

สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากร
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

วนิดา ภูเขา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2549

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากร
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

โดย

วนิดา ภูเขา

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนผล)

วันที่ ๑๘ เดือน ๕.๑ พ.ศ. ๒๕๔๙

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย)

วันที่ ๒๙ เดือน ๕.๑ พ.ศ. ๒๕๔๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนผล)

ประธานกรรมการประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วันที่ ๑๘ เดือน ๕.๑ พ.ศ. ๒๕๔๙

ชื่อเรื่อง	สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
ชื่อผู้เขียน	นางสาววนิดา ภูเขา
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร 2) เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอันมาจากการปฏิรูปการศึกษา ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จำนวน 38 คน โดยรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงของเนื้อหา และความเป็นปรนัย การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเดือนตุลาคม 2549 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส โดยมีอายุเฉลี่ย 43 ปี ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 19,272 บาท และมีอายุงานเฉลี่ย 15 ปี ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดมีประสบการณ์การฝึกอบรมในรอบปี พ.ศ. 2548 โดยมีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 6 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีประสบการณ์ต่างประเทศตั้งแต่ได้รับการบรรจุ โดยมีจำนวนครั้งที่เคยเดินทางไปต่างประเทศเฉลี่ย 4 ครั้ง

สำหรับสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในลักษณะดีขึ้นกว่าเดิม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล แต่มีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในลักษณะเหมือนเดิมและลดลงกว่าเดิม 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยให้เหตุผลว่า การนำระบบ GFMS มาใช้ในการบริหารงบประมาณทำให้งานล่าช้ากว่าเดิมและประสบปัญหามากมาย และงานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้เพิ่มภาระงานมากขึ้น

Title	Situation of Administration at Maejo University According to the Viewpoint of the Personnel at the Office of Agricultural Research and Extension
Author	Miss.Wanida Pukao
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr.Sunila Thanupon

ABSTRACT

This research had the following objectives: 1) to know the personal and socio-economic characteristics of the personnel at the Office of Agricultural Research and Extension, and 2) to study the situation of Maejo University (MJU) administration after the educational reforms according to the viewpoint of the personnel at the Office of Agricultural research and Extension. Respondents of this research were government officials and employees of MJU's Office of Agricultural Research and Extension composing of 38 individuals of the total personnel. A pre-tested questionnaire for its content and objectivity was used for data collection conducted in October 2006 and were analyzed using SPSS/PC program.

Results of the research showed that majority of the respondents were married males, aged 43 years in average, with highest education of Bachelor's degree, earning an average monthly income of 19,272 baht and had 15 years working experience. Almost all of the respondents had participated in seminars, training courses concerning their jobs for six times as well as study tours overseas for three times in average.

Concerning the viewpoints of the personnel at the Office of Agricultural Research and Extension on the situation of MJU administration, majority of the respondents gave viewpoint as improved situation of MJU administration on three aspects as follows: 1) technical services to the community, 2) general management, and 3) personnel management. On the other hand, a majority of the respondents gave two viewpoints on the situation of MJU administration as follows: 1) same or no change and 2) worsened on two aspects such as general administration and budget management. These were due to the application of GFMS system which slowed down and caused more problems on the budget management aspect. Work on educational quality assurance was considered as added work load of the MJU personnel.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดการค้นคว้าอิสระเรื่อง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
เนื่องจากความกรุณาของประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา หนูผล กรรมการ
ที่ปรึกษา อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย และอาจารย์โชค จรุงพันธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา
ชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาและการทำ
วิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ทุ่มเทในการถ่ายทอด
องค์ความรู้ให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือจาก
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการ
การเกษตร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่ออ้าย – คุณแม่เอี้ย ภูเขา ที่ได้ให้การสนับสนุน
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาและเป็นกำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณพี่ ๆ
เพื่อน ๆ สาขาวิชาบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ
เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้
จึงขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

วนิดา ภูเขา

ธันวาคม 2549

สารบัญเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญเรื่อง	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญแผนภูมิ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา	6
ขอบเขต โครงสร้าง พันธกิจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	12
ภาคสรุป	21
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	22
สถานที่ดำเนินการวิจัย	22
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	22
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การทดสอบเครื่องมือ	24
วิธีการรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	25
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	25
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	26
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของบุคลากร	
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	26

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย	
เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา	32
ด้านการบริหารงานบุคคล	34
ด้านการบริหารงบประมาณ	36
ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม	39
ด้านการบริหารงานทั่วไป	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	44
สรุปผลการวิจัย	44
ข้อเสนอแนะ	46
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	50
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	51
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	58

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	27
2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะทางเศรษฐกิจ	29
3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม	31
4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลในมุมมองสถานการณ์การบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยจำแนกตามการบริหารงาน 4 ด้าน	34
5 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบุคคล	35
6 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงบประมาณ	37
7 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	40
8 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานทั่วไป	42

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

1 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

20



บทที่ 1

บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยนับว่าเป็นสถาบันที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถในแขนงหรือสาขาต่าง ๆ มาพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ของการศึกษาวิชาในระดับสูง หรือที่เรียกว่า “อุดมศึกษา” ซึ่งได้มีพัฒนาการมาเป็นระยะเวลานาน เป็นจุดกำเนิดของความเป็นอิสระและเสรีภาพของประชาชนในการแสวงหาความรู้ จุดมุ่งหมายของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยตั้งแต่ยุคเริ่มแรก และเป็นจุดมุ่งหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นก็เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อออกมารับราชการ หรือบรรจุเข้าในหน่วยงานของเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ โดยมีผลลัพธ์ที่ปลายทางอยู่ที่การเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศในระบบเศรษฐกิจเสรีอย่างเช่นปัจจุบัน ในระยะที่ผ่านมาการบริหารมหาวิทยาลัย ได้ยึดโยงอยู่กับระบบราชการมาอย่างแน่นแฟ้น ทั้งระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและพัสดุ โดยมีระบบการควบคุมและกำกับดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไปสำหรับกรม กอง ของ ระบบราชการ การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ซึ่งในบางกรณีก็อาจขัดกับลักษณะของการบริหารมหาวิทยาลัยที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความฉับไวในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สนองตอบความก้าวหน้าทางวิชาการได้ ความไม่คล่องตัวและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นกรอบในการบริหารมหาวิทยาลัยตามระบบราชการถูกยกมาเป็นข้ออ้างโดยตลอดว่าเป็นเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดภาวะวิกฤตในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการผลิตบัณฑิต และการวิจัยอันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย (กมลพรรณ แสงมหาชัย, 2545: ไม่ระบุเลขหน้า) ทบวงมหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ โดยมุ่งสร้างกลไกและระบบแผนงาน แผนเงิน และแผนคนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในนโยบายหลักของแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้มุ่งส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” โดยกำหนดมาตรการให้การจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่มีรูปแบบการบริหาร ในลักษณะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันควรพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับต่อไป ดังนั้นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จึงมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาระบบอุดมศึกษา ให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้ระบบอุดมศึกษาไทยจะต้องเป็นระบบที่มีพลวัตสูงมีองค์กรหลายลักษณะในการปฏิบัติการกิจ เพื่อกลุ่มเป้าหมายหลายระดับ โดยที่แต่ละองค์กรและสถาบันสามารถแสวงหาและพัฒนาฐานะ บทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมการปรับปรุงองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และเงื่อนไขข้อตกลงกับ ธนาคารพัฒนาเอเซียที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งต้องมีระบบบริหารที่เป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2545 (สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แม่โจ้, 2544: 32-33)

ปัญหาการวิจัย

จากการปฏิรูประบบการศึกษาโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และนโยบายการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และสังคมที่ผันเปลี่ยน อย่างรวดเร็วในยุคข้อมูลข่าวสาร มีผลให้นโยบายต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไป ซึ่งเป็นไปอย่างพลวัต (dynamic) ตามสภาพระบบเปิด (open system) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินการตามพันธกิจ 4 ประการ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทำให้มีการ เปลี่ยนระบบการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การ บริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และการบริหารงานทั่วไป และการปรับเปลี่ยนเหล่านี้เองก็จะ มีผลต่อการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวชี้วัด และนำพามหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความเป็นสากล เป็นที่ยอมรับของสังคม และที่สำคัญการ บริหารงานที่ดีนั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเสียก่อน ในการที่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน ย่อมจะมีผลต่อการทำงาน ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ ร่วมกันทำงานตามภาระหน้าที่ของตนเองเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ แต่จากการที่ ผู้วิจัยได้สังเกตการณ์มานั้น พบว่าบุคลากรของสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ซึ่งเป็น หน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังเกิดความไม่แน่ใจและสับสนในสถานการณ์การ

บริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้วิจัยประสงค์ทราบถึงมุมมองของบุคลากรของสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ที่มีต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
2. เพื่อทราบถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อให้เกิดคุณภาพและความสมานฉันท์ต่อไป
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา เพื่อประกอบการค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาถึงสถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตรเท่านั้น

2. ผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จำนวน 38 คน

3. การศึกษาถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในครั้งนี้ ศึกษาการบริหารงานมหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1 การบริหารงานบุคคล
- 3.2 การบริหารงบประมาณ
- 3.3 การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม
- 3.4 การบริหารงานทั่วไป

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากบุคลากร ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 ทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ขาดการติดต่อกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผลการวิจัยมีโอกาสคลาดเคลื่อนได้

นิยามศัพท์

การบริหารงานของมหาวิทยาลัย หมายถึง การบริหารงานที่มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็นคณะ/สำนัก โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2539: 2, 5 - 7)

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร หมายถึง หน่วยงานหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าคณะในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ก่อตั้งเมื่อมี พ.ศ. 2518 มีภาระหน้าที่ให้รับฝ่ายต่าง ๆ ตามลักษณะของงานเป็น 1 สำนักงานเลขานุการ กับอีก 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร ฝ่ายขยายพันธุ์พืชและสัตว์ ฝ่ายพัฒนาเกษตรที่สูง รับผิดชอบด้าน

การบริการวิชาการ การวิจัย ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และสนับสนุนงานมูลนิธิโครงการหลวง
(สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร, 2538: 6)



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อความกระจ่างชัดในปัญหาและสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา
2. ขอบเขต โครงสร้าง พันธกิจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักของศาสนา มีศิลปะและวัฒนธรรม อันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนไทยทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับประเทศ โดยมีความเชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนาประเทศและบริบทของสังคมโลก ซึ่งในระยะเวลายาวนานที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมไทยให้ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในระยะที่ผ่านมาเป็นกระแสที่ครอบคลุมไปทั่วโลก ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารและเปลี่ยนแปลงได้ดีก็ได้รับผลกระทบน้อย ส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ย่อมได้รับผลกระทบมากจนเกิดภาวะวิกฤตขึ้น ดังที่ประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะสังคมไทยพบว่า การจัดการศึกษาของไทยที่มีมาอย่างต่อเนื่องยาวนานนั้นเกิดความอ่อนด้อยขึ้นทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ประเทศไทยไม่มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในสังคมโลก ก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปสังคมไทยขึ้น และการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ทุกคนในสังคมตระหนักว่าเป็นเส้นทางนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและหวังว่าการศึกษจะเป็นเส้นทางนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ทำให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถและมีศักยภาพสูงในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมโลก ในขณะเดียวกันก็สามารถรักษาคุณลักษณะเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อันเป็นคุณลักษณะของความเป็นไทยให้ยั่งยืนต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 1)

ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน หากสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีจิตความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ตามอรรถภาพของแต่ละบุคคลแล้ว การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมโลกในอนาคตที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งปัญญา ดังนั้นประเทศที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี มีทรัพยากรบุคคลที่ทรงปัญญาและมีความดีเท่านั้นที่จะยืนอยู่ในตำแหน่งประเทศชั้นนำได้อย่างมั่นคงและสง่างาม ในขณะที่เดียวกันประเทศที่มีทรัพยากรบุคคลที่ด้อยประสิทธิภาพ ด้อยสติปัญญา ย่อมตกเป็นประเทศผู้ตาม และย่อมได้รับผลกระทบในทางลบโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ประเทศไทยมีทรัพยากรอยู่ในปริมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์กว่าหลาย ๆ ประเทศในโลก แต่ยังไม่สามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เต็มตามศักยภาพ เพราะการจัดการศึกษาของไทยยังมีข้ออ่อนด้อยที่กลายเป็นปัญหาคอรั้งหลายประการ เช่น เรื่องคุณภาพการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ดังนั้นทุกส่วนในสังคมทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน จึงได้ร่วมผลักดันให้มีการปฏิรูปการศึกษา และก่อให้เกิดมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น ซึ่งเป็นตัวผลักดันสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคน และคนไทยทุกคนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกันในการปฏิรูปการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ทุกส่วนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการ โดยใช้ดุลยพินิจพิจารณาร่วมกันอย่างมีเหตุผล การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมต้องสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีแนวคิดและหลักการดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 2-3)

1. เน้นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต และความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
2. การจัดการศึกษาไทย เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การจัดการศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ และมีมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น
4. ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นครู ณาจารย์ และบุคลากรมืออาชีพ

5. มีการระดมสรรพกำลังเพื่อการจัดการศึกษา

6. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

7. จัดการศึกษาอย่างหลากหลาย มีการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

ตลอดเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทย มีปัญหาอยู่เป็นจำนวนมากและสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ของคนไทยบนเวทีระดับโลก น้อยกว่าเกือบทุกประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน แม้แต่ประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน เช่น เวียดนาม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ ประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ประชาชาติ ฯลฯ นอกจากปัญหาด้านการศึกษาแล้ว ปัญหาในด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ต่างก็เป็นประเด็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดวิกฤติอย่างรุนแรงไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาด้านการศึกษา ประเทศไทยจึงได้มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาของชาติด้วยการปฏิรูปการศึกษา และเริ่มมีแนวทางปรากฏขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษานับแรกมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 ส่งผลให้เกิดกระแสที่สร้างความตื่นตัวและความเคลื่อนไหวในการดำเนินงาน ทั้งต่อหน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง และในปี พ.ศ.2544 รัฐบาลของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร) ได้เข้ามาบริหารประเทศ และได้แถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา ซึ่งกล่าวว่า “รัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ...” รวมทั้งสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่สอดคล้องโดยตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และช่วยเสริมให้สาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความเข้มแข็งมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: ไม่ระบุเลขหน้า)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งเพราะกฎหมายฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำหรับปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพคนโดยรูปแบบการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้นั่นคือ คุณภาพการศึกษา และเพื่อให้คุณภาพทางการศึกษาเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ต้องประกอบด้วยคุณภาพ 2 ประการ คือ คุณภาพเชิงวิชาการ และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน (วันทนา เมืองจันทร์, 2544: 21)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบด้วย 9 หมวด และบทเฉพาะกาล รวม 78 มาตรา มีสาระในแต่ละหมวด สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 20 - 24)

หมวดที่ 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้สังคมมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งรวมทั้งสิทธิและหน้าที่ในการรับและจัดการศึกษา โดยให้ทุกคนทั้งบุคคลปกติและผู้ที่มีความต้องการพิเศษที่อยู่ในวัยเรียนและพ้นวัยเรียน มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และให้สิทธิรวมทั้งให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบันหรือองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุคคลที่อยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว

หมวดที่ 3 ระบบการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี

หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้เกี่ยวกับตนเอง และสังคม ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ การจัดการและการแก้ปัญหา การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้จะต้องส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และจะต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะต้องร่วมกันจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ยึดหลักการ “ให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ” โดยให้หน่วยงานหลักทางการศึกษาในส่วนกลางมาอยู่ภายใต้กระทรวงเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนา และวัฒนธรรม มีการบริหารในรูปแบบขององค์กรคณะบุคคล และปรับบทบาทของหน่วยงานกลาง จากการเป็นผู้จัดการศึกษา มาทำ

หน้าที่ในการเสนอโยบาย แผน มาตรฐาน สนับสนุนทรัพยากร และประเมินผล ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษารวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมจัดการศึกษาได้เอง และส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ให้เอกชนมีอิสระในการดำเนินการ มีเสรีภาพทางวิชาการ และได้รับการสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสม

หมวดที่ 6 การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องมีการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่เป็นองค์กรมหาชน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทุกปี พร้อมรับการประเมินภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี

หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครู และผู้บริหารให้มีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาวิชาชีพครูและวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยผู้ที่เป็นครูและผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งมีกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีงานริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานดีเด่น

หมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคม เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา และให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเงินอุดหนุนรายบุคคลให้แก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน และจัดสรรเงินเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ นอกจากนั้นจะต้องจัดสรรงบดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ควบคู่กับการโปร่งใสในการใช้เงิน โดยจะต้องมีระบบตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กำหนดให้มีการจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารคมนาคม ตลอดจน

การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับทุกคน

สำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น เกษม วัฒนชัย (2545: 36-37) ได้มองฐานความคิดใหม่ด้านเอกภาพการอุดมศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ไว้ดังนี้

1. เอกภาพของอุดมศึกษา จะต้อง มี

1.1 เอกภาพของนโยบายและแผนพัฒนาระดับชาติ

1.2 เอกภาพในมาตรฐานการศึกษา จะต้อง มีมาตรฐานด้านหลักสูตร และมาตรฐานในคุณภาพบัณฑิตแต่ละสาขา

1.3 เอกภาพในการจัดสรรทรัพยากรแก่สถานศึกษา

2. ความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถาบัน และการจัดการศึกษา โดยมีระบบความรับผิดชอบต่อผลการบริหารและผลการจัดการศึกษา และมีระบบประเมินคุณภาพบัณฑิตแต่ละสาขาวิชา และแต่ละระดับ

