

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางของเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์จากเอกสาร ตำรา ทิศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในด้านต่าง ๆ ระหว่าง บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร และระหว่าง บุคคลภายในกับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นการนำเสนอเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต เพื่อเป็นการสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของการบรรยายและตารางประกอบคำอธิบาย โดยแยกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะวิเคราะห์และนำเสนอในรูปความเรียง โดยอาศัยรูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบ

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการวิเคราะห์จากเอกสาร ศึกษาจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต ระหว่างบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารกับไม่มีตำแหน่งบริหาร และระหว่างบุคคลภายในกับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

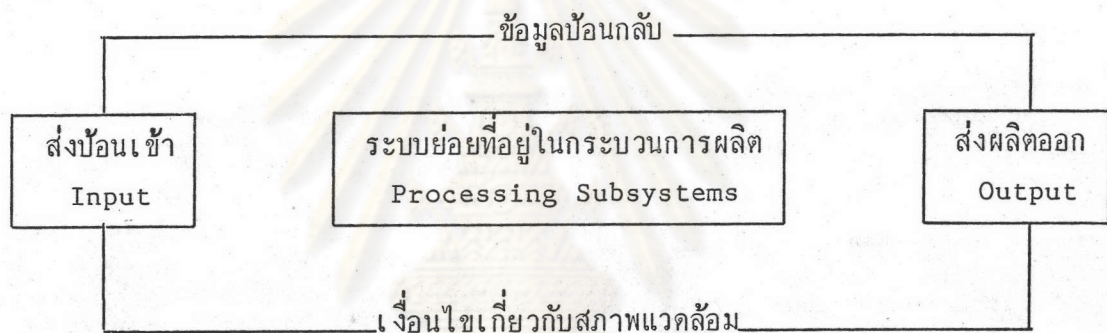
ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถาม โดยใช้ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การจัดลำดับความสำคัญ (Rank) และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต ระหว่างบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารกับไม่มีตำแหน่งบริหาร และระหว่างบุคคลภายในกับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยการทดสอบ ที-เทสต์ (t-test) โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05 และ .01 ทั้งนี้จะนำผลการวิเคราะห์เอกสาร และทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกัน มาเสนอพร้อมกับการ

วิเคราะห์เชิงสถิติด้วย

ส่วนที่ 1. สถานภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวโน้ม และทิศทางเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประมวลกับทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำเสนอเป็นภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปัจจุบัน โดยพิจารณาในรูปแบบของโครงสร้างองค์ประกอบเชิงระบบ (System) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองภาพหรือปัญหาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ชัดเจนขึ้น สำหรับรูปแบบของระบบที่ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีองค์ประกอบดังนี้



เพื่อให้การวิเคราะห์ประเด็นสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้เลือกประเด็นปัญหาเพียงบางตัวที่มีผลต่อระบบการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาที่เห็นได้ชัดเจน

ตัวป้อน	กระบวนการ	สิ่งแวดล้อม	ผลผลิต
1. นักศึกษา	1. ระบบบริหารงานบุคคล	1. สภาพความซ้ำซ้อน	1. บัณฑิต
2. อาจารย์	2. ระบบบริหารการเงิน		2. วิจัย
3. หลักสูตร	3. ระบบบริหารวิชาการ		3. งานวัฒนธรรม
4. อาคารสถานที่	4. กระบวนการเรียนการสอน		4. การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
5. งบประมาณ			

1. ตัวป้อน (Input) ตัวป้อนที่มีผลกระทบต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในปัจจุบันคือ

1.1 นักศึกษา ตัวป้อนที่เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับปริญญาตรี จากข้อมูลนักศึกษาใหม่ จำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ประเภทสอบเข้าโดยวิธีรับตรง มหาวิทยาลัยดำเนินการสอบคัดเลือกจากนักศึกษาในเขต 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนนักศึกษาที่รับได้ในแต่ละปี ประเภทที่สอง คือ ประเภทที่รับเข้าโดยการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่ดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัย และประเภทที่ 3 คือ นักศึกษาที่รับเข้าตามข้อตกลง อาทิเช่น นักศึกษาที่รับเข้าตามโครงการของมหาดไทย ประมาณปีละ 7 คน โครงการ ศอ.บต.ปีละประมาณ 71 คน และโครงการอื่น ๆ เช่น โครงการ พส.วท., แพทย์ชนบท ฯลฯ ประมาณ 31 คน ส่วนใหญ่นักศึกษามีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ร้อยละ 70.72 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 31) อาชีพส่วนใหญ่ของบิดามารดาเป็นเจ้าของหรือผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว รองลงมาที่รับราชการ และเกษตรกร ชาวประมง รับจ้างตามลำดับ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 10) คุณภาพของนักศึกษานั้น จำแนกตามประเภทรับเข้าพบว่า ที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยทบวงมหาวิทยาลัยนั้น มีนักศึกษาที่เลือกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นอันดับ 6 ถึงร้อยละ 26.27 อันดับ 5 ร้อยละ 21.69 และอันดับ 4 ร้อยละ 15.54 ในขณะที่มีนักศึกษาเลือกอันดับ 1 เพียงร้อยละ 10.82 เท่านั้น (ทบวงมหาวิทยาลัย 2530 : 115) ทำให้เป็นที่สงสัยในคุณภาพและความตั้งใจของนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากส่วนกลาง ในส่วนของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับเข้าโดยการสอบคัดเลือกเองนั้น จากการติดตามและประเมินผลพบว่า นักศึกษาที่เข้าเรียนโดยวิธีนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจากส่วนกลาง ส่วนนักศึกษาที่รับเข้าโดยเงื่อนไขในโครงการมหาดไทย และศอ.บต. ซึ่งไทยมุสลิมใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ มีผู้จบหลักสูตรเพียงร้อยละ 39.13 (โนรี ใจใส และคณะ 2530 : 45) และจากจำนวนนักศึกษาที่รับเข้านั้น ปรากฏว่ามีนักศึกษาที่ไม่มารายงานตัวและลงทะเบียน ถึงจำนวนร้อยละ 11.46 จำแนกเป็นนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่มารายงานตัวร้อยละ 8.85 สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ร้อยละ 15.08 สัดส่วนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คิดเป็น 54 : 46 ส่วนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีนั้น สัดส่วนนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คิดเป็น 53 : 47

(มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 32)

1.2 อาจารย์ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีอาจารย์ทั้งสิ้นประมาณ 1,087 คน โดยมีสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาเอก : โท : ตรี คิดเป็น 201 : 603 : 19.6 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 41-43) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี ถ้าเทียบกับมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ สำหรับสัดส่วนของตำแหน่งทางวิชาการนั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

สัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คิดเป็น .4 : 4.1 : 18.9 : 76.5 ถ้าพิจารณาในสัดส่วนของตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นสัดส่วนที่ไม่ดีนัก ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปัจจุบันก็มีอายุเพียง 20 ปี การขอตำแหน่งทางวิชาการในวิธีใหม่โดยการเขียนตำรา หรือการศึกษาค้นคว้าวิจัยก็ต้องอาศัยระยะเวลาและอายุราชการเป็นตัวกำหนดอีกส่วนหนึ่งด้วย นอกจากนี้ยังมีข้อแย้งได้ว่า ในประเทศไทยปัจจุบัน "อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้วิจัยเพราะความอยากรู้ อยากเห็น แต่เพราะหวังจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่ก็เพราะเงิน" (วิทย์ วิศทเวทย์ 2530 : 14) ฉะนั้น จะใช้สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดคุณภาพอาจารย์เสียทั้งหมดก็คงไม่ได้ และจากข้อมูลเกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุของกองการเจ้าหน้าที่ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2527 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุทั้งเปลี่ยนเป็นวุฒิต่ำลง และเปลี่ยนเงื่อนไขบรรจุเฉพาะกาล เป็นเงื่อนไขแบบกว้าง ๆ ไม่เกินถึง 77 อัตรา มีเพียง 3 อัตราเท่านั้นที่เปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุจากวุฒิขั้นต่ำเป็นขั้นที่สูงกว่า และกว่าร้อยละ 70 เป็นการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทางด้านภาระงานสอนนั้น สัดส่วนของอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน ต่อนักศึกษาเต็มเวลา คิดเป็น 1 : 8 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น่าพึงพอใจ เพราะต่ำกว่าเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ แต่คุณภาพ ปริมาณ และภาระงาน ที่อยู่ในระดับดี ไม่ได้บ่งชี้ว่าเป็นตัวบ่อนที่ดี ยังจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านอื่นอีก อาทิ อาจารย์ควรได้รับรายได้และจตุปัจจัยพอควรแก่สภาพจะได้ไม่ต้องพะวงไปหากินวิธีอื่น (ป๋วย อึ้งภากรณ์) 2530 : 180) ทำให้อาจารย์สามารถทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่แก่ภารกิจหลักได้เต็มตามความสามารถ

1.3 หลักสูตร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ประมาณ 84 สาขาวิชา ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีภาควิชาที่รับผิดชอบในสาขาวิชาดังกล่าวถึง 68 ภาควิชา เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ใน 84 สาขาวิชานั้นเป็นสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์และ

มนุษยศาสตร์ ถึง 49 สาขาวิชา จึงทำให้เกิดคำถามขึ้นว่า มหาวิทยาลัยได้ผลึกกำลังคนตามความต้องการของสังคมจริงหรือไม่ ในเมื่อหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และไม่เพียงคำถามข้างต้นเท่านั้น ยังมีคำถามต่อไปคือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดำเนินตามนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัยแล้วหรือไม่ ซึ่งในด้านหลักสูตรหรือสาขาวิชานี้ ทบวงได้เน้นให้มีการเพิ่มขยายรับนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และให้จำกัดรับหรือลดปริมาณการรับลง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 45) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นขอเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ 66 สาขาวิชา เปิดในระดับปริญญาตรี 22 วิชา และเป็นสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ถึง 13 สาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 59.09 และในระดับปริญญาโท 20 สาขาวิชา เป็นสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 9 สาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 45 เหล่านี้เป็นสัญญาณให้มหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนบทบาทของตน และไม่เพียงแต่จะทบทวนในประเด็นการเปิดหลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เท่านั้น ในสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บางสาขาวิชาที่ผลิตรายการไปแล้ว ยังมีอัตราการว่างงานสูง มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องกลับมาพิจารณาในรายละเอียดของหลักสูตรนั้นว่าสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือไม่ จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนในส่วนตัว (ทองจันทร์ หงส์ลดาการมภ์, สัมภาษณ์)

1.4 อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ประเภทห้องเรียน และห้องปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความพร้อมพอสมควร และการจัดระบบการบริหารอาคารสถานที่เข้าสู่ส่วนกลางเพื่ออำนวยความสะดวกการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่มาก โดยเฉพาะวิทยาเขตปัตตานี สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารอาคารสถานที่ทั้งหมด ในขณะที่วิทยาเขตหาดใหญ่ยังมีบางส่วนที่บริหารโดยคณะวิชา อัตราการใช้ห้องบรรยายของวิทยาเขตหาดใหญ่ ร้อยละ 41 วิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 48 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 11) ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากข้อกำหนดของสำนักงบประมาณ การลงทะเบียนของนักศึกษาทั้ง 2 วิทยาเขต ก็จัดดำเนินการโดยหน่วยทะเบียนกลางของแต่ละวิทยาเขต นอกจากนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูล ทั้ง 2 วิทยาเขตก็มีหอสมุดกลาง ซึ่งมีอัตราการขยายตัวที่น่าพอใจ แต่คุณภาพนั้นคงต้องรอให้พร้อมกว่านี้ เพราะปัจจุบันได้รับงบประมาณด้านนี้น้อยมาก ไม่สามารถจัดหาตำราได้พอเพียงกับการขยายตัวทางด้านการศึกษา

1.5 งบประมาณ งบประมาณของมหาวิทยาลัยแบ่งได้เป็น 2 ประการคือ งบประมาณ

แผ่นดินและงบประมาณรายได้ สงขลานครินทร์ต้องอาศัยงบประมาณเกือบทั้งหมดจากงบประมาณแผ่นดิน ในปี 2530 มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณแผ่นดินประมาณ 445,188,200 บาท ในขณะที่มีงบรายได้เพียง 131,651,780 บาท และในงบประมาณรายได้นั้น ร้อยละ 73.98 เป็นรายได้ของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 82) ซึ่งต้องช่วยในกิจการของโรงพยาบาลตามเงื่อนไขงบประมาณรายได้ และในงบประมาณแผ่นดิน 445,188,200 บาท นั้น ได้จัดสรรเป็นงบประมาณของคณะแพทยศาสตร์ถึง 163,032,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.62 ที่เหลือจัดสรรออกให้แก่ 17 หน่วยงาน และในงบประมาณที่ได้รับนั้น จำแนกได้เป็นหมวดเงินเดือนและค่าจ้างถึง 191,507,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 43 เป็นงบลงทุนอีก 122,592,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.5 คงเหลืองบประมาณสำหรับดำเนินการด้านอื่น ๆ เพียง 131,087,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.5 และจากอัตราส่วนการเพิ่มงบประมาณ วิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตราเงินเฟ้อแล้ว มหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ตามความมุ่งหวังด้วยข้อจำกัดดังกล่าว

2. กระบวนการ (Process) สภาพปัจจุบันองค์ประกอบของกระบวนการที่มีผลต่อระบบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีดังนี้

2.1 ระบบบริหารงานบุคคล ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ก็อาศัยระบบราชการเข้ามาเป็นเครื่องควบคุม แม้รัฐบาลจะเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงานนี้ และเอื้ออำนวยประโยชน์โดยให้ขึ้นอยู่กับระบบ ก.พ. เหมือนหน่วยงานทั่ว ๆ ไปของรัฐ แม้จะขึ้นอยู่กับ ก.พ. แต่บุคลากรของมหาวิทยาลัยก็ยังเป็นข้าราชการของรัฐ การคิด การวินิจฉัย ในเรื่องราวต่าง ๆ จึงอยู่ในหลักการของระบบราชการ ความคุ้นเคยกับการอยู่ภายใต้ระบบราชการจึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ค่อยได้คิดในสิ่งที่ยื่นออกรอบของระบบราชการเท่าที่ควรจะทำให้บ้าง (เพชรชาย โชคประเสริฐ 2531 : 15) บัวย อิงภากรณ์ (2530 : 115) ได้เสนอให้แยกอาจารย์ออกจากราชการเสีย ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน อัตราเงินเดือน ฯลฯ รัฐบาลมีส่วนในการควบคุมโดยผ่านกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่รัฐบาลแต่งตั้ง นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอว่า ควรจะมีระบบการปลดจ่ายบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพออกจากระบบการให้ออกยึดหลัก "เข้ายากออกง่าย" กรณีให้ออกมีหลายประการ รวมทั้งกรณี ไม่มีความสามารถก้าวหน้า กล่าวคือ เป็นอาจารย์หรือบุคลากรอื่น ๆ ในตำแหน่งเดิมนานเกิน 12 ปี แสดงว่าไม่สามารถพัฒนาตนเอง ต้องออกจากมหาวิทยาลัย (เกษม สุวรรณกุล 2530 : 69)

