได้หลักของมหาวิทยาลัยมาจากเงินงบประมาณแผ่นดินของรัฐ และมีเงินรายได้หลักจากค่าบำรุงการศึกษาและค่าธรรมเนียมการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - การระดมรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพ.ศ.2541 มาตราที่ 12 และ 13 สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยมีอำนาจในกระทำการต่าง ๆ ภายในวัตถุประสงค์มากขึ้นทั้งการร่วมมือ และร่วมลงทุน กับหน่วยงานอื่นไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชน - รายได้ของมหาวิทยาลัย มาจากเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐเงินอุดหนุนซึ่งมีผู้มอบให้ ค่าธรรมเนียม ค่าตอบแทน และค่าบริการต่างๆ รายได้ จากการร่วมลงทุนหรือการลงทุน และรายได้จากการใช้ที่ราชพัสดุ - รายได้ของมหาวิทยาลัย สามารถใช้สอยควบคุมดูแลใช้ประโยชน์ได้โดยอิสระไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ระบบกองทุน

ในหลักการของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการกล่าวถึงการจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้น (Endowment Fund) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความมีเสถียรภาพของมหาวิทยาลัย จากการนำผลประโยชน์ที่ได้จากกองทุนไปใช้ในกิจการของมหาวิทยาลัยที่จำเป็นและเสริมงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับในกรณีที่ไม่เพียงพอ และเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ และเอกสารของทบวงมหาวิทยาลัย ที่ทม 0204 (1)/1823 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2543 ได้กล่าวว่า

“ให้ความเห็นชอบการจัดเงินกองทุนคงยอดเงินต้น รัฐจัดสรรเงินงบประมาณสมทบ และสะสมให้แก่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจำนวนที่เพียงพอ ให้มีดอกผลนำไปใช้เป็นงบประมาณเพิ่มเติมในการดำเนินการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากร งานวิชาการ และการวิจัย ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 เป็นต้นไป”

แต่หลักการในการจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้จัดหาเงินสมทบกองทุนเป็นปีๆ ไป และรัฐอาจจัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามกำลังงบประมาณแผ่นดินเป็นปีๆ แต่จนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ยังไม่ได้รับเงินทุนอุดหนุนจากรัฐเพื่อการจัดตั้งกองทุนดังกล่าว ดังนั้นระบบการบริหารจัดการทุนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันจึงเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยใช้ระบบรวมศูนย์ในการบริหารทรัพยากรทางการเงิน โดยกองคลังเป็นผู้ดูแลสภาพคล่องของกองทุนรวมดังกล่าว และได้นำเงินกองทุนไปดำเนินการด้านการลงทุนทางการเงิน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาจากประวัติศาสตร์ของการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอดีต จะพบว่า ปัญหาในการของงบประมาณสนับสนุนจากรัฐเพื่อจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้น เป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่ง

เมื่อพิจารณาจากนโยบายที่เข้มงวดกับงบประมาณสนับสนุนการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยของสถาบันการศึกษาหลายแห่งในปัจจุบันแล้ว โอกาสที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้นก็ยิ่งลดน้อยลง

ผลลัพธ์ของการระดมแหล่งรายได้

ผลลัพธ์ของการระดมแหล่งรายได้ ปรากฏ ในตารางที่ 4.31 – 4.32

ตารางที่ 4.31 งบประมาณและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ปีงบประมาณ 2535 – 2546

หน่วย: ล้านบาท

ปีงบประมาณ	เงินงบประมาณ แผ่นดิน	เงินรายได้	รวม	รายจ่าย	เหลือจ่าย
2535	242.36	19.95	262.31	260	2.31
2539	653.43	138.81	792.24	760	32.24
2541	872.11	304.85	1176.96	1191	-14.04
2542	824.49	425.49	1249.98	980.89	269.09
2543	692.18	488.30	1180.48	980.88	299.60
2544	676.78	490.09	1166.87	842.25	324.61
2545	694.12	591.28	1285.40	1055.74	229.66
2546	637.17	715.33	1352.50	1129.79	222.71

ที่มา: กองแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จากตารางที่ 4.31 พบว่า สัดส่วนของเงินรายได้ต่อเงินงบประมาณแผ่นดิน ค่อยๆลด
จนกระทั่งตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 เป็นต้นมา เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมีมากกว่าเงิน
งบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้มีสาเหตุการเพิ่มขึ้นของเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และพบว่าหลังการ
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมีเงินคงเหลือสูงกว่าช่วงก่อนเป็นมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารกล่าวว่า การใช้งบประมาณของ
มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ มีการใช้งบประมาณคุ้มค่ามากขึ้น

ตารางที่ 4.32 รายรับจากงบดำเนินการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ปีงบประมาณ 2542 - 2545

หน่วย : ล้านบาท

แหล่งที่มาของรายได้	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545
เงินอุดหนุนจากรัฐ	824	692	677	694
ค่าลงทะเบียนนักศึกษา	230	266	302	345
รายได้จากการดำเนินการ	61	54	70	102
การให้บริการวิชาการ	58	78	70	103
การวิจัย	21	28	46	38
อื่นๆ	2	2	2	4
รวม	1,196	1,120	1,167	1,286

ที่มา : เอกสารงบดุลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีงบประมาณ 2546 และ
รายงานประจำปี 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จากตารางที่ 4.32 สามารถสรุปลักษณะแสดงว่ารายรับจากงบดำเนินการของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีงบประมาณ 2542 - 2545 ได้ดังนี้