2.2 เสรีภาพทางวิชาการ ภายได้เงื่อนไขว่า นักวิชาการต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน ต้องมีความเป็นกลาง และต้องยึดมั่นใจจรรยาบรรณ

การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อคนทั้งมวล ทุกหมู่เหล่า และทุกคน อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน การศึกษาไม่ได้เป็นเรื่องของโรงเรียนและครูเท่านั้น แต่สรรพกำลังทั้งมวลในสังคมต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการศึกษา เช่น ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ สื่อ กองทัพ สถาบันทางศาสนา เป็นต้น ต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้พัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ให้รู้ความจริงของแผ่นดินไทย ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อยู่ร่วมกันเป็น ให้กระบวนการเรียนรู้สัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงเพื่อแก้ปัญหาความยากจน และปัญหาอื่น ๆ พร้อมกันไปในการเรียนรู้ การเรียนรู้ต้องควบคู่กันไปกับการสร้างความรู้หรือการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางปัญญา และการเรียนรู้ต้องสร้างพลังทางสังคมขึ้นเต็มแผ่นดิน เป็นพลังแผ่นดินที่จะแก้ปัญหาทุกเรื่องพร้อมกันไป

(ประเวศ วะสี, 2544: 5)

ขอบเขต โครงสร้าง พันธกิจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นสถาบันการศึกษาด้านเกษตรกรรมที่เก่าแก่และมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับมากแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2477 เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมประจำภาคเหนือ สังกัดกระทรวงธรรมการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงทางการเกษตรของประเทศไทยในสมัยนั้น ในปี พ.ศ. 2481 ได้โอนจากกระทรวงธรรมการไปสังกัดกระทรวงเกษตรธิการ และเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แม่โจ้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2486 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และได้พัฒนาเป็นวิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2499 ในปี พ.ศ. 2518 ได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ พ.ศ. 2518 และเมื่อปี พ.ศ. 2525 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อสถาบัน พ.ศ. 2525 ในปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2539 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 โดยมีปรัชญามหาวิทยาลัยระบุไว้ว่า “มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน” มหาวิทยาลัยมีพันธกิจในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี และสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร ประกอบด้วย 4 คณะ ได้แก่ คณะผลิตกรรมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร และมีการแบ่งส่วนราชการภายในอีก 1 หน่วยงาน ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล และบริหารจัดการการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและภารกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรองอธิการบดีอีกจำนวน 8 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี อันได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนในคณะต่าง ๆ นั้นจะมีคณบดี รองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้บริหาร ในส่วนสำนักงานและโครงการต่าง ๆ มีผู้อำนวยการสำนัก/โครงการ และรองผู้อำนวยการ/โครงการ ทำหน้าที่กำกับดูแลบริหารงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมาย และตามประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องการจัดตั้งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการภายใน เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 ได้มีการจัดตั้ง

คณะต่าง ๆ เป็นการภายในอีก 5 คณะ ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย ดังนี้ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีการดำเนินการงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้ (กองแผนงาน, 2548: 1-2, 8)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน
2. ขยายโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ
3. สร้างและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเกษตร และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. ขยายบริการวิชาการและความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ
5. พัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคม
6. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
7. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน

ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 9 คณะ 2 สำนัก ซึ่งแต่ละคณะ/สำนัก ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในคณะ/สำนัก และมีการปฏิบัติงานดำเนินงานตามรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานอธิการบดี, 2546: 2-4)

1. สำนักงานอธิการบดี ในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันตามภารกิจที่รับผิดชอบดังนี้

1.1 กองกลาง มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 งาน คือ งานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร งานสภาคณาจารย์ งานประชาสัมพันธ์ งานประชุม และงานประสานงานมหาวิทยาลัย รับผิดชอบการดำเนินงานด้านธุรการและประชาสัมพันธ์ทั่วไป การประชุมของผู้บริหารและสภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับคณาจารย์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

1.2 กองกิจการนักศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 งาน 3 หน่วย ได้แก่ งานกิจกรรมนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการ งานแนะแนวและจัดหางาน งานธุรการ งานวินัยและพัฒนานักศึกษา งานอนามัย หน่วยหอพัก หน่วยกีฬา และหน่วยทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาส่งเสริมและให้บริการนักศึกษาด้านกีฬา วินัย หอพัก กิจกรรม ทุนการศึกษา และการแนะแนว

1.3 กองบริการการศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน 3 หน่วย ได้แก่ งานธุรการ งานบริการการเรียนการสอน งานทะเบียนและสถิตินักศึกษา งานส่งเสริมและการผลิตตำรา งานพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาอาจารย์ หน่วยทะเบียนประวัตินักศึกษา หน่วยตรวจสอบและรับรองผล หน่วยคอมพิวเตอร์ รับผิดชอบงานด้านการให้บริการสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ด้านข้อมูลการศึกษา หลักสูตร ห้องเรียน อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน การลงทะเบียนเรียน ตารางสอน/ตารางสอบ และอื่น ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กองแผนงาน มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานวางแผนแม่บท และงานวิเทศ สัมพันธ์ รับผิดชอบงานด้านการวางแผน นำเสนอข้อมูลพื้นฐานและการวิเคราะห์วิจัยทางสถิติ เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการวางแผนและพัฒนามหาวิทยาลัย จัดทำคำของบประมาณประจำปี และดำเนินงานด้านวิเทศสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย

1.5 กองห้องสมุด มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานบริหารและธุรการทั่วไป งานทรัพยากรห้องสมุด งานวิเคราะห์ทรัพยากรห้องสมุด งานบริการ และงานโสตทัศนศึกษา รับผิดชอบงานด้านการเป็นศูนย์กลางแหล่งสารสนเทศและแหล่งความรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่ชุมชน

1.6 กองคลัง มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 งาน คือ งานธุรการ งานงบประมาณและการเงิน งานเงินรายได้ งานบัญชี งานพัสดุ และงานสิทธิประโยชน์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่าย การจัดทำบัญชี การเบิกจ่ายพัสดุ และ ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน

1.7 กองการเจ้าหน้าที่ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน คือ งานธุรการ งานตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติ งานวินัยและ นิติกร รับผิดชอบงานด้านการวิเคราะห์ระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคล ระบบฐานข้อมูลงานบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์และ ระเบียบ

1.8 หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีการแบ่งส่วนราชการภายใน รับผิดชอบ งานด้านการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ การบริหาร การเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ ให้

เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากรทุกประเภท

1.9 โครงการพัฒนาบ้านโป่งอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ไม่มีการแบ่งส่วนราชการภายใน รับผิดชอบงานบริการข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตรแก่นักศึกษาและผู้สนใจ ในการเข้ามาฝึกงานและศึกษาดูงาน

1.10 โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 หน่วย คือ หน่วยระบบเครือข่ายและบริการอินเทอร์เน็ต หน่วยฝึกอบรมและสื่อการเรียนการสอน หน่วยวิจัยและพัฒนา และหน่วยธุรการ มีหน้าที่ด้านการให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.11 โครงการจัดตั้งศูนย์กล้วยไม้และไม้ดอกไม้ประดับ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผน งานบริการวิชาการและวิจัย รับผิดชอบในการบริการวิชาการต่าง ๆ เช่น บริการห้องประชุม บริการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับกล้วยไม้และไม้ดอกไม้ประดับ จำหน่ายต้นกล้ากล้วยไม้และไม้ดอกไม้ประดับ บริการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ จัดนิทรรศการที่เกี่ยวข้อง

1.12 โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพ ไม่มีการแบ่งส่วนราชการภายใน รับผิดชอบการให้บริการวิชาการ การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและงานวิจัย ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

1.13 โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 งาน คือ งานบริการวิชาการ งานบริหารและธุรการ มีหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงาน ให้บริการควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาการและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

1.14 สำนักงานคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 งาน คือ งานประกันคุณภาพการศึกษา งานมาตรฐานการควบคุมภายใน และงานติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและควบคุมการจัดทำระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน รวมทั้งการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการในมหาวิทยาลัย

1.15 กองอาคารและสถานที่ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานอาคารและสถานที่ งานจัดการก่อสร้าง งานรักษาความปลอดภัย (ประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การจัดตั้งและแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เป็นการภายใน

ลงวันที่ 20 มีนาคม 2548) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการงานก่อสร้าง การรักษาความปลอดภัย การดูแลสถานที่

1.16 กองสวัสดิการ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานไฟฟ้าและอนุรักษ์พลังงาน งานประปาและสุขาภิบาล งานยานพาหนะ (ประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การจัดตั้งและแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เป็นการภายใน ลงวันที่ 20 มีนาคม 2548) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานยานพาหนะรวมไปถึงการซ่อมบำรุงยานพาหนะ ดูแลด้านสาธารณูปการต่าง ๆ

2. คณะผลิตภัณฑ์การเกษตร

คณะผลิตภัณฑ์การเกษตร ได้ก่อตั้งขึ้นปี พ.ศ.2518 ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ แบ่งการบริหารออกเป็น 8 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการคณะ ภาควิชาพืชไร่ ภาควิชาพืชสวน ภาควิชาอารักขาพืช ภาควิชาทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม ภาควิชาภูมิทัศน์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภาควิชาเทคโนโลยีทางสัตว์ และสำนักงานกิจการพิเศษ

3. คณะธุรกิจการเกษตร

คณะธุรกิจการเกษตร ได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2518 ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ พ.ศ.2518 ปัจจุบันประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการ ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร

4. คณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 34 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2536 แต่เดิมคณะวิทยาศาสตร์ถือเป็นกลุ่มหมวดวิชาในภาควิชาศึกษาทั่วไป คณะธุรกิจการเกษตร ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – พ.ศ.2539) ได้กำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวมหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงได้ยกฐานะงานเดิมจากหมวดวิทยาศาสตร์ รวมกับหมวดคณิตศาสตร์และสถิติ ภาควิชาศึกษาทั่วไป คณะธุรกิจการเกษตร จัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์ได้มีการแบ่งส่วนราชการเป็น 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการคณะ และ 5 ภาควิชา ซึ่งเป็นการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน ได้แก่ ภาควิชาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ ภาควิชาชีววิทยา ภาควิชาเคมี ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ ภาควิชาฟิสิกส์

5. คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร ได้รับการจัดตั้งตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 19ก เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2540 โดยรวมเอาภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตรซึ่งเดิมสังกัดในคณะธุรกิจการเกษตร กับภาควิชาเกษตรกลวิธาน จากคณะผลิตภัณฑ์การเกษตร มาจัดตั้งเป็นคณะใหม่ มีการแบ่งส่วนราชการเป็น 4 หน่วยงาน ประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการคณะ ภาควิชาวิศวกรรมเกษตรและอาหาร ภาควิชาเทคโนโลยีทางอาหาร และภาควิชาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว

6. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าคณะในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยเริ่มก่อตั้งมาพร้อมกับคณะผลิตภัณฑ์การเกษตรและคณะธุรกิจการเกษตร ในปี พ.ศ.2518 มีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม โดยแบ่งภาระหน้าที่ให้กับฝ่ายต่าง ๆ ตามลักษณะงาน ประกอบด้วย 6 หน่วยงาน คือสำนักงานเลขานุการ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร ฝ่ายขยายพันธุ์พืชและสัตว์ และฝ่ายพัฒนาเกษตรที่สูง

7. คณะศิลปศาสตร์

ภาควิชาการศึกษาทั่วไป เดิมสังกัดคณะธุรกิจการเกษตร และเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติเห็นชอบให้แยกเป็น คณะศิลปศาสตร์ ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย โดยหลักสูตรที่มีอยู่ทั้งหมดของภาควิชาการศึกษาทั่วไป เปลี่ยนไปเป็นหลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์

8. คณะเศรษฐศาสตร์

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร เดิมสังกัดคณะธุรกิจการเกษตร และเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติเห็นชอบให้แยกเป็นคณะเศรษฐศาสตร์ ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย โดยหลักสูตรที่มีอยู่ทั้งหมดของภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร เปลี่ยนไปเป็นหลักสูตรของคณะเศรษฐศาสตร์

9. คณะบริหารธุรกิจ

ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร เดิมสังกัดคณะธุรกิจการเกษตร และเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติเห็นชอบให้แยกเป็น คณะบริหารธุรกิจ ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย โดยหลักสูตรที่มีอยู่ทั้งหมดของภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร เปลี่ยนไปเป็นหลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจ

10. คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

ภาควิชาเทคโนโลยีการประมง เดิมสังกัดคณะผลิตกรรมการเกษตร และเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติเห็นชอบให้แยกเป็น คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย โดยหลักสูตรที่มีอยู่ทั้งหมดของภาควิชาเทคโนโลยีการประมง เปลี่ยนไปเป็นหลักสูตรของคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

11. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว แยกมาจากภาควิชาส่งเสริมการเกษตร โดยเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติเห็นชอบให้แยกเป็นคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย โดยหลักสูตรบางส่วนของภาควิชาส่งเสริมการเกษตร เปลี่ยนไปเป็นหลักสูตรของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

12. โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ

โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นโครงการจัดตั้งวิทยาเขตการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2538 โดยประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องการแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเป็นการภายใน ลงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ.2543 ให้โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

13. โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร ในระยะแรกของการจัดตั้งให้ดำเนินงานเป็นศูนย์ใฝ่ใฝ่ศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาในการฝึกอบรบหลักสูตรระยะสั้นและงานวิจัยทางการเกษตรของท้องถิ่น และได้จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ วิทยาเขตชุมพร ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 104 ตอนที่ 97 วันที่ 26 พฤษภาคม 2530 ในประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องการแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเป็นการภายใน ลงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ.2543 ให้โครงการจัดตั้งสำนักสหวิชาการตะเภา เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี และในประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2547 ได้แก้ไขจากโครงการจัดตั้งสำนักสหวิชาการตะเภา จังหวัดชุมพร ให้เป็นโครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

14. วิทยาลัยบริหารศาสตร์

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นหน่วยงานในระดับคณะ มีหน้าที่ในลักษณะเดียวกับคณะทั่วไป แต่มีจุดต่างคือ รูปแบบการบริหารจัดการที่วางอยู่บนหลักการบริหารงานที่คล่องตัวภายใต้การกำกับของสภามหาวิทยาลัย

15. สถาบันวิจัยพลังงานเกษตร

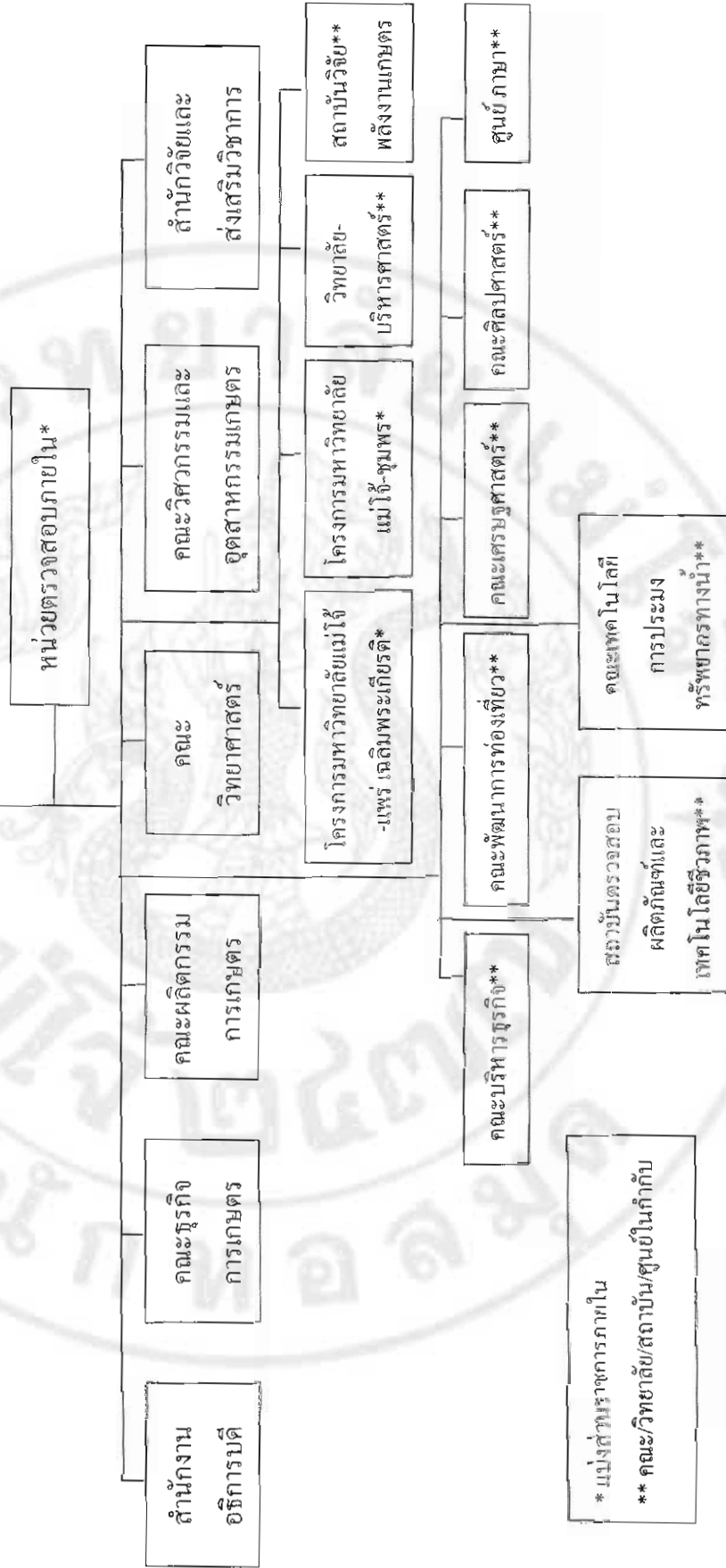
สถาบันวิจัยพลังงานเกษตร เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงภายนอก โดยเฉพาะวิกฤติพลังงาน โดยให้บริการวิจัยและพัฒนาด้านพลังงาน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาแก่นักงานทั้งภาครัฐและเอกชนด้านพลังงาน

16. สถาบันตรวจสอบผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีชีวภาพ

สถาบันตรวจสอบผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีชีวภาพ ทำหน้าที่ในการให้บริการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานผลผลิตด้านการเกษตร ตลอดจนให้บริการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการให้บริการและมาตรฐานสินค้าแก่นักงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังแสดงในแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ผู้
ทนาย: กองแผนงาน เอกสารประกอบการประชุมเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ, (พ.ศ.2548)

ภาคสรุป

ประเทศไทยได้ผ่านการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่มาแล้ว โดยพระมหากษัตริย์คุณของล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนั้นมีทั้งปัจจัยภายในประเทศและภายนอกประเทศรวมทั้งสายพระเนตรอันยาวไกลของพระองค์ท่าน ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยจึงได้มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหของชาติด้วยการปฏิรูปการศึกษา และเริ่มมีแนวทางปรากฏขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษามีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 ส่งผลให้เกิดกระแสที่สร้างความตื่นตัวและความเคลื่อนไหวในการดำเนินงานทั้งต่อหน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข สมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การปฏิรูปการศึกษามีใช้กำลังเกิดขึ้นเฉพาะประเทศไทยเท่านั้น หากแต่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เพราะประเทศต่าง ๆ ล้วนตระหนักดีว่า ความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศมาจากการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ และจะพัฒนาคนต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพและโดยประชาชนมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินการตามพันธกิจ 4 ประการ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดและนำพามหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับของสังคม และที่สำคัญการบริหารงานที่คืบหน้าจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยก่อน ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรที่จะได้ทราบถึง มุมมองของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในปัจจุบันด้วย

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ได้กำหนดวิธีการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการ ณ สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตั้งอยู่เลขที่ 63 หมู่ที่ 4 ถนนเชียงใหม่ – พะเยา ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เหตุที่สถานที่นี้ถูกเลือกเพื่อดำเนินการวิจัย คือ

1. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ มีภารกิจหลักด้านการบริการวิชาการและการวิจัย ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ผู้วิจัย ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จึงมีความคล่องตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสะดวกในการติดตาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 38 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก และไม่เหมาะสมที่จะสุ่มตัวอย่าง ดังที่ น้าชัย ทนุผล (2540: 71) ได้ระบุไว้ว่า หากงานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วยก็ควรที่จะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นต้องใช้สถิติอนุมาน

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ หมายถึง ลักษณะที่แตกต่างกันทางสรีระของผู้ให้ข้อมูลที่จำแนกออกเป็น เพศชายหรือเพศหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่เกิดมาของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวันที่บันทึก ข้อมูล

สถานภาพการสมรส หมายถึง การที่ผู้ให้ข้อมูลครองตนเป็นโสด การมี ครอบครัวหรือแต่งงานแล้ว เป็นหม้ายหรืออยู่ในสภาพหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการ ศึกษาในระบบ จากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินสดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากการปฏิบัติงานใน เดือนที่บันทึกข้อมูล

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จนถึงเวลาบันทึกข้อมูล คิด เป็นจำนวนปี

ประสบการณ์การฝึกอบรม หมายถึง จำนวนความถี่ (ครั้ง) ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยเข้าร่วม ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในด้านการบริหารงาน บุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และการบริหารงานทั่วไป ในรอบปี พ.ศ.2548

ประสบการณ์ต่างประเทศ หมายถึง จำนวนความถี่ (ครั้ง) ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยเดินทางไป ต่างประเทศ เพื่อติดต่องาน ดูงาน ประชุม ฝึกอบรม หรือพักผ่อน นับตั้งแต่เข้ารับการจัด ตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จนถึง เวลาบันทึกข้อมูล

สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจาก การปฏิรูปการศึกษา เป็นการศึกษาถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อมีการ ปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาว่า ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริม วิชาการการเกษตร ในการศึกษาสถานการณ์การปรับเปลี่ยนของมหาวิทยาลัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการ บริหารงานของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยผู้วิจัยจะนำ สารสำคัญของสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างข้อความซึ่งแต่ละ ข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่า “ดีขึ้นกว่าเดิม” หรือ “เหมือนเดิม” หรือ “ลดลง

กว่าเดิม” โดยให้ผู้ให้ข้อมูลระบุเหตุผลสนับสนุนคำตอบด้วย จากนั้นนำคำตอบแต่ละข้อมาประมวลผล สรุปและวิจารณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

การทดสอบเครื่องมือ

1. ทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวทางการในการตรวจเอกสาร โดยนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำให้ถูกต้อง

2. ทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหา ไปทดสอบกับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 20 คน จากนั้นนำผลการทดสอบมาพิจารณาความเข้าใจในข้อความ และความแจ่มชัดของภาษาที่ใช้ จากนั้นให้คณะกรรมการตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือในนามโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. ผู้วิจัย ประสานงานโดยตรงกับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ของสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร เพื่อแจ้งความประสงค์และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ เก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมายไว้

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS/PC⁺) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม ของผู้ให้ข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ใช้ระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 11 เดือน คือเริ่มจากเดือนมกราคม 2549 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2549

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ทั้งหมดจำนวน 38 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอในรูปตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตอนที่ 2 สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

เพศ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.26) เป็นเพศชาย ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 44.74 เป็นเพศหญิง จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลอายุมากที่สุด 58 ปี น้อยที่สุด 25 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 43 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.37 ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุแตกต่างกัน สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 42.11) มีอายุในช่วง 45 – 53 ปี รองลงมาร้อยละ 28.95 มีอายุในช่วง 36 – 44 ปี ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 18.42 เป็นผู้มีอายุในช่วง 27 – 35 ปี และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 7.89 เป็นผู้มีอายุ 54 ปีและมากกว่า ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุ 26 ปีและน้อยกว่า มีเพียงร้อยละ 2.63

สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 76.32) มีสถานภาพการสมรสคือแต่งงานแล้ว รองลงมาร้อยละ 15.79 มีสถานภาพโสด และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.26 มีสถานภาพหย่าร้าง ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.63 มีสถานภาพหม้าย จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 47.37) มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 42.11 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.26 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับอนุปริญญา ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 2.63) เท่ากันมีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาเอก และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามลำดับ จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่เป็นบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (N = 38)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	21	55.26
	หญิง	17	44.74
อายุ	26 ปีและน้อยกว่า	1	2.63
	27 - 35 ปี	7	18.42
	36 - 44 ปี	11	28.95
	45 - 53 ปี	16	42.11
	54 ปีและมากกว่า	3	7.89
	$\mu = 42.76$	$\sigma = 8.37$	R = 25 - 58

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 38)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	6	15.79
แต่งงาน	29	76.32
หย่าร้าง	2	5.26
หม้าย	1	2.63
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	2.63
อนุปริญญา	2	5.26
ปริญญาตรี	18	47.37
ปริญญาโท	16	42.11
ปริญญาเอก	1	2.63

อัตราเงินเดือน

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าจำนวนเงินสดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากการปฏิบัติงานในเดือนที่บันทึกข้อมูลมีจำนวนมากที่สุด 36,510 บาท และน้อยที่สุด 8,637 บาท โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 19,272 บาท และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7,533.92 จึงเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 34.21) มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 16,001 – 23,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28.95 เท่ากันมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 9,001 – 16,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 23,001 – 30,000 บาท ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.26 มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทและมากกว่า ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 2.63) มีอัตราเงินเดือน 9,000 บาทและน้อยกว่า

อายุงาน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ จนถึงเวลานันทักข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุงานมากที่สุด 31 ปี และน้อยที่สุด 1 ปี โดยมีอายุงานเฉลี่ย 15 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.85 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 31.58) มีอายุงานระหว่าง 22-27 ปี รองลงมาร้อยละ 26.32 เท่ากันมีอายุงาน 3 ปีและน้อยกว่า และอายุงานระหว่าง 10-15 ปี ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 7.89 มีอายุงานระหว่าง 16-21 ปี ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.26 มีอายุงาน 28 ปีและมากกว่า ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 2.63) มีอายุงานระหว่าง 4-9 ปี (ตาราง 2)

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	จำนวน (N = 38)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
9,000 บาทและน้อยกว่า	1	2.63
9,001 – 16,000 บาท	11	28.95
16,001 – 23,000 บาท	13	34.21
23,001 – 30,000 บาท	11	28.95
30,001 บาทและมากกว่า	2	5.26
$\mu = 19,271.50$	$\sigma = 7,533.92$	$R = 8637-36510$
อายุงาน		
3 ปีและน้อยกว่า	10	26.32
4 – 9 ปี	1	2.63
10 – 15 ปี	10	26.32
16 – 21 ปี	3	7.89
22 – 27 ปี	12	31.58
28 ปีและมากกว่า	2	5.26
$\mu = 14.61$	$\sigma = 9.85$	$R = 1 - 31$

ประสบการณ์การฝึกอบรม

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.37) ระบุว่าเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบปี พ.ศ.2548 ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.63 ยืนยันว่าไม่เคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ระบุว่าเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมนั้น มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมมากที่สุด 20 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย 6 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.04 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.27) มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมระหว่าง 1-5 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 10.81 เท่ากันมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมระหว่าง 6 - 10 ครั้ง และ 11- 15 ครั้ง ตามลำดับ ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 8.11 มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมระหว่าง 16 - 20 ครั้ง

ประสบการณ์ต่างประเทศ

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 84.21) รายงานว่าเคยเดินทางไปต่างประเทศเพื่อติดต่อกิจการ งาน ประชุม ฝึกอบรม หรือพักผ่อนนับตั้งแต่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 15.79 กล่าวว่าไม่เคยเดินทางไปต่างประเทศ สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่รายงานว่าเคยเดินทางไปต่างประเทศนั้น ผลการวิจัยพบว่ามีจำนวนครั้งที่เคยเดินทางไปต่างประเทศมากที่สุด 12 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งที่เดินทางไปต่างประเทศเฉลี่ย 4 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.25 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.38) มีจำนวนครั้งที่เดินทางไปต่างประเทศระหว่าง 1 - 3 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 34.38 มีจำนวนครั้งที่เดินทางระหว่าง 4 - 6 ครั้ง และร้อยละ 3.12 เท่ากันเป็นผู้ที่มีจำนวนครั้งที่เดินทางไปต่างประเทศระหว่าง 7 - 9 ครั้ง และ 10 - 12 ครั้ง ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม

ลักษณะทางสังคม	จำนวน (N = 38)	ร้อยละ
ประสบการณ์การฝึกอบรม		
เคยเข้าร่วม	37	97.37
ไม่เคยเข้าร่วม	1	2.63
จำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วม		
1-5 ครั้ง	26	70.27
6-10 ครั้ง	4	10.81
11-15 ครั้ง	4	10.81
16-20 ครั้ง	3	8.11
$\mu = 5.70$	$\sigma = 5.04$	R = 1-20
ประสบการณ์ต่างประเทศ		
เคยเดินทางไปต่างประเทศ	32	84.21
ไม่เคยเดินทางไปต่างประเทศ	6	15.79
จำนวนครั้งที่เคยเดินทางไปต่างประเทศ		
1-3 ครั้ง	19	59.38
4-6 ครั้ง	11	34.38
7-9 ครั้ง	1	3.12
10-12 ครั้ง	1	3.12
$\mu = 3.63$	$\sigma = 2.25$	R = 1-12

ตอนที่ 2 สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา

การศึกษาถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาการบริหารงานของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างข้อความซึ่งแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่า “ดีขึ้นกว่าเดิม” หรือ “เหมือนเดิม” หรือ “ลดลงกว่าเดิม” โดยให้ผู้ให้ข้อมูลระบุเหตุผลสนับสนุนคำตอบด้วย จากนั้นนำคำตอบแต่ละข้อมาประมวลผล สรุปและวิจารณ์ การนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยในตาราง 4 เกี่ยวกับสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้ให้ข้อมูลได้มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานอยู่ 3 ลักษณะ คือ “ดีขึ้นกว่าเดิม” และ “เหมือนเดิม” และ “ลดลงกว่าเดิม” โดยเริ่มที่มุมมองลักษณะแรก คือ “ดีขึ้นกว่าเดิม” นั้น ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.95) ระบุด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม รองลงมาร้อยละ 73.69 ด้านการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 63.16 ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.00) ระบุด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับมุมมองลักษณะที่สอง คือ “เหมือนเดิม” นั้น ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 21.05 เท่ากัน ระบุด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมาร้อยละ 18.42 ด้านการบริหารงานบุคคล และร้อยละ 15.79 ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ส่วนมุมมองลักษณะสุดท้าย คือ “ลดลงกว่าเดิม” นั้น ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 28.95) ระบุด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาร้อยละ 18.42 ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.26 เท่ากันระบุด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการบริหารงานทั่วไป

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาในลักษณะ “ดีขึ้นกว่าเดิม” ถึง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหารงาน

ทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานในลักษณะ “เหมือนเดิม” 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานในลักษณะ “ลดลงกว่าเดิม” 1 ด้าน คือด้านการบริหารงบประมาณ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสถานการณ์การบริหารของมหาวิทยาลัยในด้านที่ควรพิจารณาทบทวนตามลำดับความจำเป็นก่อนหลัง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติปรับตัวไม่ทัน และมีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในระบบการทำงานมากขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติยังไม่เข้าใจระบบก็ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วก่อนที่จะมีการปรับเปลี่ยนระบบ มหาวิทยาลัยยังขาดการเตรียมความพร้อมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือที่จะใช้ในการปฏิบัติที่มีจำกัด ไม่สามารถรองรับการทำงานทั้งระบบภายในมหาวิทยาลัยได้ จึงทำให้การทำงานล่าช้ากว่าระบบเดิมที่ทำอยู่ และการที่มหาวิทยาลัยเตรียมความพร้อมในการที่จะปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารทรัพย์สินและการเงิน แต่ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ต้องสร้างรายได้ และพึ่งพาตนเองจากการบริหารทรัพย์สินที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ พร้อมทั้งระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยการสร้างศรัทธาความน่าเชื่อถือ และแสดงตนให้สังคมเห็นประโยชน์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย สำหรับด้านการบริหารงานทั่วไปโดยเฉพาะการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาถือได้ว่า 1 ใน 9 หมวด ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องมีการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน แต่การดำเนินการดังกล่าวในมหาวิทยาลัยยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง และนโยบายของผู้บริหารที่ตอบสนองตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้บริหารยังให้ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในไม่มากเท่าที่ควร ส่วนการควบคุมภายในนั้นถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยในการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน แต่ผู้บริหารยังให้ความสำคัญน้อยและขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารจะต้องมีนโยบายในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างสูงสุดของมหาวิทยาลัย

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลในมุมมองสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย
จำแนกตามการบริหารงาน 4 ด้าน

การบริหารงานของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน	มุมมองของผู้ให้ข้อมูล (N = 38)					
	ดีขึ้นกว่าเดิม		เหมือนเดิม		ลดลงกว่าเดิม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการบริหารงานบุคคล	24	63.16	7	18.42	7	18.42
ด้านการบริหารงบประมาณ	19	50.00	8	21.05	11	28.95
ด้านการบริหารงานบริการวิชาการ แก่สังคม	30	78.95	6	15.79	2	5.26
ด้านการบริหารงานทั่วไป	28	73.69	8	21.05	2	5.26

เหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยในตาราง 5 เกี่ยวกับเหตุผลสนับสนุนคำตอบของผู้ให้ข้อมูลตามมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบุคคล ดังเหตุผลสนับสนุนตามมุมมองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

“ดีขึ้นกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานะถูกจ้างชั่วคราว ให้ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง โดยมีต้องแข่งขันกับบุคคลภายนอก” รองลงมาจำนวน 18 คน ให้เหตุผลว่า “บุคลากรสายสนับสนุนได้รับโอกาสมากขึ้นในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ให้เหตุผลว่า “บุคลากรที่ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ และมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ทำให้ไม่เป็นการผูกมัดหน่วยงานว่าจะต้องจ้างบุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานตลอดไป ซึ่งบุคคลที่ได้รับการประเมินจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน”

“เหมือนเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “บุคลากรบางกลุ่มยังยึดติดกับระบบราชการเดิมอยู่ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองให้พัฒนาไปตามระบบใหม่” รองลงมาจำนวน 4 คน ให้เหตุผลว่า “การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ยังคำนึงถึงคุณภาพของผลงานที่เสนอขอตำแหน่งน้อย (ไม่ค่อยมีคุณภาพ) และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน ให้เหตุผลว่า “การประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่ง ยังคงมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดทั้งในด้านอายุงานและคุณวุฒิ”

“ลดลงกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การประเมินบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งไม่มีความเสมอภาค ไม่มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้เหตุผลว่า “เกิดความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานในระบบการบริหาร ทำให้เกิดการเปรียบเทียบงานและผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างข้าราชการและพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานและได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ”

ตาราง 5 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบุคคล

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
ดีขึ้นกว่าเดิม	
- ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานะลูกจ้างชั่วคราว ให้ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง โดยมีต้องแข่งขันกับบุคคลภายนอก	20
- บุคลากรสายสนับสนุนได้รับโอกาสมากขึ้นในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ	18
- บุคลากรที่ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ และมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ทำให้ไม่เป็นการผูกมัดหน่วยงานว่าจะต้องจ้างบุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานตลอดไป ซึ่งบุคคลที่ได้รับการประเมินจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน	10

ตาราง 5 (ต่อ)

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
เหมือนเดิม	6
- บุคลากรบางกลุ่มยังยึดติดกับระบบราชการเดิมอยู่ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองให้พัฒนาไปตามระบบใหม่	4
- การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ยังคำนึงถึงคุณภาพของผลงานที่เสนอขอตำแหน่งน้อย (ไม่ค่อยมีคุณภาพ)	3
- การประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่ง ยังคงมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดทั้งในด้านอายุงานและคุณวุฒิ	
ลดลงกว่าเดิม	5
- การประเมินบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งไม่มีความเสมอภาค ไม่มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4
- เกิดความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานในระบบการบริหาร ทำให้เกิดการเปรียบเทียบงานและผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างข้าราชการและพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานและได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ	

ด้านการบริหารงบประมาณ

ผลการวิจัยในตาราง 6 เกี่ยวกับเหตุผลสนับสนุนคำตอบของผู้ให้ข้อมูลตามมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงบประมาณ ดังเหตุผลสนับสนุนตามมุมมองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

“ดีขึ้นกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ให้เหตุผลสนับสนุนสนับสนุนมุมมองว่า “การกำหนดให้เบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (GFMS) ทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงินลดขั้นตอนการทำงานและประหยัด

งบประมาณ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้” รองลงมาจำนวน 12 คน ให้เหตุผลว่า “ระบบ GFMS สามารถวิเคราะห์ต้นทุนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะมหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น ต้องมีการประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพราะต้องแข่งขันกับคู่แข่งตลอดเวลา” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ให้เหตุผลว่า “การแสวงหาแหล่งทุนเพื่อการพึ่งพาตนเอง ทำให้มหาวิทยาลัยมีรายได้จากการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำเงินรายได้มาพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป”

“เหมือนเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เท่ากันให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “ระบบ GFMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังใช้งานได้ไม่เต็มที่ มีเครื่องเทอร์มินอลเพื่อใช้ในระบบเพียงเครื่องเดียว ซึ่งไม่สามารถรองรับการใช้งานของแต่ละคณะ/สำนัก ไม่สะดวกต่อการใช้งาน” และ “ผู้ใช้ระบบ GFMS ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ใช้ระบบอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความขัดข้องในการทำงานบ่อยครั้ง” ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้เหตุผลว่า “การนำระบบงบประมาณ การเงิน พัสดุ และบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึ่งรับพึ่งจ่ายลักษณะ 3 มิติ ปัจจุบันยังไม่ได้ใช้งานอย่างเป็นทางการ มหาวิทยาลัยยังให้ลงแบบบันทึกด้วยมืออยู่”

“ลดลงกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “ระบบ GFMS ไม่มีความพร้อมทั้งในด้านของเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรที่จะมาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ จึงทำให้งานล่าช้ากว่าแบบเดิม” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้เหตุผลว่า “การแสวงหาแหล่งทุนของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น ไม่ควรจะเป็นการเพิ่มเปอร์เซ็นต์การหักเงินรายได้จากหน่วยงานภายในเพิ่มมากขึ้น”

ตาราง 6 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงบประมาณ

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
ดีขึ้นกว่าเดิม	
- การกำหนดให้เบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (GFMS) ทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงินลดขั้นตอนการทำงานและประหยัดงบประมาณ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	16

ตาราง 6 (ต่อ)

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
- ระบบ GFMIS สามารถวิเคราะห์ต้นทุนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะมหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น ต้องมีการประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพราะต้องแข่งขันกับคู่แข่งตลอดเวลา	12
- การแสวงหาแหล่งทุนเพื่อการพึ่งพาตนเอง ทำให้มหาวิทยาลัยมีรายได้จากการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำเงินรายได้มาพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป	9
เหมือนเดิม	
- ระบบ GFMIS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังใช้งานได้ไม่เต็มที่ มีเครื่องเทอร์มินอลเพื่อใช้ในระบบเพียงเครื่องเดียว ซึ่งไม่สามารถรองรับการใช้งานของแต่ละคณะ/สำนัก ไม่สะดวกต่อการใช้งาน	5
- ผู้ใช้ระบบ GFMIS ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ใช้ระบบอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความขัดข้องในการทำงานบ่อยครั้ง	5
- การนำระบบงบประมาณ การเงิน พัสดุ และบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึ่งรับพึ่งจ่ายลักษณะ 3 มิติ ปัจจุบันยังไม่ได้ใช้งานอย่างเป็นทางการ มหาวิทยาลัยยังให้ลงแบบบันทึกด้วยมืออยู่	4
ลดลงกว่าเดิม	
- ระบบเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (GFMIS) ไม่มีความพร้อมทั้งในด้านของเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรที่จะมาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ จึงทำให้งานล่าช้ากว่าแบบเดิม	7
- การแสวงหาแหล่งทุนของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น ไม่ควรจะเป็นการเพิ่มบอร์เรชั่นการหักเงินรายได้จากหน่วยงานภายในเพิ่มมากขึ้น	4

ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม

ผลการวิจัยในตาราง 7 เกี่ยวกับเหตุผลสนับสนุนคำตอบของผู้ให้ข้อมูลตามมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ดังเหตุผลสนับสนุนตามมุมมองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

“ดีขึ้นกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 21 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การจัดตั้งสถานีวิจัยเพื่อการศึกษา เป็นการให้บริการวิชาการแก่สังคมในเชิงรุก และเข้าถึงชุมชนได้มากและรวดเร็ว และยังเป็นการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่ง” รองลงมาจำนวน 16 คน ให้เหตุผลว่า “การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้และฟาร์มมหาวิทยาลัย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และเป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษาทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน ให้เหตุผลว่า “การบริการวิชาการเป็นการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการค้นคว้าวิจัยของบุคลากรให้เข้าถึงชุมชนในท้องถิ่น”

“เหมือนเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การบริการวิชาการในปัจจุบันเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันในหลาย ๆ หน่วยงาน ลักษณะต่างคนต่างทำ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน ให้เหตุผลว่า “งานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยยังไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่เด่นชัด”

“ลดลงกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การบริการวิชาการแก่สังคมในปัจจุบันมุ่งเน้นการหารายได้มากเกินไป ทำให้คุณภาพของงานด้อยประสิทธิภาพลง” และผู้ให้ข้อมูล 1 คน ให้เหตุผลว่า “ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญแก่งานบริการวิชาการมากนัก ซึ่งเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมาถือว่าได้น้อยมาก แต่เน้นการเรียนการสอนมากกว่า”

ตาราง 7 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์การบริหารงาน
ของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
เหมือนเดิม	
- การบริการวิชาการในปัจจุบันเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันในหลาย ๆ หน่วยงาน ลักษณะต่างคนต่างทำ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	4
- งานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยยังไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่ เด่นชัด	3
ลดลงกว่าเดิม	
- การบริการวิชาการแก่สังคมในปัจจุบันมุ่งเน้นการหารายได้มากเกินไป ทำให้คุณภาพของงานด้อยประสิทธิภาพลง	1
- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญแก่งานบริการวิชาการมากนัก ซึ่งเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมาถือว่าได้น้อยมาก แต่เน้นการเรียนการ สอนมากกว่า	1
ดีขึ้นกว่าเดิม	
- การจัดตั้งสถานีวิจัยเพื่อการศึกษา เป็นการให้บริการวิชาการแก่สังคม ในเชิงรุก และเข้าถึงชุมชนได้มากและรวดเร็ว และยังเป็นการ ประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่ง	21
- การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้และฟาร์มมหาวิทยาลัย เป็นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอก ทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และเป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย	16
- การบริการวิชาการเป็นการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการค้นคว้าวิจัย ของบุคลากรให้เข้าถึงชุมชนในท้องถิ่น	7

ตาราง 7 (ต่อ)

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
เหมือนเดิม	
- การบริการวิชาการในปัจจุบันเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันหลาย ๆ หน่วยงาน ลักษณะต่างคนต่างทำ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4
- งานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยยัง ไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่เด่นชัด	3
ลดลงกว่าเดิม	
- การบริการวิชาการแก่สังคมในปัจจุบันมุ่งเน้นการหารายได้มากเกินไป ทำให้คุณภาพของงานด้อยประสิทธิภาพลง	1
- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญแก่งานบริการวิชาการมากนัก ซึ่งเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมาถือว่าได้น้อยมาก แต่เน้นการเรียนการสอนมากกว่า	1

ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผลการวิจัยในตาราง 8 เกี่ยวกับเหตุผลสนับสนุนคำตอบของผู้ให้ข้อมูลตามมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังเหตุผลสนับสนุนตามมุมมองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

“ดีขึ้นกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 25 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การประกันคุณภาพของหน่วยงาน ทำให้สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดเก็บหลักฐานการทำงานไว้ได้อย่างเป็นระบบ” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน ให้เหตุผลว่า “การประกันคุณภาพ ทำให้หน่วยงานได้รับการตรวจประเมินจากคณะกรรมการภายในและภายนอก ทำให้เห็นมุมมองในการ

บริหารจัดการทั้งในด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการ การเงินและงบประมาณ ทำให้หน่วยงานและบุคลากรได้ทราบถึงสถานะของตนเองว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อการพัฒนางานในหน่วยงานให้มีระดับที่ดีขึ้น สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง”

“เหมือนเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “ระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกด้าน ทำให้ความเสี่ยงในการทำงานยังมีอยู่มาก” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้เหตุผลว่า “การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยยังไม่ดีขึ้น เนื่องจากมาตรฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะการเรียนการสอน และงานวิจัย ยังไม่เป็นที่ยอมรับหรือยอมรับน้อยมาก เห็นได้จากการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในอันดับพอใช้”

“ลดลงกว่าเดิม” ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน ให้เหตุผลสนับสนุนมุมมองว่า “การประกันคุณภาพเป็นการเพิ่มภาระงานด้านเอกสาร จนบุคลากรไม่มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอ” และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน เท่ากันให้เหตุผลว่า “การประกันคุณภาพทำให้มหาวิทยาลัยสูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ เพราะใช้มาตรฐานเดียวกันกับมหาวิทยาลัยอื่น” และ “ระบบการควบคุมภายในไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง แต่มีขึ้นเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินเท่านั้น”

ตาราง 8 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลสนับสนุนมุมมองในสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานทั่วไป

เหตุผลสนับสนุน	จำนวน (N = 38)
ดีขึ้นกว่าเดิม	
- การประกันคุณภาพของหน่วยงาน ทำให้สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดเก็บหลักฐานการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ	25

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของบุคลากร สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
2. เพื่อทราบถึงสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร จำนวน 38 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการตรวจสอบและนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 20 คน เพื่อปรับปรุงข้อความให้มีความชัดเจนและมีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายและครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (statistic for the social sciences : SPSS/PC*) ผลการวิจัยสรุปดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีสถานภาพสมรสแล้ว โดยมีอายุเฉลี่ย 43 ปี และมีอายุมากที่สุด 58 ปี น้อยที่สุด 25 ปี ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 47.37) มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 19,272 บาท และมีอัตราเงินเดือนมากที่สุด 36,510 บาท น้อยที่สุด 8,637 บาท ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ

31.58) มีอายุงานอยู่ในช่วง 22 - 27 ปี โดยอายุงานเฉลี่ย 15 ปี และมีอายุงานมากที่สุด 31 ปี น้อยที่สุด 1 ปี ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.37) เคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ใน เรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในรอบปี พ.ศ.2548 โดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมมากที่สุด 20 ครั้ง น้อย ที่สุด 1 ครั้ง และมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมเฉลี่ย 6 ครั้ง และผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 84.21) เคยเดินทางไปต่างประเทศเพื่อติดต่อกาน คุงาน ประชุม ฝึกอบรม หรือพักผ่อน นับตั้งแต่เข้ารับ การบรรจุ โดยมีจำนวนครั้งที่เคยเดินทางไปต่างประเทศมากที่สุด 12 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง และมีจำนวนครั้งที่เคยเดินทางไปต่างประเทศโดยเฉลี่ย 4 ครั้ง

สถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่อง มาจากการปฏิรูปการศึกษาในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยในลักษณะดีขึ้นกว่าเดิม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เหตุผลว่า การจัดตั้งสถานีวิทยุ เพื่อการศึกษาเป็นการให้บริการวิชาการแก่สังคมในเชิงรุก สามารถเข้าถึงชุมชนได้มากและรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่ง การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบ และการประเมินบุคคลที่มี สถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวในมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจกับบุคลากรในการทำงาน สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การ บริหารงานของมหาวิทยาลัยในลักษณะเหมือนเดิม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยให้เหตุผลว่า มหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีระบบงบประมาณ การเงิน และบัญชีกองทุนมาใช้อย่างเป็นทางการ แต่ยังให้ลงแบบบันทึกด้วยมือ และระบบการควบคุม ภายในของมหาวิทยาลัยยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกงาน ทำให้เกิดความเสี่ยงในการ ทำงาน ส่วนผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยใน ลักษณะลดลงกว่าเดิม 2 ด้าน คือด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดย ให้เหตุผลว่า ระบบ GFMS มาใช้ในการบริหารงบประมาณทำให้งานล่าช้ากว่าเดิมและประสบ ปัญหามากมาย และงานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้เพิ่มภาระงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาในลักษณะ “ดีขึ้นกว่าเดิม” ถึง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานในลักษณะ “เหมือนเดิม” 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีมุมมองต่อสถานการณ์การบริหารงานในลักษณะ “ลดลงกว่าเดิม” 1 ด้าน คือด้านการบริหารงบประมาณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสมและตามภารกิจของหน่วยงาน หรือตามความจำเป็นที่แท้จริง และมีการพัฒนาระบบสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะมีการเตรียมบุคลากร พร้อมทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในทุกด้านก่อนที่จะเข้าสู่ระบบการบริหารงบประมาณแบบใหม่
3. ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดทิศทางด้านการบริการวิชาการแก่สังคมให้ชัดเจนกว่าเดิม และจำแนกแยกแยะว่างานบริการวิชาการลักษณะไหนเป็นการให้เปล่า งานใดควรทำในลักษณะร่วมกับองค์กรภายนอก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งในด้านกำลังคน เทคโนโลยีงบประมาณ และกำลังใจ ให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา เรื่อง สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการ

การเกษตร จำนวน 38 คนเท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และเป็นข้อมูลจากมุมมองของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลดังกล่าวประกอบการเป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อไป



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ แสงมหาชัย. 2545. **อำนาจอิสระของการบริหารมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2544. **“การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ”**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/main2/edu-reform/edu-reform.htm#b3-5> (4 ตุลาคม 2545).
- กองแผนงาน. 2545. **การแบ่งส่วนราชการตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- _____. 2548. **แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นำชัย ทนุผล. 2540. **วิธีการเตรียมโครงการวิจัย**. เชียงใหม่: สาขาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี. 2544. **ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันทนา เมืองจันทร์. 2544. **“การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”**. น. 21 – 25 ใน **วิทยากรย.**
- ศิริอร ชันธหัตถ์. 2545. **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่หก). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2544. **“โครงการวิจัยเรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย: เป้าหมายผลลัพธ์และสภาพปัญหา”**. น.32-33 ใน **สารสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้**. เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. **การปฏิรูปการศึกษา: วาระแห่งชาติ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่จะนำพาประเทศพ้นวิกฤติ**. ใน **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานอธิการบดี. 2546. **รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2546**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร. 2538. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ครบรอบ 20 ปี พ.ศ.2538. เชียงใหม่.
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.





แบบสอบถาม

เรื่อง

สถานการณ์การบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในมุมมองของบุคลากร
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

เลขที่แบบสอบถาม ☐ ☐

1 2

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
พนักงานราชการ สังกัดสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น เพื่อความ
สมบูรณ์ของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่าน ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม
และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

คำแนะนำ กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ [] ลงใน [] หน้าข้อความและเติมคำหรือข้อความลงใน
ช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง

1. เพศ [] ชาย [] หญิง ☐

1

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ☐ ☐

2 3

3. สถานภาพสมรส ☐

[] โสด [] แต่งงาน 4

[] หย่าร้าง [] หม้าย

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- [] ต่ำกว่าปริญญาตรี โปรรระบุ..... ☐
- [] ปริญญาตรี 5
- [] ปริญญาโท
- [] ปริญญาเอก

5. อัตราเงินเดือน.....บาท ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6 7 8 9 10

6. ท่านได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นเวลา.....ปี ☐ ☐

11 12

7. ในรอบปี พ.ศ.2548 ท่านเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ☐

ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือไม่ 13

[] เคย [] ไม่เคย

หากท่านเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมดังกล่าว มีจำนวน.....ครั้ง ☐ ☐

14 15

8. ตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ท่านเคยเดินทางไปต่างประเทศ ☐

เพื่อติดต่องาน คุงาน ประชุม ฝึกอบรม หรือพักผ่อนหรือไม่ 16

[] เคย [] ไม่เคย

หากท่านเคยเดินทางไปต่างประเทศในการกิจดังกล่าว มีจำนวน.....ครั้ง ☐ ☐

17 18

สืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนดังกล่าว ในมุมมองของท่านเห็นว่าสถานการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานทั่วไป เข้าข่ายในลักษณะใด

- ☐ ดีขึ้นกว่าเดิม
- ☐ เหมือนเดิม
- ☐ ลดลงกว่าเดิม

ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้



ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาววนิดา ภูเขา	
เกิดเมื่อ	12 สิงหาคม 2517	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัฒนวิทยายัพ จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2540	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
	พ.ศ. 2549	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2545 - ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร