

## Thaksin University : Its Current Status and Promptness for Autonomy

Naran Sriviha<sup>1</sup>, Wichai Napapong<sup>2</sup>, Prasong Siriputtaiwan<sup>3</sup>,  
Sujanya Boonpradit<sup>4</sup> and Suwimon Sathiranakapumin<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ph.D. (Educational Administration), Assistant Professor,  
Department of Educational Evaluation and Research,

<sup>2</sup> Ph.D. (Educational Technology), Assistant Professor,  
Department of Educational Technology, Faculty of Education,  
Prince of Songkla University

<sup>3</sup> M.Sc. (Physics), Assistant Professor, Department of Physics,  
Faculty of Science, Thaksin University

<sup>4</sup> M.Sc. (Applied Statistics), Lecturer,  
Department of Mathematics and Computer Science,  
Faculty of Science and Technology,

<sup>5</sup> M.Ed. (Educational Psychology), Lecturer,  
Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education,  
Prince of Songkla University

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study Thaksin University's current status, 2) to study the status of small autonomous university and 3) to analyse Thaksin University status in administration and corporate culture to become a desirable autonomous university. The samples of this study were 112 university personnel and 11 appointees who served on the University Council. The statistics in data analysing were frequency, percentage and content analysis. The results of this study were : 1) the university at present as well as in the future when it becomes autonomous, is striving to produce qualified graduates, to attain academic excellence, to fully respond to the needs of the South, and to link its repertoire of knowledge to the national and international networks. 2) personnel should be of 3 categories : academic, supporting, and administrative. 3) budget allocation and management should be

decentralized to each faculty. 4) the university is ready to become an autonomous university. 5) the university should adopt the standards and performance indicators set forth by the Office for National Education Standards and Quality Assessment, and develop additional indicators that highlight the uniqueness of the university.

**Keywords** : autonomous university, Thaksin University

## สถานภาพของมหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ธีรวิหะ<sup>1</sup>, วิชัย นภาพงส์<sup>2</sup>, ประสงค์ สิริพิทุไชยวรรณ<sup>3</sup>,  
สุจรรยา บุญประดิษฐ์<sup>4</sup> และ สุวิมล สฤษระนาคะภูมินทร์<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ph.D. (Educational Administration), ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ภาควิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา

<sup>2</sup> Ph.D. (Educational Technology), ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<sup>3</sup> กศ.ม. (ฟิสิกส์), ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>4</sup> วท.ม. (สถิติประยุกต์), อาจารย์  
ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

<sup>5</sup> ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา), อาจารย์  
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพของมหาวิทยาลัยทักษิณในปัจจุบัน 2) ศึกษาสถานภาพมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีขนาดเล็ก และ 3) วิเคราะห์สถานภาพด้านการบริหารและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อการเตรียมตัวเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 112 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการทั้งในภาพปัจจุบันและในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่พึงประสงค์มีความสอดคล้องกัน คือ มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองความต้องการของภาคได้ และนำองค์ความรู้ที่ได้ออกสู่ระดับชาติ และนานาชาติต่อไป 2) การบริหารบุคคลควรแบ่งเป็นสาย ก ข และ ค 3) งบประมาณควรมีการกระจายอำนาจให้คณะ ส่วนแหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัยได้มาจากงบประมาณแผ่นดินและค่าหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมการศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบตรวจสอบ 4) มหาวิทยาลัยมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 5) มหาวิทยาลัยจะยึดตามมาตรฐาน และดัชนีชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และมหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดเพิ่มเติมที่เป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