1. แหล่งรายได้หลักของมหาวิทยาลัย ยังคงมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐ แต่นอกจากเงิน
อุดหนุนของรัฐจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย (เทียบกับรายจ่ายใน
ตารางที่ 4.31) ยังมีความไม่แน่นอนเนื่องจากต้องขึ้นกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งจะเห็น
ได้จากการที่ในปัจจุบัน รัฐบาลมีความเข้มงวดด้านงบประมาณสนับสนุนการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ทำให้งบประมาณแผ่นดินที่มหาวิทยาลัยได้รับไม่คงที่ และไม่เพิ่มขึ้น
เท่าที่ควร ทั้งๆที่จำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นทุกปี
2. แหล่งรายได้รองลงมาคือ รายได้จากค่าลงทะเบียนของนักศึกษา เป็นแหล่งรายได้ที่มี
ความแน่นอน เนื่องจากจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนนักศึกษา แต่มีความอ่อนไหวทางสังคม
สูง และการให้บริการทางการศึกษาเป็นการให้บริการที่มีได้มุ่งหวังผลกำไร และจาก
การสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่
มีผลต่อการกำหนดค่าเล่าเรียนของนักศึกษา โดยการขึ้นค่าเล่าเรียนของมหาวิทยาลัย
เป็นไปตามแผนการดำเนินการ และพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้งบส่วนที่รัฐ
ให้มา ดังนั้นรายได้จากนักศึกษา จึงไม่ใช่รายได้ที่จะสามารถนำไปพัฒนา
มหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง

3. แหล่งรายได้ที่สำคัญอื่นๆ ได้แก่ รายได้จากการดำเนินการ การให้บริการวิชาการ และรายได้จากการวิจัย ตามลำดับ เป็นแหล่งรายได้ที่มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องจาก พระราชบัญญัติใหม่ให้โอกาสแก่ มหาวิทยาลัยร่วมลงทุนกับภาคเอกชนมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่การร่วมมือกับภาคเอกชน มักจะเป็นลักษณะของการร่วมวิจัยและการให้บริการทางวิชาการให้กับเอกชน จึงทำให้มีการหารายได้จากการผลิตงานวิจัยและการให้บริการวิชาการที่หลากหลาย แต่ แหล่งรายได้จากการผลิตงานวิจัยและการให้บริการวิชาการดังกล่าวทั้งหมดคิดเป็น เพียงประมาณ ร้อยละ 20 ของรายได้ทั้งหมด และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ให้ ความคิดเห็นถึงการพัฒนาแหล่งทุนอื่นๆ ว่ายังมีความยากลำบากอยู่

จากการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญได้ 2 ประเด็นคือ

1. ความอิสระทางการเงินของมหาวิทยาลัย

จากการที่สัดส่วนของเงินรายได้ต่อเงินงบประมาณแผ่นดินเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ มหาวิทยาลัยมีอิสระทางการเงินเพิ่มขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัยอยู่แล้วถึงแม้จะไม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างไรก็ตามการเพิ่มขึ้นของเงิน รายได้ ส่วนหนึ่งมาจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนา แหล่งรายได้ได้ดีขึ้น

2. ความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย

ความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยสอดคล้องกับความ คิดเห็นจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.19) บุคลากรทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า

“มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงินดีขึ้นเพียงเล็กน้อย”

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ารายได้ที่ได้มาของมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มที่จะถูกใช้ หมดไปในแต่ละปี โดยพิจารณาจากการที่ร้อยละ 30 - 45 ของงบประมาณแผ่นดินจะถูกนำไปใช้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ส่วนรายได้จากนักศึกษาจะต้องนำไปใช้เพื่อการให้บริการทาง การศึกษาตามวัตถุประสงค์ของแหล่งที่มา ดังนั้นการขาดรายได้จากการที่ไม่มีการจัดตั้งกองทุนคง ขอดเงินต้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้ให้ความเห็นว่า การที่มหาวิทยาลัยไม่ได้รับการสนับสนุนด้าน Endowment fund จากรัฐมีผลทำให้เกิดความ ยากลำบากในการดำเนินงานตามแผน