2.2 ระบบบริหารการเงิน การเงินหรืองบประมาณของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกือบทั้งหมดเป็นงบประมาณแผ่นดิน การที่จะได้เงินงบประมาณมาบริหารมหาวิทยาลัยนั้น ต้องผ่าน กระบวนการงบประมาณ เช่น การขอกำหนดวงเงิน การเสนอรายละเอียดงบประมาณ ผ่าน สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และคณะรัฐมนตรีเป็นที่สุดท้าย และเมื่อประกาศใช้แล้ว การบริหาร งบประมาณยังจะต้องเกี่ยวข้องกับกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง และสุดท้ายก็คือสำนักตรวจ- เงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบการใช้ จึงเห็นได้ว่ามีขั้นตอนในการดำเนินการมากมาย ที่เป็น ปัญหาในปัจจุบันก็คือผู้มีอำนาจในการพิจารณางบประมาณ ไม่เข้าใจในโครงสร้างของระบบงาน ของมหาวิทยาลัยได้เพียงพอ หลายครั้งที่งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้อง และเพียงพอแก่ความ ต้องการ ทำให้โครงการหลายโครงการที่น่าจะเป็นประโยชน์ต้องชะงักงันไปอย่างน่าเสียดาย การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยไม่เหมือนกับการดำเนินงานของหน่วยราชการทั่วไป เพราะ มีรายจ่ายที่คาดไม่ได้เป็นอันมาก และกิจการบางชนิดเกิดจากความจำเป็นรีบด่วน รอให้ถึงปี งบประมาณใหม่ไม่ได้ ถ้าไม่กระทำโดยเร็วพลันจะเกิดความเสียหายได้รุนแรง ฉะนั้นการเงิน ของมหาวิทยาลัยจึงควรมีความคล่องตัวพอสมควร (บัว อังภากรณ์ 2530 : 108) เกษม สุวรรณกุล (2530 : 67) ได้เสนอให้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินอุดหนุนมหาวิทยาลัย มีฐานะ เป็นนิติบุคคล มีหน้าที่เป็นองค์กรกลางระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐ เพื่อจัดสรรเงินอุดหนุนให้ มหาวิทยาลัยตามโครงการและแผนของมหาวิทยาลัยและของประเทศ

2.3 ระบบบริหารวิชาการ ในโครงสร้างการบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ เช่น จากตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบในงานวิชาการระดับมหาวิทยาลัย มีกองบริการการศึกษาเป็นหน่วยงานรองรับ และใน ระดับคณะก็มีรองคณบดีฝ่ายวิชาการรับผิดชอบ แต่ผู้ที่ควรจะมีบทบาทอย่างแท้จริง คือ ภาควิชา กลับมิได้มีอำนาจในการควบคุมอาจารย์

อย่างไรก็ตาม การบังคับบัญชาอาจารย์นั้น ย่อมมีลักษณะพิเศษผิดแผกไปจากข้าราชการ ในสายงานอื่น โดยเฉพาะงานวิชาการนั้นมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์อยู่มาก จึงมีความคิดว่า ระเบียบการแต่งตั้งอาจารย์ไม่ควรจะมีชั้นแบบข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่น แต่ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะของงาน กล่าวคือ มีลำดับเป็นอาจารย์ผู้ช่วย อาจารย์อาวุโส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์อาวุโส เป็นต้น (บัว อังภากรณ์ 2530 : 116)

นอกจากนี้ ลักษณะพิเศษของงานในมหาวิทยาลัยก็ทำให้ควรตั้งอุดมคติได้ว่า "บรรดาบุคคลที่ประกอบขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยนั้น ไม่ควรจะแยกเป็นผู้ผู้ใ้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา แต่ควรแยกเป็นผู้ต้องการแสวงวิชากับผู้ช่วยให้ผู้อื่นได้วิชา . . . ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ ควรจะเป็นแบบเกื้อกูลซึ่งกันและกันให้ได้วิชาเพิ่มขึ้นแต่ละคน ทั้งในวิชาลักษณะเดียวกัน หรือวิชาที่มีลักษณะคาบเกี่ยวกัน" และการบังคับบัญชานั้นก็ "ไม่ควรเป็นเรื่องบังคับบัญชาลำดับชั้นแบบราชการ ควรจะเกิดจากหลักการอยู่ร่วมกัน เรียนและวิจัยร่วมกัน อยู่ในบังคับของมติร่วมกัน แต่ละคนอยู่ในระเบียบวินัยของมติส่วนรวม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการของแต่ละคนและของส่วนรวม" (ป๋วย อึ๊งภากรณ์ 2530 : 179-180)

จะเห็นได้ว่าระบบบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยยังมีหลายประการที่จะต้องพัฒนา เพื่อสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการในแง่คุณภาพของอาจารย์ มหาวิทยาลัย และนักศึกษา ทั้งนี้ย่อมสัมพันธ์กับจิตสำนึกและความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์เองเป็นอย่างยิ่ง

2.4 กระบวนการเรียนการสอน การสอนเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย แม้จะมีหลายมหาวิทยาลัยที่ตั้งเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้มุ่งเน้นทางด้านวิจัย ก็ไม่สามารถละเลยการสอนได้ งานสอนเป็นหน้าที่หลักลำดับ 1 ของอาจารย์ (เกษม สุวรรณกุล, สัมภาษณ์) ปัญหาที่คือ จะสอนอย่างไรให้นักศึกษา ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพทัดเทียมกับสถาบันอื่น วิธีการสอนที่ได้ผลน่าจะเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างอาจารย์กับศิษย์ เพื่อประโยชน์ในการที่อาจารย์จะได้แนะนำ ส่งเสริมให้ศิษย์ได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และทำให้ศิษย์มีความกล้าที่จะถกเถียงเรื่องศิลปวิทยา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออกจะไม่มีปัญหาในประเด็นนี้ ทั้งนี้เพราะ ร้อยละ 70 ของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อาศัยอยู่ในหอพัก ประกอบกับเป็นมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค นักศึกษาที่พักอาศัยอยู่นอกก็อยู่ในรัศมีไม่เกิน 5 กิโลเมตร จากมหาวิทยาลัย และอาจารย์ร้อยละ 90 มีบ้านพักอยู่ในบริเวณมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นอีกที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ดังที่ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (2530 : 155) ได้เสนอว่า "มหาวิทยาลัยจะสอนได้ดีก็ค้ต้องมีอาจารย์ที่ ศิษย์มีความรู้พอสมควร จำนวนพอเหมาะพอสม หลักสูตรคล่องตัวและสมสมัย และการสอนถูกต้องตามเป้าหมาย"

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในปัจจุบันที่เป็นจุดเด่นมาก ก็คือ

3.1 จำนวนสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ถึง 14 แห่ง นอกจากนี้ยังมีวิทยาลัย ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข อีกจำนวนมาก อาทิเช่น วิทยาลัยครู 36 แห่ง วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 20 แห่ง (สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ 2531 : 15) หลายสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็มีได้แตกต่างจากที่อยู่ในสถาบันอื่น ในภาวะที่ได้รับงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนน้อย มหาวิทยาลัยน่าจะมีการพิจารณาประเมินแต่ละโปรแกรม ถ้าสถาบันอื่นสามารถผลิตได้ในอัตราค่าใช้จ่ายต่อหัวที่ถูกลงกว่า และมีประสิทธิภาพที่เท่าเทียมกัน เช่น ในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ในขณะที่สงขลานครินทร์มีค่าใช้จ่ายต่อหัว 15,232 บาท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้ 7,453 บาท รามคำแหงใช้ 1,137 บาท และสุโขทัยธรรมมาธิราชใช้เพียง 138 บาท (ทบวงมหาวิทยาลัย 2527 : 13) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะต้องประเมินเพื่อกำหนดทิศทางของตนเองในภาวะที่ต้องแข่งขันกันอย่างเช่นปัจจุบัน

4. ผลผลิต (Output) จากสภาพตัวบ่อน กระบวนการและเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ก็ส่งผลออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย

4.1 บัณฑิต ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2530) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี จำนวน 1,299 คน เป็นส่วนใหญ่ บัณฑิตทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (734 คน) คิดเป็นร้อยละ 56.51 ที่เหลือเป็นบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 43.49 ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีมหาบัณฑิตทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (8 คน) คิดเป็นร้อยละ 32 ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (17 คน) คิดเป็นร้อยละ 68 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 33) ขณะที่เป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในระยะที่ 6 ได้กำหนดไว้ว่า กลุ่มสาขาวิชาที่ควรเพิ่มปริมาณการรับ ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาที่ควรคงที่ หรือลดปริมาณการรับได้แก่ กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 45) เมื่อพิจารณาผลผลิตเปรียบเทียบกับนโยบายที่กำหนดไว้แล้ว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรจะต้องทบทวนภารกิจที่ดำเนินการอยู่ และจากภาวะการหางานทำของบัณฑิต รุ่นปี 2525-2526 ปรากฏว่า บัณฑิตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่างานถึงร้อยละ 17.91 เป็นอันดับที่ 8 ใน 11 สถาบัน (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 18) ที่มีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยปิด จำกัดรับ เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีอัตราส่วนการว่างงานมากที่สุดถึงร้อยละ 30.26 ในขณะที่คณะแพทยศาสตร์ ไม่มีนักศึกษาว่างงานเลย และคณะพยาบาลศาสตร์

ว่างงานเพียงร้อยละ 1.67 (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 38-40) ในการพิจารณาผลผลิตที่เป็นบัณฑิตนั้น จะพิจารณาเพียงจำนวนนักศึกษาที่จบ หรืออัตราส่วนการว่างงานแต่เพียงอย่างเดียวคงไม่ได้ ควรจะต้องพิจารณาลึกลงไปในหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตว่าเป็นอย่างไร เช่น ถ้าต้องการให้บัณฑิตไปพัฒนาชนบทของประเทศก็คงไม่ควรเรียนหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างประเทศมาก แต่ต้องมีเนื้อหา หลักการ ทฤษฎี และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับชนบทในประเทศให้พอกับปัญหาที่ต้องการจะเข้าใจและปฏิบัติการต่อไป (พิทยา สายหู 2530 : 52)

4.2 วิจัย งานวิจัยเป็นภาระงานอีกประการหนึ่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย งานวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนงานสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการ งานวิจัยทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เน้นไปทางการวิจัยประยุกต์ ในปีงบประมาณ 2528 มีโครงการวิจัยใหม่ 62 โครงการ ใช้เงินประมาณ 11.6 ล้านบาท เป็นงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ 13 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 20.97 ที่เหลือเป็นงานวิจัยทางสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีโครงการวิจัยต่อเนื่องอีกประมาณ 70 โครงการ กว่าร้อยละ 50 ของโครงการเป็นเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่นภาคใต้ เช่น พันธุ์ข้าว อาหารสัตว์ กุ้ง ยางธรรมชาติ ปาล์ม และแร่ ฯลฯ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2529 : 44-45)

ในปีงบประมาณ 2529 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีโครงการวิจัยทั้งใหม่และเก่ารวม 102 โครงการ ในวงเงิน 10.8 ล้านบาท (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 44-45)

และในปีงบประมาณ 2530 ได้เพิ่มขึ้นทั้งโครงการและเงิน รวมโครงการทั้งหมด 124 โครงการ เป็นเงินถึง 23.8 ล้านบาท เป็นเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ร้อยละ 13.05 เป็นเงินกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ ร้อยละ 8.55 ที่เหลือร้อยละ 78.40 เป็นเงินจากองค์กรต่างประเทศ เอกชน และอื่น ๆ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 64-66) จะเห็นได้ว่าผลผลิตทางด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ สามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ เพื่อผลของการพัฒนาภาคใต้ แม้ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า งานวิจัยของมหาวิทยาลัยฯ นั้นยังมีน้อย โดยเฉพาะงานวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยฯ ควรจะสนับสนุนในลักษณะการจัดสรรทุน เป็นตัวกลางในการขอทุน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ควรเป็นงานวิจัยลักษณะสหวิทยาการ และควรเป็นงานวิจัยที่สามารถนำผลมาใช้ได้ (ระพี สาคริก, บรม ตันเถียร, ต่อพงษ์ วัจนะสวัสดิ์, หาญ ลีนานนท์ สัมภาษณ์) แต่ถ้าพิจารณาจากผลงานก็แสดงให้เห็นถึงความพยายามของมหาวิทยาลัยฯ ในการกำหนดทิศทางการวิจัยที่น่าจะสอดคล้อง

กับนโยบายของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

4.3 การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นภารกิจหลัก 1 ในสี่ของสถาบันการศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นที่รวมของผู้รู้และผู้เล่นในศาสตร์ต่าง ๆ สังคมก็มุ่งหวังความก้าวหน้าทางด้านวิชาการจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เห็นความสำคัญของงานบริการวิชาการ ปัจจุบันได้มีหน่วยงานถึง 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านนี้ คือ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต โดยวิทยาลัยชุมชนนั้นเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของท้องถิ่น ปัจจุบันมีประมาณ 6 หลักสูตร เช่น การโรงแรมและการท่องเที่ยว การเหมืองแร่และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ฯลฯ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง รับผิดชอบในการจัดสัมมนาฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้แก่ชุมชน เช่น การฝึกอบรมพัฒนาเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือจัดค่ายฝึกอบรมภาษาอังกฤษภาคฤดูร้อน เป็นต้น เป็นการดำเนินการในลักษณะงานประจำ จัดต่อเนื่องกันตลอดปี นอกจากนี้ก็ยังมี การเผยแพร่วิชาการทางสื่อมวลชน เช่น ทำรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดดำเนินการอยู่เป็นประจำตลอดปี (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 70-80) นอกจากงานบริการวิชาการก็มีงานบริการแก่สังคม เช่น โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งให้บริการแก่ผู้ป่วยปีละประมาณ 240,000 คน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 71)

จากองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของระบบดังที่ได้กล่าวมาแต่ต้น จะเห็นว่า ในส่วนของตัวบ่อน ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา อาจารย์ คุณภาพยังเป็นที่น่าสงสัย ปริมาณที่เพิ่มขึ้น ทั้งอาจารย์และนักศึกษา ยังไม่น่าจะได้แสดงประสิทธิภาพของสถาบัน เพราะเมื่อพิจารณาในกระบวนการและสภาพแวดล้อมแล้ว ยังมีจุดอ่อนและข้อบกพร่องหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารวิชาการ ฯลฯ มหาวิทยาลัยควรจะต้องทบทวน ค้นคว้า วิจัย หาจุดอ่อนและข้อค้อย และสำคัญที่สุดก็คือการประเมินศักยภาพของตนเอง และสภาพสังคม เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์และอภิปรายผล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในทัศนะของ

- กลุ่มบุคคลภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร
- กลุ่มบุคคลภายใน และกลุ่มบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

การนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็น จะนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. บุคคลภายใน		
1.1 สถานที่ทำงานปัจจุบัน		
คณะวิทยาศาสตร์	49	20.2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	20	8.3
คณะพยาบาลศาสตร์	25	10.3
คณะวิทยาการจัดการ	15	6.2
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	18	7.4
คณะแพทยศาสตร์	30	12.4
คณะเภสัชศาสตร์	8	3.3
คณะทันตแพทยศาสตร์	10	4.1
คณะศึกษาศาสตร์	26	10.7
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	25	10.3
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	6.2
วิทยาลัยชุมชน	1	.4
1.2 เพศ		
ชาย	129	53.3
หญิง	113	46.7
1.3 อายุ		
25 ปี หรือน้อยกว่า	5	2.1
26 - 30 ปี	59	24.4
31 - 35 ปี	58	24.0
36 - 40 ปี	61	25.2
41 - 45 ปี	28	11.6
46 ปีขึ้นไป	31	12.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.4 ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		
5 ปีหรือน้อยกว่า	88	36.4
6 - 10 ปี	78	32.2
11 - 15 ปี	46	19.0
16 ปีขึ้นไป	30	12.4
1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	30	12.4
ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะ (สูงกว่าปริญญาตรี)	7	2.9
ปริญญาโท	137	56.6
ประกาศนียบัตรผู้ชำนาญพิเศษ (สูงกว่าปริญญาโท)	14	5.8
ปริญญาเอก	54	22.3
1.6 การดำรงตำแหน่งบริหารในปัจจุบัน		
ดำรงตำแหน่งบริหาร	49	20.2
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	193	79.8
1.7 การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	165	68.2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	66	27.3
รองศาสตราจารย์	10	4.1
ศาสตราจารย์	1	.4
2. บุคคลภายนอก		
2.1 สถานที่ทำงานปัจจุบัน		
รัฐบาล	6	15.38
รัฐวิสาหกิจ	-	-
เอกชน (ประกอบอาชีพอิสระ)	33	84.62