## บทนำ

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนารูปแบบองค์กรมาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแบบสหวิทยาเขต และกระจายกันอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ วัตถุประสงค์ในการแยกตัวออกมาจัดตั้งเป็นองค์กรใหม่ที่มีพระราชบัญญัติเป็นของตนเองนั้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารทางวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังและพัสดุเป็นสำคัญ การดำเนินงานเพื่อให้การแยกตัวออกมาเป็นองค์กรใหม่ดำเนินการอยู่ประมาณ 2-3 ปี ประสบความสำเร็จเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2539 การแยกตัวขององค์กรแห่งนี้เกิดขึ้นท่ามกลางการเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย รัฐบาลมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อประคับประคองฐานะทางเศรษฐกิจของชาติ รวมทั้งเป็นการชะลอหรือลดการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการสนับสนุนให้องค์กรใหม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ภาวะการณ์นี้แตกต่างจากการแยกตัวของวิทยาเขตอื่น เช่น มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นต้น กระแสการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพื่อการฟื้นฟูฐานะของประเทศปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้มหาวิทยาลัยของรัฐปรับเปลี่ยนการบริหารงานไปสู่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เรียกว่า "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ" (สวทช, 2539) ซึ่งมหาวิทยาลัยทักษิณได้สนองต่อนโยบายดังกล่าวของรัฐบาล ท่ามกลางความผันแปรของกระแสความคิดเห็นในเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างกว้างขวาง มหาวิทยาลัยทักษิณได้ดำเนินการต่อไปโดยคาดหวังว่าจะสามารถทำได้สำเร็จในการนำมหาวิทยาลัยไปสู่ระบบแบบบริหารจัดการตามรูปแบบใหม่

เหตุผลในการปรับเปลี่ยนฐานะและรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยไปสู่รูปแบบของมหาวิทยาลัยอิสระในกำกับของรัฐมีหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อมหาชนอย่างกว้างขวาง ความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยที่แตกต่าง

ไม่ตรงกัน ทั้งบุคลากรในและนอกมหาวิทยาลัย ทั้งผู้ให้บริการ ผู้กำกับดูแล และผู้รับบริการ ภาพเหล่านี้เป็นภาพลบส่วนใหญ่ซึ่งตรงข้ามกับฝ่ายดำเนินการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะทำให้มีการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการจ้างงานสูงขึ้นโดยเฉลี่ย 1.6-1.7 เท่า (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2542) แต่กลุ่มที่คัดค้านเน้นย้ำความไม่สอดคล้องด้านนิติบัญญัติ เช่น การเพิ่มขึ้นของค่าบริการ การออกกฎหมายลูกที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการออกพระราชบัญญัติใหม่ ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพขององค์กรหลายครั้งของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่วิทยาลัยศึกษามาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา และปรับเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณแล้วก็ใช้เวลาเพียงช่วงสั้น ๆ ของการเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณเตรียมจะปรับเปลี่ยนไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพลักษณะขององค์กรแห่งนี้เป็นอย่างมากในทุก ๆ ด้าน

ไม่ว่าสถานะทางกฎหมายของมหาวิทยาลัยจะเป็นอย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญคือมหาวิทยาลัยทักษิณจะกำหนดนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างไร จึงจะเกิดพลังผลักดันให้สมาชิกทั้งหลายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและผลักดันให้มหาวิทยาลัยทักษิณมีศักยภาพทางวิชาการ มีภาวะนิยมทางวิชาการสูง หรือเป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคมได้อย่างแท้จริง มีศักยภาพในการแข่งขันในธุรกิจบริการการศึกษาในตลาดการค้าเสรีของโลก มีอัตลักษณ์ที่เป็นแบบอย่างเฉพาะตัวของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยสมาชิกมหาวิทยาลัยทักษิณทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างสรรค์ทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม การศึกษารูปแบบของการจัดการในมหาวิทยาลัยทักษิณ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนากิจการของมหาวิทยาลัยในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพของมหาวิทยาลัยทักษิณในปัจจุบันทางด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อศึกษาสถานภาพด้านกายภาพ ด้านการ

บริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีขนาดเล็ก

3. เพื่อวิเคราะห์สถานภาพด้านการบริหาร  
และวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อการเตรียมตัวเป็น  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่พึงประสงค์

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสถานภาพของ  
มหาวิทยาลัยทักษิณในปัจจุบันทางด้านกายภาพ โดย  
ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม และเอกสารราชการ  
ต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของ  
บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ

ศึกษาสถานภาพด้านกายภาพ ด้านการบริหาร  
จัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของ  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรง  
คุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการ  
สภามหาวิทยาลัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**มหาวิทยาลัยทักษิณ** หมายถึง มหาวิทยาลัย  
ทักษิณที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัย  
ทักษิณ พ.ศ. 2539 มีหน่วยงานย่อยดังต่อไปนี้ คณะ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะ  
ศึกษาศาสตร์ สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักหอสมุด สถาบัน  
ทักษิณคดีศึกษา สำนักงานอธิการบดี โครงการจัดตั้ง  
คณะเทคโนโลยีการเกษตร โครงการจัดตั้งคณะวิทยาการ  
สุขภาพและการกีฬา

**ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ** หมายถึง  
ร่างพระราชบัญญัติที่จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอต่อคณะ  
กรรมการกฤษฎีกา และสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณา  
ซึ่งจะบังเกิดผลในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร  
มหาวิทยาลัยจากระบบรูปแบบของราชการไปสู่รูปแบบ  
ความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ  
ที่มีการระบุไว้ในร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

**การบริหารจัดการที่ดีภายในมหาวิทยาลัย** หมายถึง  
การเอื้อให้เกิดกิจกรรมที่ทำงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วน  
เกี่ยวข้องในการจัดการ ซึ่งการจัดการที่ดีจะช่วยให้ลด  
ปัญหาพื้นฐานขององค์กร และเสริมสร้างความร่วมมือ  
และเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจโดยมีรูปแบบ

การจัดองค์กรทางการบริหารในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่  
ระดับสูงสุด คือ สภามหาวิทยาลัยไปถึงระดับคณะ  
กรรมการประจำหน่วยงาน การได้มาของคณะกรรมการ  
ระดับต่าง ๆ เหมาะสมและมีความเป็นธรรมเสมอภาค  
และสอดคล้องกับหลักการเบื้องต้นที่นำไปใช้เป็นหลัก  
อ้างอิงในการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ

**การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการที่ใช้  
ในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับ  
บุคลากร ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง  
กระบวนการพัฒนาบุคลากร การว่าจ้าง การขึ้นเงินเดือน  
การพิจารณาความดีความชอบ วินัยและการลงโทษ  
สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

**การบริหารการเงินและทรัพย์สิน** หมายถึง  
กระบวนการที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัย  
ทางด้านการเงินและทรัพย์สิน การจัดทำงบประมาณ  
เพื่อนำมาใช้ในกิจการของมหาวิทยาลัย การบริหาร  
ทรัพย์สิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การพัสดุ สิทธิบัตร  
การบัญชีและการตรวจสอบคณะกรรมการการเงินและ  
ทรัพย์สิน

**วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ภาวะรับรู้ร่วมกันของ  
สมาชิกองค์กรที่ผ่านการกล่อมเกลา จนเกิดความ  
ตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อส่วนรวม ทำให้  
องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแนวคิดซึ่งทุกคนเชื่อ  
ว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร หากทุกคนได้ยึดปฏิบัติ  
อย่างสม่ำเสมอและกระทำด้วยจิตวิญญาณแล้วจะทำให้  
ตนเองสามารถดำรงตนอยู่รอดได้และทำให้องค์กรได้รับ  
ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ วัฒนธรรม  
ขององค์กร อาจไม่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่  
เป็นวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ในกลุ่มที่ 1  
เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย  
ทักษิณ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ประจำ จำนวน 335 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์  
ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคย  
ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบมีระบบ

จากบัญชีรายชื่อบุคคลแยกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 112 คน ในกลุ่มที่ 2 เป็นการสุ่มสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด เรื่องการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. การบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยทักษิณ
3. การบริหารการเงิน / ทรัพย์สิน
4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ

2.2 การสร้างเครื่องมือคณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา โดยส่วนหนึ่งของแบบสอบถามดัดแปลงพัฒนามาจากแบบสอบถามในการวิจัย เรื่อง "รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย" จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำผลการพิจารณามาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งผลของการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามชุดนี้ พบว่ามีค่าความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.5-1.0 หมายความว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำเครื่องมือไปใช้ได้

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 112 คน หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ติดตามเก็บแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.32 ในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินั้นได้สัมภาษณ์ก่อนที่จะประชุมสภามหาวิทยาลัยทักษิณ และเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่หน่วยงานของท่าน จำนวน 11 คน

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนการประมวลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น ได้นำเทปจากการสัมภาษณ์มาถอดเทปสรุปความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ แล้วนำมาประมวลสรุปสาระสำคัญแต่ละประเด็นอีกครั้งหนึ่ง

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจาก 2 ส่วน ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทราบสถานภาพ ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ 5 ด้าน ที่สำคัญ คือ

1. การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารการเงินและทรัพย์สิน
4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ
5. การประกันคุณภาพการศึกษาและดัชนีชี้วัดที่สามารถสรุปได้ดังนี้

### 1. ด้านการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยทักษิณ

1.1 เป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และขณะเดียวกันก็ผลิตหรือสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ รองลงมาคือมหาวิทยาลัยควรจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ในที่สุด ซึ่งความเห็นของบุคลากรจะสอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการจัดการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต อันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมภูมิภาคภาคใต้ เป็นชุมชนทางวิชาการ และนำองค์ความรู้ที่ได้ออกสู่ระดับชาติและนานาชาติต่อไป ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ ควรมุ่งเน้นภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองความต้องการของสังคมภูมิภาคภาคใต้ และนำองค์ความรู้ที่ได้ออกสู่

ระดับชาติและนานาชาติต่อไป

1.2 สถานภาพมหาวิทยาลัยทักษิณ ในด้านองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยทักษิณนั้น ทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรเป็นกรรมการที่มาจาก 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก และผู้แทนคณาจารย์ ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยทักษิณก็ประกอบด้วยบุคคลที่มาจาก 3 ฝ่ายนี้อยู่แล้ว คุณลักษณะของสภามหาวิทยาลัยที่เหมาะสม บุคลากรมีความเห็นว่าควรจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านวิชาการ เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม และสนองตอบความต้องการของสังคม ส่วนคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย บุคลากรเห็นว่าควรเป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ตามภูมิภาคมักประสบปัญหาที่ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ที่กรุงเทพมหานคร จึงไม่ค่อยมีเวลาเต็มที่ให้การเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรจึงต้องการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกอุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการผู้ที่มีส่วนร่วมในการได้มาของกรรมการสภามหาวิทยาลัยทักษิณที่สุดคือ อาจารย์และบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหาร นิสิต และผู้แทนชุมชนแวดล้อมตามลำดับ ซึ่งบุคลากรเห็นว่าประชาคมในมหาวิทยาลัยรวมทั้งชุมชนควรมีส่วนร่วมในการได้มาของกรรมการสภามหาวิทยาลัย สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีต้องเน้นที่ให้ประชาคมมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ส่วนด้านอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย บุคลากรเห็นว่าควรมีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนระยะยาวมากที่สุด รองลงมาคือ กำหนดนโยบายและวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่าสภามหาวิทยาลัยควรมีหน้าที่กำหนดทิศทางและนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งกำกับดูแลและติดตามการบริหารงานการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี และ

บุคลากรเห็นว่าควรมีองค์กรที่เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการทำงานของสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีของสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ควรตอบสนองความต้องการของสังคม มีประสิทธิผลในการดำเนินงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

1.3 อธิการบดี ผู้ที่ควรเป็นอธิการบดีนั้นทั้งบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าอธิการบดีเป็นได้ทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทักษิณ และเป็นบุคคลภายนอกก็ได้ ซึ่งพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่ามีจำนวนน้อยจึงทำให้การได้มาซึ่งตำแหน่งอธิการบดีเปิดกว้างให้บุคคลภายนอกที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถเป็นอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ส่วนวิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งอธิการบดีนั้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยกับผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันกล่าวคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นว่าวิธีการได้มาของอธิการบดีควรเป็นการเลือกตั้งมากที่สุด รองลงมาคือ รับสมัคร/คัดเลือก และเห็นด้วยกับวิธีการสรรหาน้อยที่สุดในทางกลับกันผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าวิธีการได้มาของอธิการบดีที่เหมาะสมที่สุดคือวิธีการสรรหา การที่ความคิดเห็นจาก 2 ส่วนต่างกันมากอาจมาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยยังไม่เชื่อว่าคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีจะมีความเป็นกลาง ยุติธรรม ไม่มีเรื่องของการเมือง การเล่นพรรคเล่นพวก เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเห็นว่าวิธีการเลือกตั้งจากประชาคมในมหาวิทยาลัยน่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมและโปร่งใสมากกว่า อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเห็นว่าวิธีการสรรหาเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดแต่ก็ให้ข้อสังเกตว่าจะต้องได้คณะกรรมการสรรหาที่เป็นกลางและต้องโปร่งใส สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของอธิการบดี บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณเห็นว่าควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับทางวิชาการ อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการบริหารจัดการ และสามารถประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ส่วนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาทของอธิการบดีคือบริหารงานให้เป็นไปตามทิศทางนโยบาย แผนพัฒนามหาวิทยาลัย กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานของบุคลากร สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้สภามหาวิทยาลัยรับทราบต่อไป และ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณเห็นว่าวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดีควรเป็นระยะเวลา 4 ปี มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจุบันที่อธิการบดีมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สำหรับผู้ที่เหมาะสมทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าควรมีคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี

1.4 รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัย บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบการบริหารควรเป็นการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารระดับรองๆ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีระบบการตรวจสอบและกระบวนการประเมินผลที่โปร่งใส มีการประเมินผลการทำงานทั้งผู้บริหารและบุคลากร และนอกจากนี้โครงสร้างการบริหารไม่ควรยุ่งยากซับซ้อน มีขั้นตอนไม่มากเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณควรสืบบทบาทต่อกระบวนการวางแผนการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการทำแผนการดำเนินการของมหาวิทยาลัยมากที่สุด และเป็นผู้แทนประชาคมเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งบุคลากรมีความเห็นตรงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาคมในมหาวิทยาลัย

1.5 สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นว่าบทบาทที่สำคัญของสภาอาจารย์ คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และรองลงมาคือมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย คือ การเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจุบันที่ประธานสภาอาจารย์เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว นอกจากนี้บุคลากรในมหาวิทยาลัยยังมีความเห็นว่าผู้แทนของสภาอาจารย์ควรเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ส่วนบทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์คือติดตามและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและพิจารณาผลงานการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากร

## 2. ด้านการบริหารบุคคล

2.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณเห็นว่า

รูปแบบการบริหารบุคลากรควรเป็นการแบ่งสาย ก ข และ ค เหมือนเดิม สัญญาจ้างงานควรเป็นระยะเวลา 1 ปี มากที่สุด ค่าตอบแทนควรพิจารณาจากวุฒิการศึกษาและความสามารถของบุคลากร ผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกและตัดสินใจรับบุคลากรเข้าทำงานควรเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และมีคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายหรือผู้บริหาร หัวหน้างาน เป็นผู้ตัดสินใจรับบุคลากรเข้าทำงาน ส่วนผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะประเมินผลการทำงานของบุคลากรคือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง รองลงมาคือหัวหน้างาน ผู้บริหาร โดยเนื้อหาการประเมินผลงานของบุคลากรควรตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานควบคู่ไปกับผลงาน ซึ่งเนื้อหาการประเมินควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ผลงานที่เป็นรูปธรรม ความร่วมมือในการทำงาน จริยธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ด้านสวัสดิการของบุคลากรที่เห็นว่าสมควรได้รับ 3 อันดับแรกคือ ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง ค่ารักษาพยาบาลของสามี/ภรรยา/บุตร และค่ารักษาพยาบาลของบิดา/มารดา ตามลำดับ ด้านอำนาจของผู้พิจารณาให้บุคลากรออกจากหน่วยงานมากที่สุด คือ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองลงมาคืออธิการบดี ส่วนคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ควรเป็นตัวแทนบุคลากรจากทุกคณะมากที่สุด รองลงมาคือให้สภาอาจารย์ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในกรณีที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องการบริหารบุคคลในภาพรวมจะเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเช่นกัน ที่เห็นว่าควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์รับเรื่องราวร้องทุกข์ในกรณีที่ ไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน การประเมินผลบุคลากรควรเป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

2.2 การแบ่งสายงานการบริหารบุคคล บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นว่าควรแบ่งสายงานเป็นภาควิชามากที่สุดเหมือนกับโครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบัน แต่สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากร เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับการแบ่งสายงานเป็นสำนักวิชา โพรแกรมนวิชา ตามที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเห็นได้ว่าบุคลากรยังยึดติดกับ



การแบ่งสายงานเป็นภาควิชาแต่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ที่ไม่มีคณะ ภาควิชา แต่เป็นโปรแกรมวิชา

### 3. ด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

3.1 การบริหารการเงินด้านอำนาจในการบริหารงบประมาณ ทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรมีการกระจายอำนาจให้อิสระกับคณะในการบริหารงบประมาณแหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัยที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณแผ่นดิน รองลงมาคือ ค่าหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมการศึกษา และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ มีคณะกรรมการที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบการเงินและบัญชีภายในมหาวิทยาลัย วิธีการตรวจสอบและควบคุมการเบิกจ่าย บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นว่าควรตรวจสอบเบิกจ่ายพร้อมใบสำคัญ รับเงินทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย การจัดสรรงบประมาณ ควรพิจารณาจากงานโครงการที่เสนอ ควรมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อหารายได้เพิ่มของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีเสถียรภาพทางการเงิน

3.2 การบริหารการเงินควรมีนโยบายการเงินที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความคล่องตัวในการบริหารการเงิน การพิจารณาจัดสรรงบประมาณควรมีตัวแทนจากทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วม

3.3 สัดส่วนในการรับผิดชอบค่าเล่าเรียนของนิสิตควรให้รัฐอุดหนุนเกินกึ่งหนึ่ง เพราะเป็นบริการสาธารณะและเป็นการลงทุนด้านการศึกษาของชาติในระยะยาว

### 4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ

4.1 ด้านการบริหารจัดการ บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณเห็นว่าหากมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพร้อม เนื่องจากปัจจุบันได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถอยู่แล้ว และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แต่มีบุคลากรบางคนที่มีความเห็นว่ายังไม่พร้อมในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากยังไม่แน่ใจกับระบบการประเมิน อันเป็นความไม่มั่นใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกแห่งเช่นกัน

4.2 บทบาทของบุคลากรต่อกระบวนการ

วางแผนนั้นบุคลากรเห็นว่าตนเองมีบทบาทโดยเป็นผู้รับทราบและปฏิบัติตามแผนที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดและให้ข้อมูลประกอบการทำงาน

4.3 เป้าหมายของการดำเนินงาน บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยทักษิณมีเป้าหมายในการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบ/สุ้งาน ประสพการณ์เชิงปฏิบัติมีคุณภาพ

4.4 วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามหาวิทยาลัยทักษิณ ควรเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของประชาคม การกระจายอำนาจ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

### 5. การประกันคุณภาพการศึกษาและดัชนีชี้วัดของมหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยยึดตามมาตรฐานและดัชนีชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และนอกจากนี้มหาวิทยาลัยทักษิณควรมีการกำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดเพิ่มเติมอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด

สรุปประเด็นความคิดเห็นจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณกับผู้ทรงคุณวุฒิ จะเห็นได้ว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสถานภาพ รูปแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยกเว้นที่เห็นไม่สอดคล้องกันที่ชัดเจนคือ การได้มาซึ่งตำแหน่งอธิการบดีกับโครงสร้างการบริหารงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ

จากการศึกษาวิจัย คณะผู้วิจัยขอเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

#### 1. ด้านการบริหารจัดการ

1.1 มหาวิทยาลัยทักษิณ ควรมีการบริหารและดำเนินงานในรูปแบบของสภามหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ทรง

คุณวุฒิจากภายนอก และผู้แทนคณาจารย์ ที่มีวิสัยทัศน์ อุทิศเวลา และไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนงาน ตลอดจนกำกับดูแลติดตามการดำเนินงาน และประเมิน ผลงานของมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใสเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความ เป็นเลิศทางวิชาการ อันจะสนองตอบต่อความต้องการ ของสังคมภูมิภาคภาคใต้และนำองค์ความรู้ไปสู่ระดับชาติ และนานาชาติต่อไป

1.2 รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี มหา- วิทยาลัยทักษิณต้องมีการกระจายอำนาจจากผู้บริหาร ส่วนกลางไปสู่ระดับรองๆ ลงไป เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่โปร่งใส มีระบบไม่ ยุ่งยากซับซ้อนในทุกระดับ โดยมีสภาอาจารย์เป็นผู้มี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยด้วย

1.3 ตำแหน่งบริหารที่สำคัญ คือ อธิการบดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำที่ยอมรับทาง ด้านวิชาการ อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย กำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีวาระ คราวละ 4 ปี

## 2. ด้านการบริหารบุคคล

มหาวิทยาลัยทักษิณควรแบ่งสายงานการ บริหารบุคคลออกเป็น สาย ก ข และ ค โดยมีค่า ตอบแทนตามคุณวุฒิการศึกษา ความสามารถของ แต่ละบุคคล และมีสัญญาจ้างงานเป็นปี ๆ ไป โดยมี คณะกรรมการอรรถรร้องทุกข์ที่เป็นตัวแทนบุคลากรจาก ทุกหน่วยงานคอยให้ความยุติธรรม

## 3. ด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

มหาวิทยาลัยทักษิณควรมีการบริหารการเงิน และทรัพย์สินแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระกับหน่วยงาน ในการบริหารงบประมาณ โดยมีรายได้ส่วนใหญ่มาจาก งบประมาณแผ่นดิน ค่าหน่วยกิต และค่าธรรมเนียม การศึกษาเป็นหลักสำคัญ และมีคณะกรรมการตรวจสอบ การบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

## 4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณมีความพร้อม ที่จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มี วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประชาคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มุ่งมั่นสู่

ความเป็นเลิศทางวิชาการ

## 5. การประกันคุณภาพการศึกษาและดัชนีชี้วัด

มหาวิทยาลัยทักษิณต้องมีการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้มาตรฐานและดัชนีชี้ วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) ที่กำหนด และนอกจากนี้ ควรมีการ กำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดเพิ่มเติมอันเป็นลักษณะ เฉพาะหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนด เช่น สถาบันทักษิณคดีศึกษา

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ ให้ครบถ้วน นอกจากตัวแปรที่ได้ศึกษาไปแล้ว คือ ด้านวิชาการ และ วิจัยด้านกิจการนักศึกษา เป็นต้น

2. ควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีศักยภาพ ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน

3. ควรใช้กลุ่มประชากรที่ครบถ้วนทุกฝ่ายรวม ไปถึงนักศึกษา สังคมใกล้เคียง และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2540). **สังคม และวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2540). **รายงานการประชุมวิชาการเรื่อง การหารายได้เชิงวิชาการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบ ใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนฉาย กิรินันท์. (2537). **รายงานการวิจัยเรื่องการเงินอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : คอมพิวเตอร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2542). **ทฤษฎีองค์การ : วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์**. อุบลราชธานี : สถาบัน ราชภัฏอุบลราชธานี.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2542). **ร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ. (อัคราเนนา).
- \_\_\_\_\_. (2544). **คู่มือการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2543-2544**. สงขลา : เทมการพิมพ์.

- \_\_\_\_\_ (2545). **คู่มือการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2545**. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2541). **รายงานการวิจัยเรื่องจิตสำนึกทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพมหานคร : เจริญการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2542). **รายงานประจำปี 2542**. เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2542). **รายงานประจำปี 2542**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2539). **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2539**. ล.113 ต.570, (31 ตุลาคม 2539), หน้า 1-19.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). **รูปแบบของมหาวิทยาลัยในอนาคตกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- อมรวิเศษ นาคกรรพ. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถีทรรศน์กรปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก.
- Jones, Gareth R. (1995). **Organization Theory : Text and Cases**. Massachusetts : Addisim-Wisley.