3.2 การจัดสรรงบประมาณ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- สถาบันได้รับการจัดสรรจากรัฐตามรายการที่ขออนุมัติในแต่ละปี โดยการจัดสรรของรัฐจะอ้างอิงจากข้อมูลประวัติการใช้จ่ายในรายการต่างๆในอดีต และตามความจำเป็นที่ชี้แจง</p> <p>- สถาบันจะทำการของงบประมาณประจำปี โดยอาจมีคณะกรรมการ กองคลัง หรือฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นผู้จัดทำ และในการจัดทำจะต้องอยู่ในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด</p> <p>- สถาบันจะจัดทำคำขอตั้งงบประมาณเสนอผ่านทบวงมหาวิทยาลัย โดยสำนักงานงบประมาณจะกำหนดวงเงินรวมของทบวงมหาวิทยาลัย และปรับขอวงเงินให้แก่สถาบัน แล้วส่งไปยังสำนักงานงบประมาณเพื่อพิจารณารายละเอียด จากนั้นจัดทำขึ้นเป็นร่าง พ.ร.บ. งบประมาณประจำปี เสนอไปให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาและส่งต่อไปให้สภานิติบัญญัติกติก่อนรองก่อนจะประกาศเป็น พ.ร.บ. งบประมาณประจำปีต่อไป</p> <p>หลังจากนั้นสถาบันจะขอตั้งงบประมาณรายจ่ายไปยังสำนักงานงบประมาณตามแบบฟอร์มรายละเอียด โดยระบุแต่ละรายการ แล้วเสนอไปยังกระทรวงการคลังเพื่อเบิกจ่ายต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522)</p>	<p>- การจัดสรรงบประมาณทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการร่วมกับสำนักงานงบประมาณเพื่อให้มีการดำเนินการในหลักการเดียวกัน แต่การจัดสรรงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยเป็นในลักษณะของเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grants) ซึ่งไม่ระบุมาเป็นหมวด แต่จะระบุเป็นค่าตอบแทนการศึกษาหรือค่าบริการการศึกษา และรัฐจะจัดสรรให้เพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- เงินอุดหนุนสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าใช้จ่ายประจำหมายถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดการศึกษา ซึ่งรัฐจะให้การอุดหนุนในลักษณะค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา 2. ค่าใช้จ่ายลงทุนหมายถึงค่าใช้จ่ายที่รัฐจัดสรรให้ตามโครงการ ในการจัดสรรงบลงทุนที่รัฐให้แก่มหาวิทยาลัย เดิมจะให้เป็นก้อนทั้งหมด แต่ปัจจุบันหากเป็นงบที่มีมูลค่าไม่เกิน 1 ล้านบาท จะถูกรวมอยู่ในเงินก้อน (Block Grant) ที่มหาวิทยาลัยได้รับ แต่ถ้าเกินกว่านั้นจะต้องจัดทำเป็นรายการขออนุมัติเสนอออกไป โดยในรายการที่มีการลงทุนสูงๆรัฐจะทยอยให้ตามหน้าที่ถึงกำหนดจ่าย โดยรัฐจะไม่ให้มีการโอนงบข้ามปี หากรายการใดทำไม่ได้ตามแผนก็จะมีการปรับแผน <p>- ส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้นำมารวมสมทบเป็นงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เหมาะสม ส่วนค่าใช้จ่ายในภารกิจอื่นๆ ให้รัฐอุดหนุนตามโครงการหรือกิจกรรม</p>

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- การจัดสรรเงินรายได้ให้แก่ส่วนราชการต่างๆภายในสถาบัน ได้แก่ ค่าบำรุงการศึกษา เงินผลประโยชน์ จัดสรรตามแผนงาน โครงการที่สำนักงานประมาณกำหนด ส่วนที่เหลือให้นำเข้าเป็นรายได้ส่วนกลาง ส่วนเงินบริจาคและเงินอุดหนุนจัดสรรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สถาบันอาจนำเงินรายได้ไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ได้ โดยการอนุมัติของอธิการบดี</p>	<p>- ในการจัดสรรงบประมาณภายใน จะทำการยุบรวมรายได้ทั้งหมดเป็นกองเดียวกัน แล้วจัดสรรตามภาระงาน และแผนของมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของแหล่งที่มา โดยใช้ Unit Cost เป็นเกณฑ์ แล้วจัดทำเป็นรายจ่ายเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ</p> <p>- งบประมาณและรายได้ที่ได้รับจะมีการปันบางส่วนเข้าสู่ส่วนกลางตามประกาศของมหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราการจ่าย</p>

ผลลัพธ์ของการจัดสรรงบประมาณ

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถแก้ปัญหา ทั้งในเรื่องของการไม่ได้รับการอนุมัติตรงตามที่ขอหรือเพียงพอต่อความต้องการ และปัญหาเรื่องความประหยัดในการใช้จ่ายจากพฤติกรรมในการพยายามใช้จ่ายงบประมาณให้หมด เพื่อรักษาสิทธิ์ในการได้รับการจัดสรรงบประมาณในปีถัดไปซึ่งเกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณภายใต้ระบบราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้กล่าวว่าการนำเสนอโครงการในปัจจุบันสามารถแก้ไขและโยกย้ายงบประมาณได้สะดวกมากขึ้น โดยมีคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินซึ่งมอบอำนาจให้กับเลขธิการคณะกรรมการเป็นคนอนุมัติ

ผู้บริหารยังได้กล่าวถึงปัญหาในการจัดสรรงบประมาณที่รัฐให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีในปัจจุบัน ว่ามีสาเหตุมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงทำให้กรมบัญชีกลางออกระเบียบเข้มงวดมากขึ้น ซึ่งในช่วงแรกของการออกนอกระบบราชการ ก็ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทบวงมหาวิทยาลัยเท่าที่ควร และต้องต่อสู้กับหน่วยงานของรัฐด้วย

3.3 ระบบบัญชี

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- มีการบันทึกบัญชีโดยใช้เกณฑ์เงินสด โดยจะบันทึกเมื่อมีการรับจ่ายจริง ไม่มีค่าบันทึกทรัพย์สินและคิค่าเสื่อมราคาทรัพย์สินถาวร</p>	<p>- มหาวิทยาลัยมีการปรับเป็นระบบบัญชีกองทุนตามภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย 3 มิติ คือ มิติหน่วยงาน แผนงาน และกองทุน เพื่อจะได้ทราบค่าใช้จ่ายที่แท้จริง</p> <p>- ระบบบัญชีให้สามารถดำเนินรายการรายรับรายจ่ายล่วงหน้าได้ มีการบันทึกทรัพย์สินและค่าเสื่อมราคา เพื่อแสดงสถานภาพจริงของงบดุล</p>

การนำระบบบัญชี 3 มิติมาใช้จะส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และการตรวจสอบการใช้จ่าย แต่การนำมาใช้ในปัจจุบันยังคงมีปัญหาทั้งในด้านความพร้อมของบุคลากร และความสมบูรณ์ของระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ อีกทั้งรูปแบบเอกสารยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้มากนัก เนื่องจากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินก็เข้มงวดมากขึ้นกว่าช่วงก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งในเรื่องของการใช้เงิน สัญญา เอกสาร และการตรวจรับงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.4 การใช้งบประมาณ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- การใช้จ่ายงบประมาณของสถาบันจะต้องเป็นไปตามระเบียบการเงินของกระทรวงการคลังและกรมบัญชีกลาง งบประมาณที่ใช้ไม่หมดจะถูกนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ แต่รายได้ของสถาบันที่มาจากเงินผลประโยชน์และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของสถาบันและทรัพย์สินที่มีผู้ให้แก่สถาบันถือเป็นรายได้ของสถาบันไม่ เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง สถาบันอาจนำเงินรายได้ไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์โดยการอนุมัติของอธิการบดี และงานพัสดุของสถาบันจะดำเนินการตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี และมีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินโดยสำนักคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน</p>	<p>- มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดระบบบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชีและทรัพย์สินของตนเองโดยการจัดทำข้อกำหนด ข้อบังคับ และระเบียบการปฏิบัติงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งจะช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ</p> <p>- ระเบียบการบริหารเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ จะใช้ระเบียบเดียวกัน เรียกว่าระเบียบการจ่ายเงิน</p> <p>- วิธีการบริหารงบประมาณจะแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และสามารถเปลี่ยนหมวด และเปลี่ยนแปลงรายการได้อย่างสะดวกตามความจำเป็น</p> <p>- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของมหาวิทยาลัยในลักษณะการตรวจสอบภายหลัง</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์ของการบริหารงานด้านการเงินและทรัพย์สิน

เมื่อศึกษาผลลัพธ์ของการบริหารงานด้านการเงินและทรัพย์สิน ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรากฏผลในตารางที่ 4.33 – 4.34

ตารางที่ 4.33 ลักษณะเงินงบประมาณที่ได้รับ ปีงบประมาณ 2535 - 2540

หน่วย: พันบาท

รายการ	ปี2535	ปี2536	ปี2537	ปี2538	ปี2539	ปี2540
งบดำเนินการ (1) + (2) + (3)	134,935	164,739	193,634	242,471	295,286	299,137
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (1)	68,482	95,140	106,928	120,842	154,378	163,899
เงินเดือนและค่าจ้างประจำ(1.1)	65,739	91,900	103,633	114,064	141,930	153,252
- เงินเดือนข้าราชการ + ลูกจ้าง	65,739	91,900	103,633	114,064	141,930	153,252
- เงินเดือนพนักงาน	-	-	-	-	-	-
ค่าจ้างชั่วคราว (1.2)	2,743	3,240	3,295	6,778	12,448	10,647
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (2)	58,053	58,694	75,744	106,657	124,409	121,349
ค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ	44,518	48,116	63,719	78,943	92,196	83,814
เงินอุดหนุน	11,535	10,578	12,025	22,130	31,213	37,535
รายจ่ายอื่น	2,000	-	-	5,584	1,000	-
ค่าสาธารณูปโภค (3)	8,400	10,903	10,961	14,973	16,500	13,887
งบลงทุน (4) + (5)	107,424	229,479	499,046	196,726	358,144	486,494
ค่าครุภัณฑ์ (4)	60,696	64,358	63,521	126,566	152,382	109,294
ค่าสิ่งก่อสร้าง (5)	46,729	165,121	435,525	70,161	205,762	377,200
รวมทั้งสิ้น	242,360	394,218	692,680	439,198	653,430	785,631

ตารางที่ 4.34 ลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ปีงบประมาณ 2541 - 2545

รายการ	ปี2541	ปี2542	ปี2543	ปี2544	ปี2545	ปี2546
งบดำเนินการ (1) + (2) + (3)	318,062	313,294	363,758	412,618	481,486	531,154
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (1)	181,640	188,082	210,862	264,326	285,274	304,342
เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	166,761	176,182	198,962	251,521	273,750	289,891
- เงินเดือนข้าราชการ + ลูกจ้าง	166,761	149,211	134,777	111,853	105,839	102,446
- เงินเดือนพนักงาน		26,971	64,184	139,669	167,911	187,445
- ค่าจ้างชั่วคราว	14,879	11,900	11,900	12,805	11,525	14,451
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (2)	123,714	112,205	139,239	132,095	178,001	207,513
- ค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ	78,546	67,221	82,802	81,594	82,159	84,570
- เงินอุดหนุน	42,068	44,884	56,337	50,401	95,747	122,943
- รายจ่ายอื่น	3,100	100	100	100	95	
ค่าสาธารณูปโภค (3)	12,709	13,008	13,658	16,196	18,210	19,300
งบลงทุน (4) + (5)	554,043	511,197	310,071	137,196	90,179	105,980
ค่าครุภัณฑ์ (4)	32,882	80,647	96,150	114,533	60,000	65,980
ค่าสิ่งก่อสร้าง (5)	521,161	430,550	213,921	22,663	30,179	40,000
รวมทั้งสิ้น	872,105	824,491	673,829	549,813	571,665	637,134

จากตารางที่ 4.33 และ 4.34 แสดงว่า

หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ งบดำเนินการส่วนใหญ่เกินกว่า ร้อยละ 50 เป็นงบด้านบุคลากร ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งสาเหตุนอกจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรแล้ว ยังน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่มหาวิทยาลัยต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น ทั้งเงินเดือนและค่าสวัสดิการ

หมวดค่าใช้จ่ายดำเนินการเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในหมวดเงินอุดหนุน ในขณะที่ค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุค่อนข้างคงที่ ทั้งที่มหาวิทยาลัยมีการกิจการเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า มีความประหยัดในการใช้จ่ายสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า การเลือกซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่มีอายุการใช้งานได้สูง คุ่มค่า คุ่มประโยชน์

ส่วนงบลงทุน คือค่าครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างมีแนวโน้มลดลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการก่อตั้ง สวนอุตสาหกรรมที่เสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2543

จากการศึกษาเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณสามารถสรุปได้ว่า

1. กฎระเบียบด้านการเงินยังไม่แตกต่างไปจากระเบียบของทางราชการมากนัก ถึงแม้ว่าขั้นตอนจะลดลง เพราะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินยังคงใช้วิธีการตรวจสอบเช่นเดียวกับหน่วยราชการทั่วไป อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวมากขึ้นในการปรับแก้ด้านรายละเอียด ตัวอย่างเช่น ประกาศของมหาวิทยาลัยเรื่องอัตราค่าจ้าง โดยการที่ทำเป็นประกาศก็เพื่อจะไม่ให้มาผูกกับระเบียบการจ่ายเงินซึ่งการปรับแก้ระเบียบนั้นจะต้องเข้าที่ทำการการเงินทรัพย์สิน แต่ถ้าเป็นประกาศนั้นจะให้อธิการบดีเป็นคนลงนาม แล้วขอให้สำนักงานบริหารการเงินทรัพย์สินเห็นชอบแล้วแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยรับทราบ
2. หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนหมวดและเปลี่ยนแปลงรายการการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณได้อย่างสะดวกตามความจำเป็น เปรียบเทียบกับก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหมวดได้ และการเปลี่ยนแปลงรายการมีความยากลำบากมากกว่า
3. ในด้านอำนาจการเบิกจ่ายงบประมาณ ผู้บริหารได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการปรับเพิ่มวงเงินอนุมัติของผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ/สำนัก และระดับภาควิชาให้สูงขึ้น มีการเพิ่มอำนาจในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบทางการเงินของตนเอง เกี่ยวกับงานพัสดุ การเปิดประมูล การจัดจ้างต่างๆ เป็นต้น มีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มการเบิกจ่ายเพื่อให้การดำเนินงานสิ้นสุดกระบวนการได้เร็วขึ้น ทำให้สามารถทำการประเมินได้ทุกสิ้นเดือนและลดปัญหาการตั้งงบประมาณเกิน
4. การใช้งบประมาณ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนพัฒนา และฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน ได้ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการใช้งบประมาณคุ้มค่ามากขึ้น และเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินการ แต่เดิมมา ถ้าใช้งบประมาณไม่หมดจะต้องคืนให้รัฐ แต่ในปัจจุบันไม่ต้องรีบร้อนใช้ เพราะไม่ต้องคืนเงินเหลือจ่ายให้รัฐ ทำให้สามารถนำเงินไปดำเนินการให้คุ้มค่ามากขึ้น มหาวิทยาลัยสามารถปรับเปลี่ยนรายการค่าใช้จ่ายได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น การขอครุภัณฑ์ ซึ่งจะขอล่วงหน้า 2 ปี ในบางครั้งมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามา และราคาเปลี่ยนไป ก็สามารถเปลี่ยนแปลงครุภัณฑ์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบให้อำนาจในการพิจารณาเลือกซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่มีอายุการใช้งานได้สูง คุ้มค่า คุ้มประโยชน์ มากกว่าการพิจารณาจากของที่มีราคาถูกที่สุด

4 การบริหารงานบุคคล

4.1 รูปแบบการบริหาร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) ของสถาบันดูแลเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย โดยระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆ จะต้องอิงกับระเบียบหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ซึ่งจะเหมือนกันทุกมหาวิทยาลัย	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (Standing Committee) เป็นองค์กรที่มีลักษณะคล้ายกับ อ.ก.ม. แต่มีองค์ประกอบต่างกันโดยคณะกรรมการจะได้มาจาก กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 2 คน และตัวแทนพนักงานอีก 1 คน คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ดูแลในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
สถานภาพของบุคลากร เป็นข้าราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีสิทธิ หน้าที่ตามระเบียบข้าราชการพลเรือน	สถานภาพของบุคลากร บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานของรัฐไม่เป็นข้าราชการและไม่อยู่ใต้กฎหมายแรงงานและประกันสังคม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.2 การกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย ซึ่งจะขอจัดสรรเงินจากสำนักงบประมาณเพื่อใช้ในการว่าจ้าง โดยต้องชี้แจงถึงตำแหน่งหน้าที่หน่วยงานที่บุคลากรจะสังกัดให้ชัดเจน ในการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มของข้าราชการสาย ค จะต้องทำการขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรายกรณีไป	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้กำหนดกรอบอัตรากรอบอัตรากำลัง ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานในกรณีที่ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยจะจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลภายนอกเป็นพิเศษ ให้เสนอให้คณะกรรมการอนุมัติ โดยความเห็นชอบจากอธิการบดี (ระเบียบการข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541)

จากการศึกษาเปรียบเทียบสามารถสรุปได้ว่า หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมีความอิสระในการกำหนดกรอบอัตรากำลังมากขึ้นเนื่องจากการดำเนินการสิ้นสุดลง ในมหาวิทยาลัย และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานต้องคำนึงวงเงินที่หน่วยงานได้รับจัดสรร สัดส่วนของบุคลากรในแต่ละสาขา และภาระงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังเกินความเหมาะสม และให้มีความชัดเจนในภาระงานและตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น และสามารถกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานมากกว่าอายุการทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 การสรรหาและคัดเลือก