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2.2 เพศ		
ชาย	31	79.5
หญิง	8	20.5
2.3 อายุ		
25 ปี หรือน้อยกว่า	-	-
26 - 30 ปี	-	-
31 - 35 ปี	3	7.7
36 - 40 ปี	4	10.2
41 - 45 ปี	9	23.1
46 ปีขึ้นไป	23	59.0
2.4 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน		
5 ปีหรือน้อยกว่า	3	7.7
6 - 10 ปี	3	7.7
11 - 15 ปี	8	20.5
16 ปีขึ้นไป	25	64.1
21 - 25 ปี	-	-
26 ปีขึ้นไป	-	-
2.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	30.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	27	69.2
ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะ (สูงกว่าปริญญาตรี)	-	-
ปริญญาโท	-	-
ประกาศนียบัตรผู้ชำนาญพิเศษ (สูงกว่าปริญญาโท)	-	-
ปริญญาเอก	-	-

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2.6 ตำแหน่งหน้าที่ในการงาน		
เจ้าของผู้จัดการ	9	23.08
ผู้จัดการ	24	61.54
หัวหน้าส่วนราชการ	6	15.38
2.7 ระดับวุฒิการศึกษาของผู้ร่วมงาน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2,185	86.19
ปริญญาตรี	310	12.23
สูงกว่าปริญญาตรี	40	1.58
2.8 ความต้องการกำลังคนในหน่วยงาน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	54.55
ปริญญาตรี	21	38.18
สูงกว่าปริญญาตรี	4	7.27

จากตารางที่ 3 พบว่า ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคคลภายใน 242 คน ร้อยละ 76.9 เป็นผู้ตอบในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เหลือเป็นผู้ตอบในกลุ่ม สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 23.1) สังกัดคณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และวิทยาลัยชุมชน สัดส่วนของผู้ตอบที่เป็นเพศชายต่อเพศหญิง คิดเป็น 53.3 : 46.7 ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-40 ปี (ร้อยละ 73.6) ที่เหลือมีอายุน้อยกว่า 25 ปี อยู่ร้อยละ 2.1 และมากกว่า 40 ปีอยู่ ร้อยละ 24.4 ในด้านประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี หรือน้อยกว่า (ร้อยละ 36.4) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 32.2) ที่เหลือเป็นผู้

มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.4) ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคคลภายในกว่าครึ่งเป็นผู้มีวุฒิสุงคในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 56.6) รองลงมาเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 28.1) และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 12.4) ในด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 68.2 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ รองลงไปเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ (ร้อยละ 27.3, 4.1 และ .4) ในด้านการดำรงตำแหน่งบริหารนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 79.8) และที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีไม่ถึงหนึ่งในสาม (ร้อยละ 20.2) ของประชากร

สำหรับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคคลภายนอกจำนวน 39 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 84.62) ที่เหลือเป็นผู้สังกัดภาครัฐบาล (ร้อยละ 15.38) สัดส่วนของผู้ตอบที่เป็นเพศชาย : เพศหญิงคิดเป็น 79.5 : 20.5 ในด้านอายุของผู้ตอบนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59) มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ที่เหลือ (ร้อยละ 41) เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 ถึง 45 ปี ในด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 64.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 20.5) ที่เหลือ (ร้อยละ 15.4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคคลภายนอก ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ที่เหลือ (30.8) มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านตำแหน่งหน้าที่ในการงาน ร้อยละ 61.54 เป็นผู้บริหารงานในระดับผู้จัดการ และร้อยละ 23.08 เป็นทั้งเจ้าของและผู้จัดการ ในขณะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานสังกัดรัฐน้อยที่สุด (ร้อยละ 15.38) ระดับวุฒิของผู้ร่วมงานจะเห็นได้ชัดว่าในหน่วยงานเอกชนนั้น บุคคลที่เข้าไปอยู่ในระบบงาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.19) เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีปริญญาตรีหรือสูงกว่าเพียงร้อยละ 13.81 เท่านั้น และเมื่อมาดูความต้องการกำลังคน กว่าครึ่ง (ร้อยละ 54.55) ต้องการกำลังคนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และรองลงมาก็คือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.18) และที่สำคัญมีความต้องการกำลังคนในระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยมาก (ร้อยละ 7.27)

จากผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พอจะสรุปลักษณะสำคัญ ได้ดังนี้

1. บุคคลภายใน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพศชาย อายุระหว่าง 26-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และไม่มีตำแหน่งทางบริหาร

2. บุคคลภายนอก ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพศชาย อายุ 46 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของและผู้จัดการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเข้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เป็นการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล ในเชิงการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยกำหนดใช้สัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

- \bar{x}_1 แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
 \bar{x}_2 แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร
 \bar{x}_3 แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายใน
 \bar{x}_4 แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายนอก
 \bar{x}_5 แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้
- S.D₁ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
 S.D₂ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร
 S.D₃ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายใน
 S.D₄ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายนอก
- ** แทนความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
 * แทนความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เข้าประสงค์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับวุฒิ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลทางการกระจายโอกาสทางการศึกษา การกิจหลักก็คือการสอน หรือผลิตบัณฑิต ซึ่งในเข้าประสงค์เดิมที่ก่อตั้งก็เป็นการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ และแพทยศาสตร์ ต่อมาก็มีคณะต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งก็มีจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้น จนในช่วงต้นของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4 ปี พ.ศ. 2520 วิทยาลัยชุมชนภูเก็ตได้จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้น ในหลักสูตรการโรงแรมและการท่องเที่ยว (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2530 : 54) และปี พ.ศ. 2522 คณะวิทยาศาสตร์ ได้ขยายการจัดการศึกษาขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ในสาขาเคมีศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการขยาย

การศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีการเปิดสาขาวิชาเพิ่มถึง 11 สาขาวิชา แต่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีก็มีการเปิดเพิ่มขึ้นถึง 5 สาขาวิชา ในแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 ได้มีการร่างโครงการในการจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีถึง 36 สาขาวิชา ขณะที่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง 8 สาขาวิชา (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 56) และนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านการจัดการศึกษาก็เขียนไว้ครอบคลุมในการจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับ มิได้มุ่งเน้นในระดับใดเป็นพิเศษ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในระดับวุฒิของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	2.10	3	2.35	3	2.30	3
2.	การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี	4.22	2	4.19	2	4.19	2
3.	การจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.37	1	4.23	1	4.26	1

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคคลภายในมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด ($\bar{x}_3 = 4.26$) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{x}_2 = 4.19$) และที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายก็คือ การจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}_1 = 2.30$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายใน ทั้งที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในระดับวุฒิของบุคคลภายในที่มี
ตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การจัดการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.10	.87	2.35	1.05	-1.5
2.	การจัดการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี	4.22	.71	4.19	.84	.29
3.	การจัดการศึกษาในระดับ สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	.73	4.23	.70	1.24

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในทั้ง 2
กลุ่ม ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับวุฒิ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้วยค่าที่ (t-test)
ไม่พบความแตกต่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในระดับวุฒิของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	RAnk	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	การจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	2.30	3	2.77	3	2.36	3
2.	การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี	4.19	2	3.74	2	4.13	2
3.	การจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.26	1	3.95	1	4.21	1

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความเห็นที่สอดคล้องกันในการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับวุฒิของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นอันดับ 1 ($\bar{x}_5 = 4.21$) และให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นอันดับ 2 ($\bar{x}_5 = 4.13$) และอันดับ 3 ก็คือ การจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}_5 = 2.36$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันในการจัดลำดับความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในระดับวุฒิของบุคคลภายใน
และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	การจัดการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.30	1.02	2.77	1.33	-2.55**
2.	การจัดการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี	4.19	.83	3.74	.85	3.14**
3.	การจัดการศึกษาในระดับ สูงกว่าปริญญาตรี	4.26	.71	3.95	1.21	2.24*

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้วยค่า t (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้คือ บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก ในการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในระดับ .01 ในขณะที่บุคคลภายนอกมีความเห็นด้วยมากกว่า บุคคลภายในในการจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า แม้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกจะจัดลำดับความสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับวุฒิที่ไม่แตกต่างกัน โดยบุคคลภายนอกอาจจะมองในภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่เคยรับรู้ว่าการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี และยังมีมุ่งหวังที่ให้ผลิตในระดับที่สูงกว่า แต่ในความต้องการ หรือทัศนคติของบุคคลภายนอกนั้น ยังเห็นว่าจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ก็มีความสำคัญ ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อคำถามในสถานภาพส่วนตัวที่ถามถึงความต้องการกำลังคน ซึ่งจะเห็นว่าในธุรกิจเอกชนใช้ถามในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ในสภาพของมหาวิทยาลัยปัจจุบัน การผลิตบัณฑิตก็ยังคงสำคัญอยู่ เพียงแต่ปรับให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคม (เกษม สุวรรณกุล, สัมภาษณ์) และในอนาคต

อันใกล้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็คงให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตทั้ง 3 ระดับ เพียงแต่มีความมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการ

เป้าประสงค์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ถึง 84 สาขาวิชา ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ จะยกเว้นก็เพียงสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์ และวารสารศาสตร์สื่อสารมวลชน และจากภาวะวิกฤตทางด้านงบประมาณสนับสนุนการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะทำให้มหาวิทยาลัยต้องทบทวนเป้าประสงค์ในการผลิตบัณฑิตในแต่ละสาขาวิชา เช่น มีนโยบายว่าจะลดหรือคงสภาพการผลิตบัณฑิต ในสาขาวิชาที่เสนอความต้องการ และจะขยายการผลิตในสาขาที่มีความต้องการสูง และมีความสำคัญในอนาคต เช่น วิทยาศาสตร์สุขภาพ แพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ เบโตร์เคมี ฯลฯ เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า ในอนาคตการขยายสาขาวิชาคงต้องพิจารณาถึงสภาพความต้องการของสังคม และแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น สาขาเบโตร์เคมี เคมีการแพทย์ ก๊าซธรรมชาติ น้ำมัน แต่เราไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านนี้เลย (ทองจันทร์ หงส์คารมภ์, สัมภาษณ์) ในขณะที่พลเอกหาญ ลีนานนท์ (สัมภาษณ์) ได้ให้ความคิดเห็นว่าภาคใต้ในอนาคต การท่องเที่ยวคงเป็นจุดขาย เป็นปัจจัยสำคัญในด้านการพัฒนา เพราะเรามีสถานที่ท่องเที่ยวมากมาย แต่ขาดการจัดการ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ เป็นหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ และทางด้านการประมงก็จำเป็นจะต้องพัฒนา สิ่งสำคัญคือการพัฒนาที่ครบวงจร มหาวิทยาลัยเป็นกลไกสำคัญในการผลิตคนเข้าสู่ตลาด (บรม ต้นเถียร, สัมภาษณ์)

แนวคิดเหล่านี้ เป็นตัวชี้ให้มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องทบทวนทิศทางในการผลิตบัณฑิตในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งแทนที่จะผลิตด้วยความพร้อมของตนเองด้วย จะต้องมองสภาพแวดล้อมว่ามีความต้องการอย่างไร และปรับทิศทางของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของสังคม

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นต่อสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	สาขาวิชา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.55	1	4.46	1	4.48	1
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	3.73	8	3.79	8	3.78	8
3.	ศึกษาศาสตร์	2.75	13	2.73	13	2.74	13
4.	แพทยศาสตร์	3.93	6	3.98	6	3.98	6
5.	วิทยาศาสตร์สุขภาพ :- ทันตแพทย์ เภสัช พยาบาล ฯลฯ	4.16	3	4.12	4	4.14	4
6.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา วรรณคดี	2.91	9	2.85	11	2.87	11
7.	มนุษยศาสตร์ :- ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา และ โบราณคดี	2.81	10	2.74	12	2.76	12
8.	บริหารธุรกิจ :- การบริหาร การจัดการ บัญชี และ การตลาด	3.93	6	3.79	7	3.83	7
9.	เกษตรศาสตร์ :- สัตวแพทย์ ป่าไม้ และ ประมง	4.10	5	4.09	5	4.10	5

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิชา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
10.	คหกรรมศาสตร์	2.81	10	2.91	9	2.89	9
11.	คณิตศาสตร์และ วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.16	3	4.30	3	4.28	3
12.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี:- เทคโนโลยียาง เทคโนโลยี- การประมง ฯลฯ	4.48	2	4.45	2	4.46	2
13.	วิจิตรศิลป์:- ศิลป การละคร คนตรี การออกแบบ	2.81	10	2.90	10	2.89	9

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคคลภายในมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x}_3 = 4.48$) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นอันดับ 2 ($\bar{x}_3 = 4.46$) และอันดับ 3 ก็คือ คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ($\bar{x}_3 = 4.28$) ในขณะที่สาขาแพทยศาสตร์ เป็นอันดับ 6 ($\bar{x}_3 = 3.98$) ต่ำกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเกษตรศาสตร์ ($\bar{x}_3 = 4.14$ และ 4.10) และในขณะเดียวกันสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ได้รับความสำคัญน้อยที่สุด ($\bar{x}_3 = 2.74$) รองลงมา เป็นสาขาวิชามนุษยศาสตร์ ทั้งด้านภาษา วรรณคดีและประวัติศาสตร์ ปรัชญา ฯลฯ ($\bar{x}_3 = 2.76$ และ 2.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายใน ทั้งที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญที่ 1 ถึงที่ 8 จะแตกต่างกันก็ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์กับคหกรรมศาสตร์เท่านั้น คือ บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารให้ความสำคัญกับสาขาวิชามนุษยศาสตร์: ภาษา วรรณคดี ($\bar{x}_1 = 2.91$) มากกว่าคหกรรมศาสตร์ ($\bar{x}_1 = 2.81$) แต่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารกลับให้ความสำคัญกับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ($\bar{x}_2 = 2.91$) มากกว่า สาขาวิชามนุษยศาสตร์: ภาษา วรรณคดี ($\bar{x}_2 = 2.85$)

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	สาขาวิชา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.55	.73	4.46	.63	.80
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	3.73	.86	3.79	.77	-.46
3.	ศึกษาศาสตร์	2.75	1.05	2.73	.90	.16
4.	แพทยศาสตร์	3.93	.87	3.98	.79	-.39
5.	วิทยาศาสตร์สุขภาพ :- ทันตแพทย์ เภสัช พยาบาล ฯลฯ	4.16	.68	4.12	.77	.28
6.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา วรรณคดี	2.91	.86	2.85	.88	.45
7.	มนุษยศาสตร์ :- ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา และ โบราณคดี	2.81	.78	2.74	.95	.48
8.	บริหารธุรกิจ :- การบริหาร การจัดการ บัญชี และ การตลาด	3.93	.89	3.79	.82	1.05
9.	เกษตรศาสตร์ :- สัตวแพทย์ ป่าไม้ และ ประมง	4.10	.79	4.09	.77	.03

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิชา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
10.	คหกรรมศาสตร์	2.81	.88	2.91	.91	-.66
11.	คณิตศาสตร์และ วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.16	.62	4.30	.65	-1.37
12.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี:- เทคโนโลยียาง เทคโนโลยี- การประมง ฯลฯ	4.48	.64	4.45	.67	.32
13.	วิจิตรศิลป์:- ศิลป การละคร ดนตรี การออกแบบ	2.81	1.05	2.90	.98	-.57

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายใน
ทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t ที่ (t-test)
ก็ไม่พบความแตกต่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นต่อสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

ข้อที่	สาขาวิชา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.48	1	4.64	1	4.51	1
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	3.78	8	3.67	8	3.77	8
3.	ศึกษาศาสตร์	2.74	13	2.46	13	2.70	13
4.	แพทยศาสตร์	3.98	6	4.18	4	4.01	6
5.	วิทยาศาสตร์สุขภาพ :- ทันตแพทย์ เกสซ์ พยาบาล ฯลฯ	4.14	4	4.21	3	4.15	4
6.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา วรรณคดี	2.87	11	2.49	12	2.81	11
7.	มนุษยศาสตร์ :- ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา และ โบราณคดี	2.76	12	2.59	10	2.74	12
8.	บริหารธุรกิจ :- การบริหาร การจัดการ บัญชี และ การตลาด	3.83	7	3.97	7	3.85	7
9.	เกษตรศาสตร์ :- สัตวแพทย์ ป่าไม้ และ ประมง	4.10	5	4.10	6	4.10	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิชา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
10.	คหกรรมศาสตร์	2.89	9	2.59	10	2.85	10
11.	คณิตศาสตร์และ วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.28	3	4.18	4	4.26	3
12.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี:- เทคโนโลยียาง เทคโนโลยี- การประมง ฯลฯ	4.46	2	4.54	2	4.47	2
13.	วิจิตรศิลป์:- ศิลป การละคร คนตรี การออกแบบ	2.89	9	2.87	9	2.89	9

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิต ในลำดับที่ 1 คือ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{x}_5 = 4.51$) และลำดับที่ 2 คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{x}_5 = 4.47$) ลำดับที่ 3 คือ คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ($\bar{x}_5 = 4.47$) และ 3 ลำดับสุดท้ายคือ มนุษยศาสตร์: ภาษา วรรณคดี ($\bar{x}_5 = 2.81$) มนุษยศาสตร์: ประวัติศาสตร์ ฯลฯ ($\bar{x}_5 = 2.74$) และศึกษาศาสตร์ ($\bar{x}_5 = 2.70$) เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความถี่เห็นต่อสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตของบุคคลภายใน
และบุคคลภายนอก

ข้อที่	สาขาวิชา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.48	.66	4.64	.62	-1.40
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	3.78	.79	3.67	.89	.82
3.	ศึกษาศาสตร์	2.74	.94	2.46	1.27	1.61
4.	แพทยศาสตร์	3.98	.81	4.18	.72	-1.46
5.	วิทยาศาสตร์สุขภาพ :- ทันตแพทย์ เภสัช พยาบาล ฯลฯ	4.14	.75	4.21	.76	- .53
6.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา วรรณคดี	2.87	.88	2.49	.91	2.50**
7.	มนุษยศาสตร์ :- ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา และ โบราณคดี	2.76	.92	2.59	.93	-1.07
8.	บริหารธุรกิจ :- การบริหาร การจัดการ บัญชี และ การตลาด	3.83	.84	3.97	.77	-1.03
9.	เกษตรศาสตร์ :- สัตวแพทย์ ป่าไม้ และ ประมง	4.10	.78	4.10	.75	- .03

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิชา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D.3	\bar{x}_4	S.D.4	
10.	คหกรรมศาสตร์	2.89	.90	2.59	.78	1.97
11.	คณิตศาสตร์และ วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.28	.65	4.18	.79	.84
12.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี:- เทคโนโลยีบาง เทคโนโลยี- การประมง ฯลฯ	4.46	.67	4.54	.72	-.65
13.	วิจิตรศิลป์:- ศิลปะ การละคร ดนตรี การออกแบบ	2.89	.99	2.87	.46	.10

จากตารางที่ 11 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้วยค่าที (t-test) พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน มีเพียง 2 สาขาวิชาเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์: ภาษา วรณคดี บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่า บุคคลภายนอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสาขาวิชาที่มีลำดับความสำคัญสูงที่สุดนั้นอยู่ในกลุ่ม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี, คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่ง บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม คือ บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร ไม่มีตำแหน่งบริหาร และบุคคลภายนอกมีความเห็นที่สอดคล้องกัน แต่เมื่อสำรวจดูสาขาวิชาที่เปิดสอนใน 3 ด้านที่กล่าว พบว่ามีเพียง 9 สาขาวิชาเท่านั้น ในขณะที่ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ได้ลำดับความสำคัญต่ำสุด มีสาขาวิชา ถึง 37 สาขาวิชา ถ้ามหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นใน 9 สาขาวิชา หรืออีกหลาย ๆ สาขาวิชาที่เปิดขึ้น ตามความต้องการของสังคม 37 สาขาวิชาดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะมีนโยบายอย่างไร ในสภาวะ ที่งบประมาณน้อย งบรายได้ก็ไม่มาก มหาวิทยาลัยจะพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างไร

เป้าประสงค์เกี่ยวกับลักษณะการจัดโปรแกรมการศึกษา

ไม่เพียงแต่สาขาวิชาที่เปิดสอนจะมีความสำคัญ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมก็มีความสำคัญด้วย เพราะจะทำให้บัณฑิตที่จบออกไปมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือ และผลที่ตามมาก็คือ สถาบันได้รับการยอมรับจากสังคม การเปิดโปรแกรมที่หลากหลายช่วยให้นักศึกษาได้เลือกเรียนตามความสามารถของตน (พนม พงษ์ไพบูลย์ สัมภาษณ์) และการรักษาระดับคุณภาพก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นต่อการจัดโปรแกรมการศึกษาของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะการจัดโปรแกรม	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การทำให้โปรแกรมการศึกษา ดีที่สุดทุกโปรแกรม	4.10	2	4.11	3	4.11	3
2.	การเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือก เรียนได้ตามความต้องการ	3.44	4	3.90	4	3.81	4
3.	การจัดโปรแกรมพิเศษที่ สอดคล้องกับสภาพความ ต้องการของสังคม	4.46	1	4.49	1	4.49	1
4.	การรักษาระดับคุณภาพวิชาการ ของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ ในลักษณะสมดุลย์	4.04	3	4.21	2	4.18	2

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคคลภายในมีความคิดเห็นว่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดโปรแกรมการศึกษาดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ลักษณะการจัดโปรแกรมพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ($\bar{x}_3 = 4.49$) ลำดับที่ 2 คือ การรักษาระดับคุณภาพวิชาการของโปรแกรมการศึกษาที่ดีที่สุดทุกโปรแกรม ($\bar{x}_3 = 4.11$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่า ผู้มีตำแหน่งบริหารให้ความสำคัญกับการทำให้โปรแกรมการศึกษาที่ดีที่สุดทุกโปรแกรม ($\bar{x}_1 = 4.10$) มากกว่าการรักษาระดับคุณภาพวิชาการของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะสมดุลย์ ($\bar{x}_1 = 4.04$) ในขณะที่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารได้ให้ความสำคัญกับการรักษาระดับคุณภาพวิชาการของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะสมดุลย์ ($\bar{x}_2 = 4.21$) มากกว่าการทำให้โปรแกรมการศึกษาที่ดีที่สุดทุกโปรแกรม ($\bar{x}_2 = 4.11$)

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดโปรแกรมการศึกษาของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะการจัดโปรแกรม	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การทำให้โปรแกรมการศึกษา ดีที่สุดทุกโปรแกรม	4.10	.94	4.11	.86	-.08
2.	การเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือก เรียนได้ตามความต้องการ	3.44	1.06	3.90	.88	-3.10**
3.	การจัดโปรแกรมพิเศษที่ สอดคล้องกับสภาพความ ต้องการของสังคม	4.46	.79	4.49	.69	-.25
4.	การรักษาระดับคุณภาพวิชาการ ของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ใน ลักษณะสมดุลย์	4.04	1.04	4.21	.80	-1.25

จากตารางที่ 13 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อการจัดโปรแกรมการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่าที่ (t-test) พบว่า บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร มีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร ในการเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นต่อการจัดโปรแกรมการศึกษาของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะการจัดโปรแกรม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	การทำให้โปรแกรมการศึกษา ดีที่สุดทุกโปรแกรม	4.11	3	4.02	3	4.10	3
2.	การเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือก เรียนได้ตามความต้องการ	3.81	4	3.56	4	3.78	4
3.	การจัดโปรแกรมพิเศษที่สอดคล้อง กับสภาพความต้องการของสังคม	4.49	1	4.69	1	4.52	1
4.	การรักษาระดับคุณภาพวิชาการ ของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ใน ลักษณะสมดุลง	4.18	2	4.07	2	4.16	2

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดโปรแกรม ดังนี้คือ ลำดับ 1 การจัดโปรแกรมพิเศษที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม ($\bar{x}_5 = 4.52$) ลำดับที่ 2 การรักษาระดับคุณภาพวิชาการของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะสมดุลง ($\bar{x}_5 = 4.16$) ลำดับที่ 3 คือ การทำให้โปรแกรมการศึกษาคือดีที่สุดทุกโปรแกรม ($\bar{x}_5 = 4.10$) และลำดับสุดท้าย ก็คือการเปิดโปรแกรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ ($\bar{x}_5 = 3.78$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดโปรแกรมการศึกษาของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะการจัดโปรแกรม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D.	\bar{x}_4	S.D.	
1.	การทำให้โปรแกรมการศึกษา ดีที่สุดทุกโปรแกรม	4.11	.88	4.02	.87	.57
2.	การเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือก เรียนได้ตามความต้องการ	3.81	.94	3.56	.96	1.54
3.	การจัดโปรแกรมพิเศษที่ สอดคล้องกับสภาพความ ต้องการของสังคม	4.49	.71	4.69	.46	-1.70
4.	การรักษาระดับคุณภาพวิชาการ ของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ใน ลักษณะสมดุลย์	4.18	.86	4.07	.83	.68

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อการจัดโปรแกรมการศึกษา ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า ที่ (t-test) พบว่าไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การจัดโปรแกรมพิเศษที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในขณะที่การรักษาระดับคุณภาพวิชาการของโปรแกรมต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะสมดุลย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และบุคคลภายนอกได้ให้ความสำคัญกับทุกโปรแกรมเท่าเทียมกัน และที่ทุกกลุ่มมีความเห็นเหมือนกันว่าสำคัญน้อยที่สุดก็คือการเปิดโปรแกรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นว่า เมื่อมหาวิทยาลัยเปิดสาขาวิชาตามความต้องการของสังคมแล้ว การเปิดหลาย

สาขาวิชาให้เลือก อาจเป็นความสิ้นเปลืองทางด้านงบประมาณ ซึ่งจะต้องประหยัดและนำไปใช้ในสิ่งที่จำเป็น

เป้าหมายเกี่ยวกับลักษณะของนักศึกษา

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถาบันการศึกษาคือนักศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในอดีตมหาวิทยาลัยแห่งแรกของไทยตั้งขึ้นเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการ เพราะเชื่อว่าระบบราชการจะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าเยี่ยงประเทศอื่น ๆ (วิทย์ วิศทเวทย์, 2530 : 38) ฉะนั้นการผลิตนักศึกษาหวังเพียงเพื่อปฏิบัติงานได้ตามที่กลไกของรัฐกำหนดไว้ จนกระทั่งปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาได้เปลี่ยนไป จากการศึกษาเพื่ออาชีพมาสู่การศึกษาเพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ วิธีการเรียนการสอนก็น่าจะเปลี่ยนไปเช่นกัน จากการสอนที่เน้นให้เชื่อ ไม่เน้นให้สงสัย (วิทย์ วิศทเวทย์ 2530 : 39) ได้เปลี่ยนไป ในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม นักศึกษาได้ถูกปลุกเร้าให้สนใจกิจกรรมและสังคมนอกด้านมากขึ้น และในภาวะการว่างงานในเกือบทุกสาขาวิชา นักศึกษาก็ถูกสอนให้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อความอยู่รอดในสังคม แนวคิดเหล่านี้ได้เป็นประเด็นในการโต้แย้ง เช่นที่ทบวงมหาวิทยาลัย โดย วิจิตร ศรีสอาน ปลัดทบวงฯ กล่าวยืนยันว่า ทบวงฯ จะส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเฉพาะ 4 ด้าน คือ วิชาการ ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และการบำเพ็ญประโยชน์ และจะไม่สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองของนักศึกษาแน่นอน (วิจิตร ศรีสอาน 2531 : 15) นั้น ขัดแย้งกับทัศนะที่ว่า ควรให้นักศึกษาได้มีอิสระในการศึกษานอกห้องเรียนเพื่อสร้างสำนึกในการที่จะพัฒนาสังคมให้เกิดขึ้น ดังที่ระพี สาคริก (2530 : 79) กล่าวว่า "การให้อิสระเสรีแก่การออกสัมผัสภายนอก ย่อมได้สัมผัสกับมิติใหม่ ๆ ที่หลากหลายด้วยรูปแบบ เพื่อเป็นการถ่วงดุลอิทธิพลจากมิติที่อยู่ภายใน ซึ่งเป็นมิติที่เน้นหนักอยู่แต่เพียงมุมแคบ ๆ และด้วยรูปแบบทิศทางเดียว" และ ". . . เพื่อการพัฒนาไปสู่ความอุดมด้วยความคิดและจิตสำนึก จำเป็นต้องถือหลักการให้อิสระและเสรีภาพด้วยใจจริง" และป๋วย อึ๊งภากรณ์ (2530 : 185-186) กล่าวว่า "ถ้าตีความหมาย 'เรียน' อย่างแคบ ก็เป็นมิจฉาที่รู้แน่นอน . . . ถ้าหมายความว่า นักศึกษาจะต้องเรียนโดยเอาใจใส่ต่อเหตุการณ์ของชุมชน เรียนโดยสนใจช่วยแก้ปัญหาบ้านเมือง เรียนโดยแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และใช้วิธีสันติ แม้ว่าจะร่วมกันเป็นหมู่่มาก ก็เป็นความหมายที่ถูก"

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นต่อลักษณะของนักศึกษาของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะของนักศึกษา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การพัฒนาเชิงปัญญา เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนใฝ่รู้ สามารถหา ความรู้ให้แก่ตนเองได้ ในอนาคต	4.69	1	4.60	1	4.62	1
2.	การให้ความเป็นนักวิชาการ มีการวิจัยค้นคว้าตาม ระเบียบวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ และมีความ อุตสาหกรรมในการสร้าง ผลงานที่สร้างสรรค์	4.40	4	4.36	4	4.37	4
3.	การมีงาน อาชีพ และ ได้การยอมรับในสังคม	4.28	5	4.26	5	4.27	5
4.	การพัฒนาส่วนบุคคล	4.24	6	4.14	6	4.17	6
5.	กิจกรรม และการให้สิทธิ เสรีภาพแก่นักศึกษา	3.61	7	3.74	7	3.71	7
6.	การอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม	4.61	3	4.44	3	4.48	3
7.	มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม	4.63	2	4.58	2	4.59	2

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคคลภายในมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับลักษณะของนักศึกษา ดังนี้ ลำดับที่ 1. การพัฒนาเชิงปัญญาเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนใฝ่รู้สามารถหาความรู้ให้แก่ตนเองได้ในอนาคต ($\bar{x}_3 = 4.62$) ลำดับที่ 2 คือมุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม ($\bar{x}_3 = 4.59$) ลำดับที่ 3 เป็นการอบรมบ่มนิสัยทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x}_3 = 4.48$) ขณะที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรม และการให้สิทธิเสรีภาพแก่นักศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x}_3 = 3.71$) เพื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะของนักศึกษาของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะของนักศึกษา	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การพัฒนาเชิงปัญญา เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนใฝ่รู้ สามารถหา ความรู้ให้แก่ตนเองได้ ในอนาคต	4.69	.50	4.60	.60	.93
2.	การให้ความเป็นนักวิชาการ มีการวิจัยค้นคว้าตาม ระเบียบวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ และมีความ อุตสาหกรรมในการสร้าง ผลงานที่สร้างสรรค์	4.40	.67	4.36	.67	.42
3.	การมีงาน อาชีพ และ ได้การยอมรับในสังคม	4.28	.79	4.26	.70	.19
4.	การพัฒนาส่วนบุคคล	4.24	.66	4.14	.74	.86
5.	กิจกรรม และการให้สิทธิ เสรีภาพแก่นักศึกษา	3.61	.78	3.74	.75	-1.06
6.	การอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม	4.61	.64	4.44	.74	1.49
7.	มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม	4.63	.56	4.58	.65	.52

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันของความคิดเห็นของบุคคลภายใน
ทั้ง 2 กลุ่มที่มีต่อลักษณะของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t ที่ (t -test)
ก็ไม่พบความแตกต่าง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นต่อลักษณะของนักศึกษาของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะของนักศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	การพัฒนาเชิงปัญญา เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนใฝ่รู้ สามารถหา ความรู้ให้แก่ตนเองได้ ในอนาคต	4.62	1	4.35	3	4.59	1
2.	การให้ความเป็นนักวิชาการ มีการวิจัยค้นคว้าตาม ระเบียบวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ และมีความ อุตสาหกรรมในการสร้าง ผลงานที่สร้างสรรค์	4.37	4	4.05	6	4.33	4
3.	การมีงาน อาชีพ และ ได้การยอมรับในสังคม	4.27	5	4.23	4	4.26	5
4.	การพัฒนาส่วนบุคคล	4.17	6	4.17	5	4.17	6
5.	กิจกรรม และการให้สิทธิ เสรีภาพแก่นักศึกษา	3.71	7	3.48	7	3.68	7
6.	การอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม	4.48	3	4.53	2	4.48	3
7.	มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม	4.59	2	4.61	1	4.59	1

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความเห็นวามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับลักษณะของนักศึกษา ดังนี้ ลำดับที่ 1 มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม และการพัฒนาเชิงปัญญา เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนใฝ่รู้ สามารถหาความรู้ให้แก่ตนเองได้ในอนาคต ($\bar{x}_5 = 4.59$ ทั้ง 2 ข้อ) และลำดับที่ 3 เป็นการอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x}_5 = 4.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก พบว่า บุคคลภายในให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงปัญญา เป็นอันดับ 1 ($\bar{x}_3 = 4.62$) มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม เป็นอันดับ 2 ($\bar{x}_3 = 4.59$) และการอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม เป็นอันดับ 3 ($\bar{x}_3 = 4.48$) ในขณะที่บุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับการมุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม เป็นอันดับ 1 ($\bar{x}_4 = 4.61$) การอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม เป็นอันดับ 2 ($\bar{x}_4 = 4.53$) และอันดับ 3 เป็นการพัฒนาเชิงปัญญา ($\bar{x}_4 = 4.35$) ส่วนในหัวข้อที่เหลือนั้น ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะของนักศึกษาของบุคคลภายใน
และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะของนักศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	การพัฒนาเชิงปัญญา เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนใฝ่รู้ สามารถหา ความรู้ให้แก่ตนเองได้ ในอนาคต	4.62	.59	4.35	.81	2.47**
2.	การให้ความเป็นนักวิชาการ มีการวิจัยค้นคว้าตาม ระเบียบวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ และมีความ อุตสาหกรรมในการสร้าง ผลงานที่สร้างสรรค์	4.37	.68	4.05	.82	2.66**
3.	การมีงาน อาชีพ และ ได้การยอมรับในสังคม	4.27	.72	4.23	.66	.31
4.	การพัฒนาส่วนบุคคล	4.17	.73	4.17	.75	-.11
5.	กิจกรรม และการให้สิทธิ เสรีภาพแก่นักศึกษา	3.71	.76	3.48	.64	1.77
6.	การอบรมบ่มนิสัยทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม	4.48	.72	4.53	.79	-.50
7.	มุ่งสร้างให้เป็นบัณฑิตที่ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้กับสภาพสังคม	4.59	.63	4.61	.54	-.23

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ที่มีต่อลักษณะของนักศึกษา ด้วยค่า t (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้คือ บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในการพัฒนาเชิงสติปัญญา เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนใฝ่รู้ สามารถหาความรู้ให้แก่ตนเองได้ในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และการให้ความเป็นนักวิชาการ มีการวิจัยค้นคว้าตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีความอดสาหะในการสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของนักศึกษาที่สำคัญนั้น จะต้องเป็นบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสภาพสังคมและการพัฒนาเชิงปัญญา แสดงว่าสังคมไม่ต้องการนักเทคนิคอีกแล้ว ในสภาพปัจจุบันหรือในอนาคตการประยุกต์ความรู้ให้เข้ากับสภาพสังคม มีที่ท้าวสำคัญที่สุด และบุคคลภายนอกเห็นว่า คุณธรรม จริยธรรม นั้น มาก่อนการพัฒนาหรือปัญญาเสียด้วยซ้ำ ในลักษณะนี้มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงการอบรมบ่มนิสัยทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพราะปัจจุบันได้เป็นที่พูดถึงกันอยู่มาก และประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งก็คือ กิจกรรม และการให้สิทธิเสรีภาพแก่นักศึกษา เป็นข้อที่มีความสำคัญน้อยที่สุด โดยที่ความเห็นของทั้ง 3 กลุ่มสอดคล้องกัน น่าจะเป็นผลพวงจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม และ 6 ตุลาคม ที่ทำให้สิทธิเสรีภาพของนักศึกษาเป็นสิ่งที่น่าสะทึงกลัว

เป้าประสงค์ในการจัดการเกี่ยวกับคณาจารย์

ปัจจัยที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วัตถุประสงค์ใต้นั้น ข้อหนึ่งก็คือ มีอาจารย์ที่ดีพอ และมีอาจารย์ประเภทประจำมากพอเมื่อเทียบกับจำนวนนิสิตนักศึกษา (บ๊วย อังภากรณ์ 2530 : 99) และการที่จะมีอาจารย์มากพอก็ต้องมีระบบบริหารที่ดี และจากระบบบริหารที่ดีย่อมคัดเลือกได้ อาจารย์ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ อัตรารายเดือน หรือรายได้ก็เป็นปัจจัยในการที่จะดึงดูดให้มีอาจารย์ดี ๆ อยู่ในมหาวิทยาลัย ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงและนำมาจำแนกเป็นเป้าประสงค์ในการดำเนินการเกี่ยวกับคณาจารย์

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นต่อการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	คณาจารย์	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การมีระบบคัดเลือกอาจารย์ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ อาจารย์ที่มีคุณภาพ	4.75	1	4.54	2	4.59	1
2.	การเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็น แรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามา ทำงาน	4.12	3	4.18	3	4.17	3
3.	การปกป้องอาจารย์เพื่อ ความมีเสรีภาพทางวิชาการ	3.89	4	4.17	4	4.12	4
4.	การให้คณาจารย์มีส่วนร่วม ในการปกครอง และบริการ สถาบัน	3.87	5	4.01	5	3.99	5
5.	การจัดหารายได้พิเศษให้ แก่อาจารย์ เช่นงานวิจัย หรือการเปิดสอนภาคค่ำ	3.34	6	3.62	6	3.57	6
6.	การพัฒนาอาจารย์ เพื่อ ให้มีความรู้และความ สามารถเพิ่มขึ้น	4.55	2	4.56	1	4.57	2

จากตารางที่ 20 พบว่าบุคคลภายในมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับอาจารย์ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีระบบคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ ($\bar{x}_3 = 4.59$) ลำดับที่ 2 เป็นการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้มีความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ($\bar{x}_3 = 4.57$) และลำดับที่ 3 เป็นการเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามาทำงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่า บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารให้ความสำคัญกับการมีระบบคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ เป็นลำดับ 1 ($\bar{x}_1 = 4.75$) และการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ 2 ($\bar{x}_1 = 4.55$) ในขณะที่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นลำดับ 1 ($\bar{x}_2 = 4.56$) และการมีระบบคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ เป็นลำดับที่ 2 ($\bar{x}_2 = 4.54$) ประเด็นที่เหลือนี้อยู่ในนั้น ไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ของบุคคลภายใน
ที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	คณาจารย์	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การมีระบบคัดเลือกอาจารย์ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ อาจารย์ที่มีคุณภาพ	4.75	.43	4.54	.62	2.22*
2.	การเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็น แรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามา ทำงาน	4.12	.83	4.18	.83	-.48
3.	การปกป้องอาจารย์เพื่อ ความมีเสรีภาพทางวิชาการ	3.89	.74	4.17	.83	-2.09*
4.	การให้คณาจารย์มีส่วนร่วม ในการปกครอง และบริการ สถาบัน	3.87	.75	4.01	.79	-1.10
5.	การจัดหารายได้พิเศษให้ แก่อาจารย์ เช่นงานวิจัย หรือการเปิดสอนภาคค่ำ	3.34	1.05	3.62	1.04	-1.67
6.	การพัฒนาคณาจารย์ เพื่อ ให้มีความรู้และความ สามารถเพิ่มขึ้น	4.55	.61	4.56	.62	-.19

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายในทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t
(t-test) พบว่า บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร มีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่ไม่มี
ตำแหน่งบริหาร ในประเด็นการมีระบบคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มี

คุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารมีความเห็นด้วยมากกว่า บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารในประเด็นการปกป้องอาจารย์เพื่อควมมีเสรีภาพทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นต่อการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	คณาจารย์	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	การมีระบบคัดเลือกอาจารย์ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ อาจารย์ที่มีคุณภาพ	4.59	1	4.69	1	4.60	1
2.	การเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็น แรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามา ทำงาน	4.17	3	3.97	3	4.15	3
3.	การปกป้องอาจารย์เพื่อ ความมีเสถียรภาพทางวิชาการ	4.12	4	3.89	4	4.09	4
4.	การให้คณาจารย์มีส่วนร่วม ในการปกครอง และบริการ สถาบัน	3.99	5	3.69	5	3.95	5
5.	การจัดการรายได้พิเศษให้ แก้อาจารย์ เช่นงานวิจัย หรือการเปิดสอนภาคค่ำ	3.57	6	3.25	6	3.53	6
6.	การพัฒนาคณาจารย์ เพื่อ ให้มีความรู้และความ สามารถเพิ่มขึ้น	4.57	2	4.41	2	4.54	2

จากตารางที่ 22 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีระบบ
คัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ ($\bar{x}_5 = 4.54$) และลำดับที่ 3
การเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามาทำงาน ($\bar{x}_5 = 4.15$) เมื่อพิจารณาใน

รายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็น
ที่สอดคล้องกันทุกลำดับที่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการเกี่ยวกับอาจารย์ของบุคคลภายใน
และบุคคลภายนอก

ข้อที่	คณาจารย์	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D.3	\bar{x}_4	S.D.4	
1.	การมีระบบคัดเลือกอาจารย์ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ อาจารย์ที่มีคุณภาพ	4.59	.60	4.69	.52	-1.04
2.	การเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็น แรงจูงใจให้อาจารย์เข้ามา ทำงาน	4.17	.84	3.97	.95	1.35
3.	การปกป้องอาจารย์เพื่อ ความมีเสรีภาพทางวิชาการ	4.12	.82	3.89	.99	1.49
4.	การให้คณาจารย์มีส่วนร่วม ในการปกครอง และบริการ สถาบัน	3.99	.79	3.69	.92	2.12*
5.	การจัดหารายได้พิเศษให้ แก่อาจารย์ เช่นงานวิจัย หรือการเปิดสอนภาคค่ำ	3.57	1.05	3.25	.91	1.76
6.	การพัฒนาคณาจารย์ เพื่อ ให้มีความรู้และความ สามารถเพิ่มขึ้น	4.57	.62	4.41	.54	1.47

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายในและบุคคลภายนอกด้วยค่า t (t-test) พบว่ามีเพียงประเด็น การให้คณาจารย์มีส่วนร่วม
ในการปกครองและบริการสถาบัน เท่านั้น ที่บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น และการมีระบบคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ เป็นลำดับความสำคัญที่สูงมากในความเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่า ใต้เป็นที่กลางแคลงใจต่อระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีอยู่ และก็เห็นได้ว่าระบบการคัดเลือก มีผลกระทบมากต่อการที่จะได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ และทุกฝ่ายต่างเห็นความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ สวัสดิการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน แต่สวัสดิการที่ว่ามีไข่ออกมาในรูปของการจัดการรายได้พิเศษฯ ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม เห็นเหมือนกันว่าไม่สำคัญที่สุด

เป้าประสงค์เกี่ยวกับลักษณะงานวิจัย

งานวิจัยก็เป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เป็นตัวที่ชี้ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนมัธยม กับสถาบันอุดมศึกษา งานวิจัยได้ถูกจำแนกออกเป็น 2 ประการคือ งานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เป็นงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และการวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์แก่สังคม ในแผนงานวิจัยระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ในการสอนและพัฒนาชนบท (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 53) ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้ให้สัมภาษณ์ ที่ให้มุ่งเน้นการวิจัยแบบสหวิทยาการ และสามารถนำประโยชน์ไปใช้ได้จริง แทนที่จะวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ วิจัยแล้วต้องเก็บไว้ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ (ต่อพงษ์ วัจนะสวัสดิ์ สัมภาษณ์)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานวิจัยของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การทำงานวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์แก่สังคม	4.73	1	4.62	1	4.65	1
2.	การทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อ ความก้าวหน้าทาง วิชาการ	3.87	2	3.90	2	3.90	2

จากตารางที่ 24 พบว่าบุคคลภายในมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรให้ความสำคัญกับการทำวิจัยประยุกต์เพื่อประโยชน์แก่สังคม เป็นลำดับ 1 ($\bar{x}_3 = 4.65$) และการทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นลำดับ 2 ($\bar{x}_3 = 3.90$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดความคิดเห็นระหว่างกลุ่มบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหารพบว่าไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานวิจัยของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การทำงานวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์แก่สังคม	4.73	.53	4.62	.57	1.19
2.	การทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อ ความก้าวหน้าทาง วิชาการ	3.87	.78	3.90	.77	-.23

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายในทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยค่า t (t-test) พบว่าไม่มีความแตกต่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานวิจัยของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	การทำงานวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์แก่สังคม	4.65	1	4.53	1	4.63	1
2.	การทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อ ความก้าวหน้าทาง วิชาการ	3.90	2	3.94	2	3.91	2

จากตารางที่ 26 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือให้ความสำคัญกับการวิจัยประยุกต์เพื่อประโยชน์แก่สังคม เป็นลำดับ 1 ($\bar{x}_3 = 4.65$, $\bar{x}_4 = 4.53$ และ $\bar{x}_5 = 4.63$) การทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นลำดับ 2 ($\bar{x}_3 = 3.90$, $\bar{x}_4 = 3.94$ และ $\bar{x}_5 = 3.91$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานวิจัยของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D.3	\bar{x}_4	S.D.4	
1.	การทำงานวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์แก่สังคม	4.65	.57	4.53	.60	1.12
2.	การทำงานวิจัยบริสุทธิ์ หรืองานวิจัยทฤษฎี เพื่อ ความก้าวหน้าทาง วิชาการ	3.90	.78	3.94	.72	-.36

จากตารางที่ 27 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ที่มีต่อลักษณะงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t (t-test) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับงานวิจัยประยุกต์เพื่อประโยชน์แก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่วางไว้ สิ่งที่จะต้องคำนึงก็คือ มหาวิทยาลัยจะมีวิธีการในการกำหนดทิศทางการวิจัยอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามที่ต้องการ

เป้าประสงค์เกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะบ่งชี้ทิศทางและการดำเนินการขององค์กรนั้น ๆ การวางนโยบายที่ชัดเจนย่อมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็เช่นกัน จำเป็นจะต้องกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ ไว้ ในที่นี้ได้พิจารณาในด้านงบประมาณหรือทรัพยากร การจัดการเรียนการสอน และการได้มาซึ่งนักศึกษา

ตารางที่ 28 ความคิดเห็นต่อนโยบายของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	นโยบาย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	รักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรี ของสถาบันให้มีอยู่ตลอดไป	3.97	8	4.09	6	4.07	6
2.	สร้างความภาคภูมิใจใน สถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา	4.24	3	4.24	2	4.25	2
3.	จัดการเรียนการสอนเป็น แบบสหวิทยาการ	4.06	5	3.92	7	3.95	7
4.	ขยายการรับนักศึกษาให้ มากขึ้น	2.91	13	3.08	13	3.05	14
5.	การได้มาซึ่งนักศึกษาที่มี ศักยภาพ	4.04	7	4.16	4	4.14	4
6.	การเพิ่มจำนวนนักศึกษา สอบตรงที่รับจากนักเรียน ในท้องถิ่นภาคใต้	3.30	10	3.25	10	3.26	10
7.	การเพิ่มจำนวนนักเรียน ไทยมุสลิมที่เข้าเรียน โดยสิทธิพิเศษในเขตห้า จังหวัดภาคใต้	2.12	14	2.22	14	2.20	13
8.	จัดโปรแกรมสอนซ่อม- เสริมแก่กลุ่มที่ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับชั้นสู่มาตรฐาน ของสถาบัน	3.30	10	3.33	9	3.33	9

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบาย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
9.	เก็บค่าบำรุงการศึกษา/ หน่วยกิตให้สูงขึ้น เพื่อ กระจายความรับผิดชอบ ต่อค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการสู่ผู้เรียน	3.61	9	3.11	12	3.22	11
10.	ดำเนินการเพื่อใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามา ได้อย่างประหยัดที่สุด						
	ประโยชน์สูง	4.44	1	4.32	1	4.35	1
11.	มหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของตน	4.06	5	3.89	8	3.93	8
12.	หาแหล่งทุนและทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ต้องการจาก แหล่งภายนอก	4.34	2	4.18	3	4.22	3
13.	การดำเนินการให้สภา มหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจ ในการตัดสินใจอย่าง จริงจังและฉับไวแบบ คณะกรรมการของบริษัท						
	เอกชน	4.22	4	4.11	5	4.14	4
14.	การแยกสองวิทยาเขตออก เป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและกัน	3.20	12	3.20	11	3.21	12

จากตารางที่ 28 พบว่าบุคคลภายในมีความเห็นว่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญต่อบริบาย ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามาได้ อย่างประหยัดที่สุดประโยชน์สูง ($\bar{x}_3 = 4.35$) ลำดับที่ 2 สร้างความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิด แก่คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา ($\bar{x}_3 = 4.25$) ลำดับที่ 3 หาแหล่งทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการจากแหล่งภายนอก ($\bar{x}_3 = 4.22$) และลำดับที่ 4 เป็นการได้มาซึ่งนักศึกษาที่มีศักยภาพ ($\bar{x}_3 = 4.14$) และได้ให้ความสำคัญกับการแยกสองวิทยาเขตออกเป็นอิสระ ไม่ขึ้นแก่กันและกัน ขยายการรับนักศึกษาให้มากขึ้นและการเพิ่มจำนวนนักเรียนไทยมุสลิมที่เข้าเรียนโดยสิทธิพิเศษ ในเขตห้าจังหวัดภาคใต้ เป็นลำดับที่ 12, 13 และ 14 ($\bar{x}_3 = 3.21, 3.05$ และ 2.20 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและ ไม่มีตำแหน่งบริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกันในลำดับที่ 1 แต่ตั้งแต่ลำดับที่ 2 เป็นต้นไป ความคิดเห็น ของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน โดยบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารได้ให้ความสำคัญกับการหาแหล่งทุน และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการจากแหล่งภายนอก, การสร้างความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิด แก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา, และการดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการ ตัดสินใจอย่างจริงจังและฉับไวแบบคณะกรรมการของบริษัทเอกชน เป็นลำดับที่ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ ($\bar{x}_1 = 4.34, 4.24$ และ 4.22) ขณะที่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา, การหา แหล่งทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการจากแหล่งภายนอก และการได้มาซึ่งนักศึกษาที่มีศักยภาพ เป็นลำดับที่ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ ($\bar{x}_2 = 4.24, 4.18$ และ 4.16) ในลำดับที่ 13 และ 14 ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ การขยายการรับนักศึกษาให้มากขึ้น และการเพิ่ม จำนวนนักเรียนไทยมุสลิมที่เข้าเรียนโดยสิทธิพิเศษในเขตห้าจังหวัดภาคใต้ ตามลำดับ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อนโยบายของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	นโยบาย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	รักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรี ของสถาบันให้มียุ่ตลอดไป	3.97	.94	4.09	.82	-.87
2.	สร้างความภาคภูมิใจใน สถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา	4.24	.90	4.24	.81	-.03
3.	จัดการเรียนการสอนเป็น แบบสหวิทยาการ	4.06	.77	3.92	.76	1.13
4.	ขยายการรับนักศึกษาให้ มากขึ้น	2.91	.95	3.08	.89	-1.13
5.	การได้มาซึ่งนักศึกษาที่มี ศักยภาพ	4.04	.81	4.16	.79	-.94
6.	การเพิ่มจำนวนนักศึกษา สอบตรงที่รับจากนักเรียน ในท้องถิ่นภาคใต้	3.30	1.08	3.25	.96	.33
7.	การเพิ่มจำนวนนักเรียน ไทยมุสลิมที่เข้าเรียน โดยสิทธิพิเศษในเขตห้า จังหวัดภาคใต้	2.12	.92	2.22	.98	-.64
8.	จัดโปรแกรมสอนซ่อม- เสริมแก่กลุ่มที่ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับขั้นสู่มาตรฐาน ของสถาบัน	3.30	1.10	3.33	.95	-.20

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบาย	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
9.	เก็บค่าบำรุงการศึกษา/ หน่วยกิตให้สูงขึ้น เพื่อ กระจายความรับผิดชอบ ต่อค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการสู่ผู้เรียน	3.61	.88	3.11	.98	3.21*
10.	ดำเนินการเพื่อใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามา ได้อย่างประหยัดสุด ประโยชน์สูง	4.44	.70	4.32	.79	.98
11.	มหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของตน	4.06	.77	3.89	.88	1.19
12.	หาแหล่งทุนและทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ต้องการจาก แหล่งภายนอก	4.34	.63	4.18	.76	1.35
13.	การดำเนินการให้สภา มหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจ ในการตัดสินใจอย่าง จริงจังและฉับไวแบบ คณะกรรมการของบริษัท เอกชน	4.22	.77	4.11	.82	.85
14.	การแยกสองวิทยาเขตออก เป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและกัน	3.20	1.51	3.20	1.29	-.01

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายในทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีก่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t (t-test) พบว่า
บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ใน
ประเด็นการเก็บค่าบำรุงการศึกษา/หน่วยกิตให้สูงขึ้น เพื่อกระจายความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินการสู่ผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ความคิดเห็นต่อนโยบายของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	นโยบาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	รักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรี ของสถาบันให้มียุ่ตลอดไป	4.07	6	4.41	2	4.12	5
2.	สร้างความภาคภูมิใจใน สถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา	4.25	2	4.30	4	4.26	2
3.	จัดการเรียนการสอนเป็น แบบสหวิทยาการ	3.95	7	3.82	7	3.93	7
4.	ขยายการรับนักศึกษาให้ มากขึ้น	3.05	14	3.41	11	3.10	13
5.	การได้มาซึ่งนักศึกษาที่มี ศักยภาพ	4.14	4	3.97	6	4.11	6
6.	การเพิ่มจำนวนนักศึกษา สอบตรงที่รับจากนักเรียน ในท้องถิ่นภาคใต้	3.26	10	4.12	5	3.38	9
7.	การเพิ่มจำนวนนักเรียน ไทยมุสลิมที่เข้าเรียน โดยสิทธิพิเศษในเขตห้า จังหวัดภาคใต้	2.20	13	2.48	14	2.24	14
8.	จัดโปรแกรมสอนซ่อม- เสริมแก่กลุ่มที่ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับขั้นสู่มาตรฐาน ของสถาบัน	3.33	9	3.61	9	3.37	10

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
9.	เก็บค่าบำรุงการศึกษา/ หน่วยกิตให้สูงขึ้น เพื่อ กระจายความรับผิดชอบ ต่อค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการสู่ผู้เรียน	3.22	11	3.25	12	3.22	11
10.	ดำเนินการเพื่อใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามา ได้อย่างประหยัดที่สุด ประโยชน์สูง	4.35	1	4.43	1	4.36	1
11.	มหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของตน	3.93	8	3.69	8	3.90	8
12.	หาแหล่งทุนและทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ต้องการจาก แหล่งภายนอก	4.22	3	3.56	10	4.13	4
13.	การดำเนินการให้สภา มหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจ ในการตัดสินใจอย่าง จริงจังและนับไวแบบ คณะกรรมการของบริษัท เอกชน	4.14	4	4.35	3	4.17	3
14.	การแยกสองวิชาเขตออก เป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและกัน	3.21	12	3.07	13	3.19	12

จากตารางที่ 30 พบว่าบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ควรให้ความสำคัญกับนโยบายดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่หรือหามาได้อย่างประหยัดสุดประโยชน์สูง ($\bar{x}_5 = 4.36$) ลำดับที่ 2 ภาารสร้าง ความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ($\bar{x}_5 = 4.26$) และลำดับที่ 3 การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจัง และฉับไวแบบ คณะกรรมการบริษัทเอกชน ($\bar{x}_5 = 4.17$) ในขณะที่ให้ความสำคัญกับการขยายการรับนักศึกษา ให้มากขึ้น ($\bar{x}_5 = 3.10$) และการเพิ่มจำนวนนักเรียนไทยมุสลิมที่เข้าเรียนโดยสิทธิพิเศษในเขต หัวจังหวัดภาคใต้ ($\bar{x}_5 = 2.24$) เป็นลำดับที่ 13 และ 14 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาใน รายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกพบว่า บุคคลภายในให้ความสำคัญ กับการดำเนินการ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามาได้อย่างประหยัดสุดประโยชน์สูง ($\bar{x}_1 = 4.35$) ลำดับที่ 2 สร้างความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ($\bar{x}_1 = 4.25$) และลำดับที่ 3 หาแหล่งทุน และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการจากแหล่งภายนอก ($\bar{x}_1 = 4.22$) ในขณะที่บุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือหามาได้อย่างประหยัดสุด ประโยชน์สูง ($\bar{x}_2 = 4.43$) เป็นลำดับที่ 1 และการรักษาและ เพิ่มพูนศักดิ์ศรีของสถาบันให้มีอยู่ตลอดไป ($\bar{x}_2 = 4.41$) เป็นลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 เป็นการ ดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจัง และฉับไวแบบ คณะกรรมการของบริษัทเอกชน ส่วนในลำดับหลัง ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อนโยบายของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	นโยบาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	รักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรี ของสถาบันให้มียุ่ตลอดไป	4.07	.85	4.41	.81	-2.3*
2.	สร้างความภาคภูมิใจใน สถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา	4.25	.83	4.30	.52	-.43
3.	จัดการเรียนการสอนเป็น แบบสหวิทยาการ	3.95	.77	3.82	.79	.98
4.	ขยายการรับนักศึกษาให้ มากขึ้น	3.05	.91	3.41	.93	-2.29*
5.	การได้มาซึ่งนักศึกษาที่มี ศักยภาพ	4.14	.80	3.97	.74	1.18
6.	การเพิ่มจำนวนนักศึกษา สอบตรงที่รับจากนัก เรียน ในท้องถิ่นภาคใต้	3.26	.99	4.12	1.08	-5.0**
7.	การเพิ่มจำนวนนักเรียน ไทยมุสลิมที่เข้าเรียน โดยสิทธิพิเศษในเขตห้า จังหวัดภาคใต้	2.20	.97	2.48	1.14	-1.65
8.	จัดโปรแกรมสอนซ่อม- เสริมแก่กลุ่มที่ค้อยโอกาส เพื่อยกระดับขั้นสู่มาตรฐาน ของสถาบัน	3.33	.98	3.61	.74	-1.73

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
9.	เก็บค่าบำรุงการศึกษา/ หน่วยกิตให้สูงขึ้น เพื่อ กระจายความรับผิดชอบ ต่อค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการสู่ผู้เรียน	3.22	.98	3.25	.99	-.22
10.	ดำเนินการเพื่อใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามา ได้อย่างประหยัดที่สุด ประโยชน์สูง	4.35	.78	4.43	.68	-.64
11.	มหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของตน	3.93	.86	3.69	1.0	1.56
12.	หาแหล่งทุนและทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ต้องการจาก แหล่งภายนอก	4.22	.74	3.56	.88	4.97**
13.	การดำเนินการให้สภา มหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจ ในการตัดสินใจอย่าง จริงจังและฉับไวแบบ คณะกรรมการของบริษัท เอกชน	4.14	.82	4.35	.58	-1.64
14.	การแยกส่งวิทยาเขตออก เป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและกัน	3.21	1.34	3.07	1.26	.57

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกที่มีต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยค่า t (t-test) พบว่า บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก ในประเด็นการหาแหล่งทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการจากแหล่งภายนอก อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 ในขณะที่บุคคลภายนอกมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายใน ในประเด็นการรักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของสถาบันให้มียุ่ตลอดไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในประเด็นขยายการรับนักศึกษาให้มากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการเพิ่มจำนวนนักศึกษาสอบตรงที่รับจากนักเรียนในท้องถิ่นภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือหามาได้อย่างประหยัดที่สุด ประโยชน์สูง เป็นประเด็นที่ทุกกลุ่มให้ความสำคัญสูง ซึ่งสอดคล้องกับภาวะความขาดแคลนงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นจะต้องพิจารณาการใช้ทรัพยากรที่ได้มาอย่างรอบคอบ และการสร้างความภาคภูมิใจในสถาบันให้เกิดแก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ก็มีความสำคัญในลำดับสูงเช่นกัน ซึ่งถ้าสามารถทำได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ความภาคภูมิใจในสถาบัน เมื่อบังเกิดขึ้นแก่อาจารย์ ก็สามารถดึงดูดอาจารย์ให้คงอยู่ในสถาบัน ถ้าเกิดในบุคลากร หรือนักศึกษาย่อมทำให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมุ่งหวังที่จะจรรโลงความภาคภูมิใจอันนั้นให้บังเกิดยิ่งขึ้นไปอีก และประเด็นที่น่าสนใจก็คือ ความคิดในการแยก 2 วิทยาเขตออกเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันกลับได้รับความสำคัญน้อย ทั้ง ๆ ที่ในระยะหนึ่งก่อนหน้านี้ได้เกิดความเคลื่อนไหวที่ต้องการให้มีการแยกวิทยาเขตเป็นอิสระ และที่สำคัญน้อยที่สุดก็คือ การขยายการรับนักศึกษา และการเพิ่มนักเรียนไทยมุสลิมที่เข้าเรียนโดยสิทธิพิเศษ แสดงให้เห็นว่าทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกเพิ่งเล็งที่คุณภาพของนักศึกษา มากกว่าปริมาณ เป็นหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

เป้าประสงค์เกี่ยวกับลักษณะงานบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การที่มหาวิทยาลัยจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น งานบริหารที่มีสมรรถภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญ บัวย อิงภากรณ์ (2530 : 100) ได้กล่าวไว้ว่า "ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถภาพนั้น ควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญมีคุณวุฒิ และสามารถอุทิศเวลาปฏิบัติงานได้มากพอ

2. การควบคุมการบริหารและการวางนโยบายเป็นไปโดยหลักประชาธิปไตย
3. ระบบบริหารสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ
4. การเงินคล่องตัว
5. การบริหารงานบุคคล (personnel menagement) เหมาะสมสำหรับบุคคลประเภทอาจารย์"

ได้เป็นที่ถกเถียงวิพากษ์วิจารณ์กันอยู่มากกับระบบหรืองานบริหารของมหาวิทยาลัย เพชรชาย โชคประเสริฐ (2531 : 15) กล่าวว่า "มหาวิทยาลัยน่าที่จะเป็นผู้ขึ้นำระบบราชการมากกว่าที่จะใช้ระบบราชการมาขึ้นำมหาวิทยาลัย ดังที่เป็นอยู่ในขณะนี้" และบรม ตันเถียร (จากการสัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า "นักบริหารมืออาชีพน่าจะเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยได้มาก"

จึงยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่ว่าสมรรถภาพ ระบบการบริหาร หรือนักบริหารมืออาชีพที่ว่ำนั้น สิ่งใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ความคิดเห็นต่องานบริหารของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย	4.38	2	4.45	1	4.44	1
2.	การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.69	6	3.43	7	3.48	7
3.	การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูงแทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.95	8	2.59	8	2.67	8
4.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.36	3	4.25	3	4.28	3
5.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งมั่นของตน	3.26	7	3.69	6	3.61	6
6.	การจัดระบบงานธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.42	1	4.30	2	4.33	2

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
7.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก มหาวิทยาลัย	4.32	5	4.15	5	4.19	5
8.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผล การทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	4.34	4	4.19	4	4.23	4

จากตารางที่ 32 พบว่าบุคคลภายในมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานบริหาร ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวสูงในการบริหาร และการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_3 = 4.44$) ใน ลำดับที่ 2 เป็นการจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ($\bar{x}_3 = 4.33$) และ ลำดับที่ 3 คือ การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และให้ ความสำคัญน้อยที่สุด ลำดับที่ 8 คือ การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไป ตามคุณยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบเลือกตั้งปัจจุบัน ($\bar{x}_3 = 2.67$)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการจัดลำดับความสำคัญของบุคคลภายในทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันในลำดับที่ 1 และ 2 คือบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร ให้ความสำคัญ ลำดับที่ 1 กับการจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ($\bar{x}_1 = 4.42$) และ ลำดับที่ 2 คือการดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวอย่างสูงในการบริหารและการ ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_1 = 4.38$) ในขณะที่บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารกลับมี

ความเห็นที่ ลำดับที่ 1 เป็นการดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหาร และการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_2 = 4.45$) และลำดับที่ 2 เป็นการจัดระบบงาน ธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ($\bar{x}_2 = 4.30$) ในประเด็นที่เหลือนั้น ทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นที่สอดคล้องกันในการจัดลำดับความสำคัญ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานบริหารของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวสูงในการบริหาร และการดำเนินการภายใน มหาวิทยาลัย	4.38	.73	4.45	.65	- .59
2.	การสรรหานักบริหารอาชีพมา เป็นผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การ เลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.69	.98	3.43	1.19	1.43
3.	การให้การสรรหาและเลือก ผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไป ตามคุณพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.95	1.33	2.59	1.20	1.84
4.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วม กันเป็นทีม	4.36	.69	4.25	.73	.98
5.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการ ได้ทำงานตามความพอใจ และ ความมุ่งหวังของตน	3.26	1.05	3.69	.95	-2.78**
6.	การจัดระบบงานธุรการ และ งานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.42	.67	4.30	.71	1.08

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
7.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก มหาวิทยาลัย	4.32	.74	4.15	.78	1.42
8.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผล การทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	4.34	.83	4.19	.82	1.14

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายใน ทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อลักษณะงานบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เพียง 1 ข้อ คือประเด็นการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของตน ซึ่งบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร มีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร

ศูนย์วิทยพัชรากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 ความคิดเห็นต่องานบริหารของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวสูงในการบริหาร และการดำเนินการภายใน มหาวิทยาลัย	4.44	1	4.38	2	4.43	1
2.	การสรรหานักบริหารอาชีพมา เป็นผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การ เลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.48	7	4.15	5	3.58	6
3.	การให้การสรรหาและเลือก ผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไป ตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.67	8	3.10	8	2.73	8
4.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วม กันเป็นทีม	4.28	3	4.17	4	4.26	3
5.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการ ได้ทำงานตามความพอใจ และ ความมุ่งหวังของตน	3.61	6	3.23	7	3.56	7
6.	การจัดระบบงานธุรการ และ งานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.33	2	4.07	6	4.30	2

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
7.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อต่อการปลดถ่ายบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก มหาวิทยาลัย	4.19	5	4.20	3	4.19	5
8.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผล การทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	4.23	4	4.46	1	4.26	3

จากตารางที่ 34 พบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นว่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญกับงานบริหารดังนี้ ลำดับที่ 1 การดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_5 = 4.43$) ลำดับที่ 2 การจัดระบบงานธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ($\bar{x}_5 = 4.30$) และลำดับที่ 3 เป็นการจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินและรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_5 = 4.26$) และลำดับสุดท้ายที่ 8 คือ การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไปตามคุณยพินิจของผู้บริหารระดับสูงแทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในกับบุคคลภายนอกที่มีต่องานบริหารกลับพบว่ามีความแตกต่างกันมากในการจัดลำดับความสำคัญ ในขณะที่บุคคลภายในให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการ

ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_1 = 4.44$) เป็นลำดับที่ 1 การจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ($\bar{x}_1 = 4.33$) เป็นลำดับที่ 2 การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}_1 = 4.28$) เป็นลำดับที่ 3 นั้น บุคคลภายนอกกลับให้ความสำคัญลำดับที่ 1 แก่ การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_2 = 4.46$) ลำดับที่ 2 เป็นการดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_2 = 4.38$) และลำดับที่ 3 เป็นการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัย ($\bar{x}_2 = 4.20$)

จะเห็นได้ว่าบุคคลภายในนั้นให้ความสำคัญกับระบบและวิธีการมากกว่าที่จะคำนึงถึงตัวบุคลากร จากการเลือกลำดับที่ 1, 2 และ 3 ในขณะที่บุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับระบบ รวมถึงการติดตามประเมินผลควบคู่กันไป และที่สำคัญบุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับนักบริหารอาชีพ โดยเลือกเป็นลำดับที่ 5 ในขณะที่บุคคลภายในเลือกเป็นลำดับที่ 7 มหาวิทยาลัยจึงน่าจะกลับมาพิจารณากระบวนการโครงสร้างของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ว่ามีส่วนบกพร่องตรงใด เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานบริหารของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัย มีความคล่องตัวสูงในการบริหาร และการดำเนินการภายใน มหาวิทยาลัย	4.44	.67	4.38	.59	.47
2.	การสรรหานักบริหารอาชีพมา เป็นผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การ เลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.48	1.16	4.15	.90	-3.45**
3.	การให้การสรรหาและเลือก ผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไป ตามคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.67	1.24	3.10	1.14	-2.05*
4.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วม กันเป็นทีม	4.28	.72	4.17	.68	.78
5.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการ ได้ทำงานตามความพอใจ และ ความมุ่งหวังของตน	3.61	.99	3.23	1.06	2.21
6.	การจัดระบบงานธุรการ และ งานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.33	.71	4.07	.80	2.03

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริหาร	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
7.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก มหาวิทยาลัย	4.19	.78	4.20	.57	-1.15
8.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผล การทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	4.23	.83	4.46	.50	-1.72

จากตารางที่ 35 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่องานบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต ด้วยค่า t (t-test) ปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 4 ข้อ จากจำนวน 8 ข้อ คือบุคคลภายนอกมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในในประเด็นดังต่อไปนี้ คือ การสรรหาผู้บริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจากบุคคลภายใน) และการให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบการเลือกตั้งในปัจจุบัน ในขณะที่บุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในประเด็น การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อในอาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของตน และในประเด็น การจัดระบบงานธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ

จากผลการวิจัย ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างทางความคิดของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ในประเด็นหลักในการบริหารในความคิดของบุคคลภายนอกที่อยู่ในระบบธุรกิจนั้น มองที่ตัวบุคคลที่เข้ามาดำเนินการ จะต้องมีความสามารถในระดับที่เรียกว่า มืออาชีพ ทั้งนี้เพราะใน

ระบบธุรกิจแล้ว จะปล่อยให้เกิดความผิดพลาดไม่ได้ และในขณะทำงานก็จำเป็นต้องเป็นกลุ่มที่มีความเข้าใจและไปกันได้ดี ในขณะที่บุคคลภายในกลับมาดูที่ระบบงานที่เอื้อต่อความพอใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร โดยคาดว่าในระบบงานที่ดีย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลได้ตามประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรจะนำมาพิจารณาในประเด็นความคิดของทั้ง 2 กลุ่ม ถ้าสามารถนำมาประยุกต์รวมกันได้ น่าจะเกิดประโยชน์อย่างสูงแก่มหาวิทยาลัยในอนาคต

เป้าประสงค์เกี่ยวกับงานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในภารกิจหลัก 4 ด้าน ของสถาบันการศึกษา นอกจากงานสอน วิจัย ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว งานบริการวิชาการก็เป็นภารกิจหลักประการหนึ่ง ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 ของทบวงมหาวิทยาลัย ได้กำหนดไว้ว่า จะขยายงานบริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาให้กว้างยิ่งขึ้น โดยเน้นการเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 41) ทั้งนี้ก็เพราะว่าการบริการวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันการศึกษานั้น ไม่ได้มีการกระทำกันมากนัก (ระพี สาคริก, สัมภาษณ์) ที่เห็นเด่นชัดก็ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนนั้นควรคำนึงถึงผู้รับด้วย การพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม แล้วเผยแพร่แก่ประชาชน (ต่อพงษ์ วัจนะสวัสดิ์, สัมภาษณ์) เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในส่วนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็ได้เขียนไว้ชัดเจนมาก ในแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม เช่น สนับสนุนการบริการวิชาการแก่ชุมชนทุกรูปแบบ ปรับปรุงการบริการสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรมบริการสังคม และจัดให้มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2528 : 53) และในการบริการวิชาการที่ได้ผลนั้นจะต้องคำนึงถึงผู้รับด้วย มหาวิทยาลัยเป็นผู้ให้บริการเป็นสถาบันอยู่ในสังคมย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน ฉะนั้น บุคคลภายนอกย่อมเป็นกลไกสำคัญให้มหาวิทยาลัยได้ศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต

ตารางที่ 36 ความคิดเห็นต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกของบุคคล
ภายในที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะงานบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการทำงานแก่ประชาชน ทั่วไป	3.38	11	3.43	11	3.42	11
2.	การจัดการฝึกอบรมระยะสั้น ให้แก่ประชาชนทั่วไป	3.93	7	3.90	6	3.91	6
3.	การขยายขอบข่ายพื้นที่ บริการและสาขาวิชาของ วิทยาลัยชุมชน	3.44	10	3.51	9	3.50	10
4.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์	4.10	6	4.14	3	4.14	3
5.	เป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลาง ในการค้นคว้า รวบรวม ทะนุบำรุง รักษา และ เผยแพร่ซึ่งวัฒนธรรม	4.18	4	4.04	4	4.07	5
6.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกจากกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็น กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.79	9	3.49	10	3.55	9

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
7.	เป็นแหล่งรวบรวม และ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.38	1	4.02	5	4.10	4
8.	ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย และประเมินสังคม	4.16	5	3.80	8	3.88	8
9.	การทำให้สังคมยอมรับใน คุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน	4.34	3	4.23	1	4.26	1
10.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของ มหาวิทยาลัยให้วงการ ภายนอกได้รับทราบอย่าง ต่อเนื่อง	4.38	1	4.20	2	4.24	2
11.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความสำเร็จ และล้มเหลวของมหาวิทยาลัย	3.93	7	3.88	7	3.90	7

จากตารางที่ 36 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นั้น บุคคลภายในมีความเห็นว่าการทำให้สังคมยอมรับในคุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบันนั้น มีความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x}_3 = 4.26$)

รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 คือ การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}_3 = 4.24$) และลำดับที่ 3 คือ การจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ทางสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ ($\bar{x}_3 = 4.14$) และที่บุคคลภายในได้ให้ความสำคัญต่อก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย เป็นลำดับที่ 9 ($\bar{x}_3 = 3.55$) ลำดับที่ 10 คือ การขยายขอบข่ายพื้นที่บริการและสาขาวิชาของวิทยาลัยชุมชน ($\bar{x}_3 = 3.50$) และลำดับที่ 11 สุดท้ายคือ การจัดการศึกษาภาคค่ำ หรือภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานแก่ประชาชนทั่วไป ($\bar{x}_3 = 3.42$)

จะเห็นได้ว่าบุคคลภายในได้ให้ความสำคัญกับการยอมรับของสังคมสูง พร้อมกันนั้นก็เห็นว่าการประชาสัมพันธ์ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จัก ในการบริการวิชาการก็ให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ไม่มีเงื่อนไขและข้อผูกมัด ในขณะที่ให้ความสำคัญน้อยมากกับการขยายขอบข่ายและสาขาวิชาของวิทยาลัยชุมชนว่าเป็นการจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการศึกษาในระดับวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก
ของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. 1	\bar{x}_2	S.D. 2	
1.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการทำงานแก่ประชาชน ทั่วไป	3.38	.95	3.43	.91	-0.29
2.	การจัดการฝึกอบรมระยะสั้น ให้แก่ประชาชนทั่วไป	3.93	.74	3.90	.80	.29
3.	การขยายขอบข่ายพื้นที่ บริการและสาขาวิชาของ วิทยาลัยชุมชน	3.44	.91	3.51	.81	-0.52
4.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์	4.10	.68	4.14	.76	-0.36
5.	เป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลาง ในการค้นคว้า รวบรวม ทะนุบำรุง รักษา และ เผยแพร่ซึ่งวัฒนธรรม	4.18	.90	4.04	.89	.95
6.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกจากกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็น กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.79	.84	3.49	.95	2.03*

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. 1	\bar{x}_2	S.D. 2	
7.	เป็นแหล่งรวบรวม และ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.38	.64	4.02	.80	2.97**
8.	ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย และประเมินสังคม	4.16	.74	3.80	.84	2.70**
9.	การทำให้สังคมยอมรับใน คุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน	4.34	.77	4.23	.78	.87
10.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของ มหาวิทยาลัยให้วงการ ภายนอกได้รับทราบอย่าง ต่อเนื่อง	4.38	.73	4.20	.78	1.46
11.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัย	3.93	.89	3.88	.85	.38

จากตารางที่ 37 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายในทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ของมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ในอนาคต ด้วยค่า ที่ (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.05 และ .01 ถึง 3 ข้อใน 10 ข้อคือ บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารมีความเห็นด้วยมากกว่า บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1. การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจาก กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย 2. เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ แนวคิดใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม และ 3. การทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย และ ประเมินสังคม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 ความคิดเห็นต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก
ของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
		N = 242		N = 39		N = 281	
1.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการทำงานแก่ประชาชน ทั่วไป	3.42	11	3.74	10	3.47	11
2.	การจัดการฝึกอบรมระยะสั้น ให้แก่ประชาชนทั่วไป	3.91	6	3.82	8	3.90	6
3.	การขยายขอบข่ายพื้นที่ บริการและสาขาวิชาของ วิทยาลัยชุมชน	3.50	10	3.84	7	3.55	10
4.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิดยู และโทรทัศน์	4.14	3	3.94	2	4.11	3
5.	เป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลาง ในการค้นคว้า รวบรวม ทะนุบำรุง รักษา และ เผยแพร่ซึ่งวัฒนธรรม	4.07	5	3.89	5	4.05	5
6.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกจากกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็น กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.55	9	3.66	11	3.57	9

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
7.	เป็นแหล่งรวบรวม และ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.10	4	4.17	1	4.11	3
8.	ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย และประเมินสังคม	3.88	8	3.87	6	3.88	8
9.	การทำให้สังคมยอมรับใน คุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน	4.26	1	3.79	9	4.20	1
10.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของ มหาวิทยาลัยให้วงการ ภายนอกได้รับทราบอย่าง ต่อเนื่อง	4.24	2	3.92	4	4.20	1
11.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความสำเร็จ และล้มเหลวของมหาวิทยาลัย	3.90	7	3.94	2	3.90	6

จากตารางที่ 38 พบว่าความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคตกนั้นสำคัญที่สุด คือ การทำให้สังคมยอมรับในคุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน และการจัด

ระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง (\bar{x}_5 เท่ากันทั้ง 2 ข้อคือ = 4.20) และความสำคัญลำดับที่ 3 คือ เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม ($\bar{x}_5 = 4.11$) และที่ให้ความสำคัญในลำดับต่ำ ก็คือ ลำดับที่ 9 การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย ($\bar{x}_5 = 3.57$) ลำดับที่ 10 การขยายขอบข่ายพื้นที่บริการและสาขาวิชาของวิทยาลัยชุมชน ($\bar{x}_5 = 3.55$) และลำดับที่ 11 สุดท้าย คือการจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานแก่ประชาชนทั่วไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในรายละเอียดของการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกพบว่า มีความแตกต่างกันในการจัดลำดับความสำคัญมาก ในขณะที่บุคคลภายในเห็นว่าการทำให้สังคมยอมรับในคุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบันสำคัญที่สุด ($\bar{x}_3 = 4.26$) นั้น บุคคลภายนอกกลับเห็นว่ามีความสำคัญเป็นลำดับที่ 9 ($\bar{x}_4 = 3.79$) และในประเด็นที่ว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม บุคคลภายนอกได้ให้ลำดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x}_4 = 4.17$) บุคคลภายในกลับเห็นว่าสำคัญเป็นลำดับที่ 4 ($\bar{x}_3 = 4.10$) และที่แตกต่างกันมากอีกประเด็นหนึ่งก็คือ บุคคลภายนอกเห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ รับทราบและประเมินความสำเร็จ และล้มเหลวของมหาวิทยาลัย มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ($\bar{x}_4 = 3.94$) บุคคลภายในให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 ($\bar{x}_3 = 3.90$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานบริการวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก
ของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. 3	\bar{x}_4	S.D. 4	
1.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการทำงานแก่ประชาชน ทั่วไป	3.42	.92	3.74	.91	-2.03*
2.	การจัดการฝึกอบรมระยะสั้น ให้แก่ประชาชนทั่วไป	3.91	.79	3.82	.79	.65
3.	การขยายขอบข่ายพื้นที่ บริการและสาขาวิชาของ วิทยาลัยชุมชน	3.50	.84	3.84	.84	-2.37**
4.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิดยู และโทรทัศน์	4.14	.75	3.94	.79	1.44
5.	เป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลาง ในการค้นคว้า รวบรวม ทะนุบำรุง รักษา และ เผยแพร่ซึ่งวัฒนธรรม	4.07	.90	3.89	.85	1.15
6.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกจากกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็น กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.55	.94	3.66	1.15	-.67

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะการบริการวิชาการ และความสัมพันธ์กับบุคคล ภายนอก	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D.3	\bar{x}_4	S.D.4	
7.	เป็นแหล่งรวบรวม และ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.10	.79	4.17	.75	-.63
8.	ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย และประเมินสังคม	3.88	.83	3.87	1.05	.06
9.	การทำให้สังคมยอมรับใน คุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน	4.26	.78	3.79	.89	3.39**
10.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของ มหาวิทยาลัยให้วงการ ภายนอกได้รับทราบอย่าง ต่อเนื่อง	4.24	.77	3.92	.90	2.34*
11.	การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัย	3.90	.87	3.94	.85	-.35

จากตารางที่ 39 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล
ภายใน และบุคคลภายนอกที่มีต่องานบริหารวิชาการและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคต ด้วยค่า t (t-test) พบว่ามี 2 ประเด็นที่บุคคลภายใน

มีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก คือในประเด็น การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการทำให้สังคมยอมรับในคุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ ของสถาบัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และที่บุคคลภายนอกมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายใน มีอยู่ 2 ประเด็นคือ การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานแก่ประชาชนทั่วไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการขยายขอบข่ายพื้นที่บริการและสาขาวิชาของวิทยาลัยชุมชน แตกต่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า บุคคลภายนอกได้คาดหวังว่า มหาวิทยาลัยจะเป็นแหล่งกลางของวิทยาการสมัยใหม่ ที่สามารถถ่ายทอดแก่สังคมรอบด้านได้ และหวังจะได้ความรู้ใหม่ ๆ นั้น จากทางสื่อต่าง ๆ และมุ่งหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินสถาบัน มหาวิทยาลัยกลับมองที่ตัวเองมุ่งมั่นจะพัฒนาในตัวของตัวเอง โดยมีได้มองสังคมรอบด้าน มหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้สังคมยอมรับโดยการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ แต่มหาวิทยาลัยไม่ได้มองสังคม ไม่คิดจะให้สังคมภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินตัวเอง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ไม่สามารถบอกได้ว่าที่มหาวิทยาลัยทำในปัจจุบันนี้ และในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของสังคมแล้วหรือยัง มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องนำความคิดเห็นของบุคคลภายนอกมาพิจารณา เพื่อว่าจะสามารถปรับทิศทางให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สมดังวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เป้าประสงค์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของภาคใต้

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตั้งอยู่ในภาคใต้ ซึ่งเป็นภาคที่นับว่ามีทรัพยากรมาก (ระพี สาคริก ปรีดา พัฒนถาบุตร เกษม สุวรรณกุล ต่อพงษ์ วัจนสวัสดิ์ บรม ตันเถียร สัมภาษณ์) อาทิเช่น แร่ ยางพารา ปาล์ม ประมง การท่องเที่ยว และล่าสุดก็มีการค้นพบแก๊สธรรมชาติ ฯลฯ ทิศทางแนวโน้มเศรษฐกิจภาคใต้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าว ปัญหาที่ประสบในปัจจุบันก็คือ ทรัพยากรธรรมชาติของภาคใต้ถูกขูดคั้น และจำหน่ายออกไปในรูปของวัตถุดิบ (เกษม สุวรรณกุล ปรีดา พัฒนถาบุตร ระพี สาคริก สัมภาษณ์) ทรัพยากรธรรมชาติ ออกจากชุมชน เข้าสู่เมือง สุดท้ายก็ไปต่างประเทศ ในขณะที่ทรัพยากรถูกขูดคั้นจำหน่ายไปอย่างมหาศาล ผลตอบแทนกลับสู่ชุมชนมีน้อยมาก (ต่อพงษ์ วัจนสวัสดิ์, สัมภาษณ์) มหาวิทยาลัยในฐานะเป็นสถาบันอยู่ในท้องถิ่น

ภาคใต้ ควรจะอำนวยความสะดวกให้แก่ท้องถิ่น ในการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้
 ออกมาในรูปของสินค้าที่สำเร็จรูป และมหาวิทยาลัยจะทำได้ก็ต้องได้รับความร่วมมือกับเอกชน
 ในด้านงบประมาณ (เกษม สุวรรณกุล สัมภาษณ์) ในขณะที่ทรัพยากรหลายประการมีปัญหา
 เช่น แร่ ได้มีการขุดค้นเช่นปัจจุบัน จะหมดในอีก 30 ปีข้างหน้า (ต่อพงษ์ วัจนสวัสดิ์
 สัมภาษณ์) ปาล์ม มีวัตถุดิบทดแทน (บรม ตันเถียร, สัมภาษณ์) มีคู่แข่งที่สำคัญคือ มาเลเซีย
 และความต้องการของตลาดโลกจำกัด สำคัญที่สุดก็คือข้อจำกัดของการผลิต (เกษม สุวรรณกุล
 สัมภาษณ์) ยางพารา มีอนาคตที่ดี ประมงก็มีปัญหาเรื่องน่านน้ำสากลเกี่ยวกับเขตชายฝั่ง 200
 ไมล์ การท่องเที่ยว ซึ่งดูจะมีอนาคตที่สดใส แต่ก็ขาดบุคลากรและการส่งเสริมที่จริงจัง (พลเอก
 หาญ ลีนาถนถ, สัมภาษณ์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในฐานะมหาวิทยาลัยในภูมิภาค จะต้อง
 ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่ท้องถิ่นที่จะนำไปพัฒนาทรัพยากร และความรู้
 ที่ได้จากการวิจัยก็จะได้นำมาสอนศิษย์ เป็นวิชาที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับชุมชน นำไปใช้ทันที
 ตามความต้องการของสังคม (บัว อิงภากรณ์ 2530 : 115)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 ความคิดเห็นต่อการประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้
ของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 49		N = 193		N = 242	
		\bar{x}_1	Rank	\bar{x}_2	Rank	\bar{x}_3	Rank
1.	ยางพารา	4.63	2	4.59	1	4.60	1
2.	ปาล์มน้ำมัน	4.36	4	4.36	3	4.36	3
3.	มะพร้าว	3.69	9	3.94	8	3.90	8
4.	กาแฟ	3.75	8	3.88	9	3.86	9
5.	การประมง	4.71	1	4.50	2	4.55	2
6.	การปศุสัตว์	3.89	5	3.96	6	3.95	6
7.	ป่าไม้	3.65	10	3.87	10	3.83	10
8.	เหมืองแร่	3.87	6	4.09	5	4.05	5
9.	การท่องเที่ยว	4.46	3	4.25	4	4.30	4
10.	ผักและผลไม้	3.85	7	3.96	6	3.95	6

จากตารางที่ 40 พบว่าความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีต่อการประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้นั้น ได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับยางพารา ($\bar{x}_3 = 4.60$) และลำดับรองลงมาคือ การประมง ($\bar{x}_3 = 4.55$) ลำดับที่ 3 คือ ปาล์มน้ำมัน ($\bar{x}_3 = 4.36$) และลำดับที่ 4 คือการท่องเที่ยว ($\bar{x}_3 = 4.30$) และให้ความสำคัญในระดับต่ำ กับมะพร้าว ($\bar{x}_3 = 3.90$) เป็นลำดับที่ 8 ลำดับที่ 9 คือกาแฟ ($\bar{x}_3 = 3.86$) และลำดับสุดท้ายที่ 10 คือป่าไม้ ($\bar{x}_3 = 3.83$)

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้ของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร และไม่มีตำแหน่งบริหาร

ข้อที่	ปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ	มีตำแหน่งบริหาร		ไม่มีตำแหน่งบริหาร		t
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	ยางพารา	4.63	.66	4.59	.63	.36
2.	ปาล์มน้ำมัน	4.36	.75	4.36	.75	.04
3.	มะพร้าว	3.69	.91	3.94	.81	-1.90
4.	กาแฟ	3.75	.85	3.88	.86	-.91
5.	การประมง	4.71	.54	4.50	.70	1.92
6.	การปศุสัตว์	3.89	.77	3.96	.89	-.51
7.	ป่าไม้	3.65	.99	3.87	.99	-1.40
8.	เหมืองแร่	3.87	.99	4.09	.87	-1.50
9.	การท่องเที่ยว	4.46	.73	4.25	.80	1.66
10.	ผักและผลไม้	3.85	1.0	3.96	.92	-.74

จากตารางที่ 41 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจของภาคใต้ ด้วยค่า t (t-test) ไม่พบความแตกต่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 ความคิดเห็นต่อการประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้ของ
บุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 242		N = 39		N = 281	
		\bar{x}_3	Rank	\bar{x}_4	Rank	\bar{x}_5	Rank
1.	ยางพารา	4.60	1	4.74	1	4.62	1
2.	ปาล์มน้ำมัน	4.36	3	4.46	2	4.38	3
3.	มะพร้าว	3.90	8	3.43	10	3.83	9
4.	กาแฟ	3.86	9	3.46	9	3.80	10
5.	การประมง	4.55	2	4.46	2	4.54	2
6.	การปศุสัตว์	3.95	6	4.10	5	3.98	6
7.	ป่าไม้	3.83	10	3.89	6	3.84	8
8.	เหมืองแร่	4.05	5	3.79	7	4.01	5
9.	การท่องเที่ยว	4.30	4	4.43	4	4.32	4
10.	ผักและผลไม้	3.95	6	3.79	7	3.93	7

จากตารางที่ 42 พบว่าความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคใต้ ในกลุ่มที่มีความสำคัญในลำดับสูงคือ ลำดับที่ 1 ยางพารา ($\bar{x}_5 = 4.62$) ลำดับที่ 2 การประมง ($\bar{x}_5 = 4.54$) ลำดับที่ 3 ปาล์มน้ำมัน ($\bar{x}_5 = 4.38$) และลำดับที่ 4 คือ การท่องเที่ยว ($\bar{x}_5 = 4.32$) และในกลุ่มที่มีความสำคัญต่ำ ลำดับที่ 8 ป่าไม้ ($\bar{x}_5 = 3.84$) ลำดับที่ 9 มะพร้าว ($\bar{x}_5 = 3.83$) และลำดับที่ 10 สุดท้ายคือ กาแฟ ($\bar{x}_5 = 3.80$)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในรายละเอียดของการจัดลำดับความสำคัญพบว่า ส่วนมากไม่มีความแตกต่างกัน จะมีก็เพียงป่าไม้เท่านั้นที่บุคคลภายนอกให้เป็นลำดับที่ 6 ($\bar{x}_4 = 3.89$) ในขณะที่บุคคลภายในให้เป็นลำดับที่ 10 ($\bar{x}_3 = 3.83$)

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ
ภาคใต้ ของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ข้อที่	ปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	
1.	ยางพารา	4.60	.64	4.74	.44	-1.32
2.	ปาล์มน้ำมัน	4.36	.75	4.46	.64	-.77
3.	มะพร้าว	3.90	.84	3.43	.59	3.29**
4.	กาแฟ	3.86	.86	3.46	.64	2.74**
5.	การประมง	4.55	.68	4.46	.64	.76
6.	การปศุสัตว์	3.95	.87	4.10	.75	-1.0
7.	ป่าไม้	3.83	1.0	3.89	.91	-.39
8.	เหมืองแร่	4.05	.90	3.79	.83	1.66
9.	การท่องเที่ยว	4.30	.80	4.43	.82	-.97
10.	ผักและผลไม้	3.95	.94	3.79	.83	.95

จากตารางที่ 43 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อบ้างปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยค่า t (t-test) ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือบุคคลภายในมีความเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในประเด็นต่อไปนี้คือ 1. มะพร้าว และ 2. กาแฟ

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ยางพารา และเหมืองแร่ ซึ่งเคยเป็นปัจจัยหลักของเศรษฐกิจภาคใต้ปัจจุบันที่ยังมีความสำคัญอยู่ก็คือ ยางพารา เหมืองแร่ ได้ลดความสำคัญลงไปมาก ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณของแร่ล้นน้อยลง ประกอบกับการพัฒนาวัตถุดิบอื่นขึ้นมาแทนที่ มหาวิทยาลัยควรจะต้องพิจารณาปัจจัยหลักเหล่านี้ แล้วดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิจัย แสวงหาความรู้ ผลผลิตชนิดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และพัฒนาให้ครบวงจรเพื่อเป็นความหวังใหม่ของสังคม