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- การสรรหา การคัดเลือก จะเป็นไปตาม ระเบียบข้าราชการพลเรือน มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	- การสรรหา การคัดเลือก จะเป็นไปตาม ระเบียบว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือกและทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2542 และระเบียบว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือกและทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2543
- มหาวิทยาลัยสามารถทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของตนเองได้ โดยมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) เป็นผู้อนุมัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)	<p>- การสรรหาและคัดเลือกดำเนินการ โดยคณะกรรมการสรรหา ในขณะที่การประเมินการทดลองงานจะกระทำโดยคณะกรรมการประเมินซึ่ง ได้รับการแต่งตั้งโดยอธิการบดี ประกอบด้วย รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการเป็นประธานกรรมการ และจะมีผู้แทนจากหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องทำงานเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย</p> <p>- การสรรหาและคัดเลือกพนักงานตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย 2 วิธี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานระดับแรกเข้า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การประกาศรับสมัคร การพิจารณาคุณสมบัติกับลักษณะงานของตำแหน่งที่บรรจุ การดำเนินการสัมภาษณ์ และการทดลองจ้างผู้สมัครในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว 2. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก และกำหนดเงินเดือนจากประสบการณ์ โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มค่าประสบการณ์การปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีการนำผู้แทนจากหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องทำงานเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อช่วยพิจารณาว่าผู้ได้รับคัดเลือกมีความเหมาะสมกับการกิจที่จะได้รับ
2. ด้านระเบียบว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก เนื่องจากหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจะใช้ระเบียบว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือกของมหาวิทยาลัยเอง ทำให้สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนระเบียบต่างๆ ได้ง่ายขึ้น
3. ด้านกระบวนการสรรหา เมื่อทำการเปรียบเทียบแล้วพบว่าขั้นตอนของกระบวนการสรรหาทั่วไปคล้ายคลึงกับของหน่วยงานราชการ แต่แตกต่างในเรื่องน้ำหนักคะแนนหรือสิ่งที่ใช้พิจารณา รวมถึงคณะกรรมการสรรหามีอิสระในการเจรจาต่อรองกับผู้ที่จะทำการคัดเลือกได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ตีจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า ข้อจำกัดทางการเงินของมหาวิทยาลัยมีผลทำให้ การกำหนดค่าแรงของบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังคงต่ำกว่าตลาดแรงงานอยู่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.4 การบรรจุและการแต่งตั้ง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- หลังจากทำการทดลองงานจะมีการประเมินผลโดยคณะกรรมการชุดหนึ่งเพื่อทำการบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ประจำ และได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆตามระบบราชการและอัตราเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนที่พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยกำหนดไว้</p> <p>- การบรรจุแต่งตั้งด้วยวิธีนี้จะมีลักษณะเป็นการจ้างแบบถาวร และความก้าวหน้าจะขึ้นกับระดับขั้นเงินเดือน</p>	<p>- อธิการบดีมีอำนาจ หน้าที่ในการสั่งจ้าง บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดและถอดถอนพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย</p> <p>- อธิการบดีเป็นผู้ทำสัญญากับพนักงานหรือลูกจ้าง โดยคณะกรรมการจะกำหนดการทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ในสัญญาตามความจำเป็นและเหมาะสม</p> <p>- การทำสัญญา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มี 3 ขั้นตอน ได้แก่สัญญาพนักงานทดลองงาน สัญญาพนักงานประจำ และสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา</p>
<p>- มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตั้งแต่ข้าราชการระดับ 9 ลงมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการระดับ 10 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 เป็นอำนาจของ อคม.</p> <p>- การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์จะต้องผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย แต่หากเป็นการแต่งตั้งศาสตราจารย์ อธิการบดีจะเป็นผู้เสนอเรื่องไปให้ อคม. พิจารณาจากนั้นรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยจะเสนอชื่อผ่านคณะรัฐมนตรีเพื่อขอให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งต่อไป</p>	<p>- สภาวิชาการมีอำนาจหน้าที่ ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย และพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ</p> <p>- สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่พิจารณา ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ</p>

จากการศึกษาเปรียบเทียบสามารถสรุปได้ว่า

1. หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอธิการบดีมีอำนาจ ในการสั่งจ้าง บรรจุ แต่งตั้ง มากขึ้นกว่าเดิม

2. ผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่า การใช้ระบบสัญญาจ้างก็ทำให้นุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มากขึ้นและพยายามปฏิบัติงานให้ดีที่สุด แต่จากการศึกษาจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.18) พบว่า กลุ่มข้าราชการ ก และพนักงานวิชาการ กับกลุ่มข้าราชการ ข,ค และพนักงานสนับสนุน มีความ คิดเห็นที่แตกต่าง โดยทั้ง 2 กลุ่มต่างมีความคิดเห็นว่า ระบบสัญญาจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพเพียง เล็กน้อยเท่านั้น

4.5 การประเมินผล โครงสร้างอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อน และหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<ul style="list-style-type: none"> - อธิการบดีจะมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา การเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ข้าราชการระดับ 10 หรือผู้ที่ดำรง ตำแหน่งศาสตราจารย์จะเป็นอำนาจของปลัด ทบวงมหาวิทยาลัย - เงินเดือนและค่าตอบแทนของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยจะเป็นไปตามวุฒิและตำแหน่งที่ บรรจุตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง แสดง อัตราเงินเดือนของตำแหน่ง - โครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน แบ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม วิชาการ กลุ่มวิจัยและสนับสนุน และกลุ่มบริหาร และสนับสนุน ซึ่งจะแบ่งระดับขั้นของเงินเดือน ระดับตามตำแหน่งงาน (ดังรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก) - อัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างของ มหาวิทยาลัยเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด คณะกรรมการได้พิจารณา ปรับบัญชีเงินเดือนให้เหมาะสมโดยได้รับความ เห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย - บุคลากรในกลุ่มวิชาการจะได้รับค่าตอบแทน วิชาชีพซึ่งจะค่อยๆทำการปรับลดลงตาม กำหนดเวลาการขอตำแหน่งวิชาการ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
<p>- กฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นถูกจัดทำโดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจะมาจาก ระดับเงินเดือน ระยะเวลาทำงาน คุณวุฒิ บัณฑิตการสอบ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ และหน้าที่การงานในการบริหารและบริการ โดยขั้นตอนการพิจารณาจะเริ่มจากหัวหน้าภาควิชา คณบดี คณะอนุกรรมการมหาวิทยาลัย เมื่อผ่านแล้วอธิการบดีจะทำการเสนอชื่อต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบ</p> <p>- ในการประเมินผลงานนั้นทุกมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบและหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงานประจำปี ของตนเอง โดยอาจมีสาระและรายละเอียดหรือข้อกำหนดที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่จะระบุกำหนดการประเมินผลงานประจำปี ระบุช่วงเวลาที่จะนำผลงานมาพิจารณา การนับเวลาและอายุงานที่จะมีสิทธิได้รับการประเมินตามปกติ การนับวันลาวันขาดและสิทธิในการได้รับการประเมิน ฯลฯ</p>	<p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน จะขึ้นเป็นร้อยละของเงินเดือนเดิม โดยจะขึ้นอยู่กับผลงานและอัตราการเพิ่มของค่าครองชีพ ซึ่งอัตราเงินเดือนและสวัสดิการนั้นสภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้พิจารณา และทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณ</p> <p>- อธิการบดีเป็นผู้ตั้งเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างเฉพาะพนักงานเฉพาะพนักงานหรือลูกจ้างที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด</p> <p>- พนักงานของมหาวิทยาลัยจะต้องถูกทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น, ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ และอธิการบดี</p> <p>- การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ การประเมินจะเป็นไปตามภารกิจซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การสอน การวิจัยและปรับปรุงการสอน และงานอื่นๆ</p>

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่าหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การจำแนกตำแหน่งตามโครงสร้างในปัจจุบันมีความชัดเจนในการกำหนดลักษณะและภาระงาน

ระดับเงินเดือนระหว่างสายมีความใกล้เคียงกันมากขึ้น และเหมาะสมกับค่าแรงในตลาดแรงงานมากขึ้น สำหรับการจ้างเหมา และการจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้น จะทำสัญญาเป็นรายเดือน ช่วยประหยัดค่าสวัสดิการและเงินเดือนยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยมีการประเมินและประกันคุณภาพของบุคลากรในหลายด้าน เพื่อให้ได้ผลงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยจะทำการประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง ใช้ระบบประเมิน

เดียวกันทั้งกับข้าราชการและพนักงาน เกณฑ์การประเมินเป็นเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเอง โดยคิดเป็นคะแนน เช่น สำหรับการทําวิจัยในงานที่มีมูลค่าสูงจะมีผลในการประเมินด้วย และมีการให้น้ำหนักคะแนนกับการที่ทำงานวิจัยในหลากหลายสาขาวิชา

4.6 การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการในการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรก่อน และหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
การศึกษาดูงานภายในประเทศ จะอยู่ในอำนาจของมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้อนุมัติ การศึกษาดูงานในต่างประเทศอนุมัติโดยปลัดทบวงมหาวิทยาลัยตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งอาจทำข้อตกลงกับหน่วยงานอื่นตามประเภทของทุน	การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างทั้งหมดเป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย โดยจะเป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัย
สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจะเป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป	เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ยังมีการบริหารงานบุคคลแบบคู่ขนานอยู่ดังนั้นระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงแยกเป็น 2 ประเภท 1. กลุ่มข้าราชการ ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆเหมือนเช่นข้าราชการทั่วไป 2. กลุ่มพนักงาน จะได้รับตามที่ระเบียบของมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการประจำมหาวิทยาลัยทำหน้าที่กำกับดูแล
- ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการจะถูกทำเรื่องเบิกจ่ายกับสำนักงบประมาณ	- มหาวิทยาลัยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการทั้งหมด ยกเว้นในส่วนของเงินชดเชยและเงินทดแทนที่ได้จากสำนักงบประมาณ

เมื่อทำการเปรียบเทียบสวัสดิการที่สำคัญระหว่าง ข้าราชการ กับพนักงานประจำ พนักงานไม่แบบประจำและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้ดังต่อไปนี้

ข้าราชการ	พนักงานประจำ	พนักงานไม่แบบประจำและลูกจ้าง
<p>- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร</p> <p>- ค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการและครอบครัว</p> <p>- เงินบำเหน็จ บำนาญ จากกองทุนบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการ (กบข.)</p>	<p>- สวัสดิการเพื่อการศึกษาสำหรับบุตร</p> <p>- ค่ารักษาพยาบาล โดยการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐจะได้รับในอัตราเดียวกับข้าราชการทั่วไป แต่จะได้รับมากกว่าในกรณีของโรงพยาบาลเอกชน</p> <p>- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะเรียกเก็บจากพนักงาน 4-8% ของเงินเดือน และมหาวิทยาลัยจะเพิ่มให้อีก 4% โดยจะทำการจดทะเบียนกับกระทรวงการคลังแล้ว และมีผู้จัดการระบบเงินทุนสำรองเป็นผู้ดูแล</p> <p>- เงินชดเชยในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด</p>	<p>- ประกันสังคม</p> <p>- เงินทดแทน ในกรณีบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน</p> <p>- เงินชดเชย</p>

จากการศึกษาสามารถสรุปเปรียบเทียบผลตอบแทนของบุคลากร โดยจำแนกเป็นกลุ่มๆ ได้ดังนี้

1. กลุ่มบุคลากรที่ยังคงสถานภาพเป็นข้าราชการ จะได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม
2. กลุ่มพนักงานประจำ ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ จะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ทั้งจากเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าเดิม และหากทำงานในฐานะข้าราชการมาเกิน 10 ปี ก็จะได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อทำการเปลี่ยนสถานภาพด้วย
3. กลุ่มพนักงานประจำที่บรรจุ หลังวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2546 จะได้รับผลตอบแทนน้อยกว่ากลุ่มพนักงานประจำ ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ เนื่องจากสวัสดิการจะไม่ครอบคลุมถึงบิดา มารดาของพนักงาน

4. กลุ่มพนักงานไม่แบบประจำและลูกจ้าง ลักษณะของสวัสดิการของกลุ่มนี้ต่างไปจากกลุ่มอื่น ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่ลักษณะการจ้างงานของบุคลากรกลุ่มนี้ เป็นแบบเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงระยะเวลา

ผลลัพธ์ของการบริหารงานบุคคล

1. ผลต่อความอิสระในการบริหารงานบุคคล

หลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีอิสระในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ สิ้นสุดลงที่ระดับมหาวิทยาลัย และมีระเบียบการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง โดยมีคณะกรรมการบริหารบุคคลทำหน้าที่ดูแลในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคคลแบบคู่ขนาน ได้เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เนื่องจากทำให้ไม่สามารถพัฒนาระบบไปในทิศทางเดียวกันได้

2. ผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาผลลัพธ์ของการบริหารงานบุคคล ก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรากฏผลในตารางที่ 4.35

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.35 สัดส่วนของบุคลากรต่อนักศึกษาเต็มเวลา ปีการศึกษา 2540 – 2546

หน่วย: จำนวนคน

ปีการศึกษา	จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา	อาจารย์ : เจ้าหน้าที่	อาจารย์ : นักศึกษา เต็มเวลา	เจ้าหน้าที่ : นักศึกษาเต็มเวลา
2540	6,707.94	5.1: 4.9	1: 14.6	1: 15.3
2541	7,120.98	5.1:4.9	1:16.1	1:17.1
2542	8,434.44	5.2:4.8	1:18.3	1:19.6
2543	9,042.89	5.3:4.7	1:19.4	1:21.5
2544	9,545.79	5.0:5.0	1:20.1	1:20.0
2545	10,126.18	5.1:4.9	1:20.8	1:21.5
2546	10,142.53	5.0:5.0	1:20.6	1:20.8

* เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานสายสนับสนุนเท่านั้น ไม่รวมลูกจ้าง

ที่มา : รายงานประจำปี ปี 2545 และสารนิเทศ ปี 2546 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถิติ
นักศึกษาเต็มเวลา ประจำปี 2540 - 2545

จากตารางที่ 4.35 แสดงว่าสัดส่วนของอาจารย์ต่อเจ้าหน้าที่ ปีการศึกษา 2541 – 2546 ซึ่งเป็นช่วงเวลาลงการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย คือ 1 : 1 แต่สัดส่วนของนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ และนักศึกษาเต็มเวลาต่อเจ้าหน้าที่ สูงกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย (1 : 10) แต่เป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (1 : 20) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การที่สัดส่วนของนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ และนักศึกษาเต็มเวลาต่อเจ้าหน้าที่สูงเพิ่มขึ้นทุกปี มาจากจำนวนการเพิ่มของบุคลากร มีอัตราน้อยกว่าจำนวนการเพิ่มของนักศึกษา ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อรักษาคุณภาพทางการศึกษาไว้ ซึ่งจากการศึกษาจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.19 และ 4.21) นักศึกษามีความคิดเห็นว่า

“คุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43)”

“บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25)”

“อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีผลลัพธ์ ดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31)”

แต่กลุ่มข้าราชการ ก และพนักงานวิชาการ กลับมีความคิดเห็นแตกต่าง โดยเห็นว่า

“อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบันเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย เพียง 2.78”

กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และคุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 และ 3.44 ตามลำดับ)

แต่กลุ่มข้าราชการ ก และพนักงานวิชาการ กับกลุ่มข้าราชการ ข,ค และพนักงานสนับสนุน มีความเห็นว่า บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 และ 3.27 ตามลำดับ) และคุณภาพและความรู้ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสูงขึ้นเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 และ 3.30 ตามลำดับ)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แม้ว่านักศึกษาจะพอใจกับคุณภาพการศึกษาและ การทำงานของบุคลากร แต่กลุ่มข้าราชการ ก และพนักงานวิชาการ กลับมีความคิดเห็นว่าภาระงาน สอนที่ได้รับยังมีความไม่เหมาะสมอยู่

บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีคุณภาพและความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น หลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย