



บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ศึกษาทัศนะที่มีต่อเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหาร และระหว่างบุคคลภายในและบุคคลภายนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อนำเสนอเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งแบบบรรยาย และในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ บางส่วนที่เป็นการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบความเรียง เฉพาะประเด็นสถานภาพปัจจุบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบ

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์เอกสารรวมทั้งการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหาร กับกลุ่มบุคคลภายในและภายนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

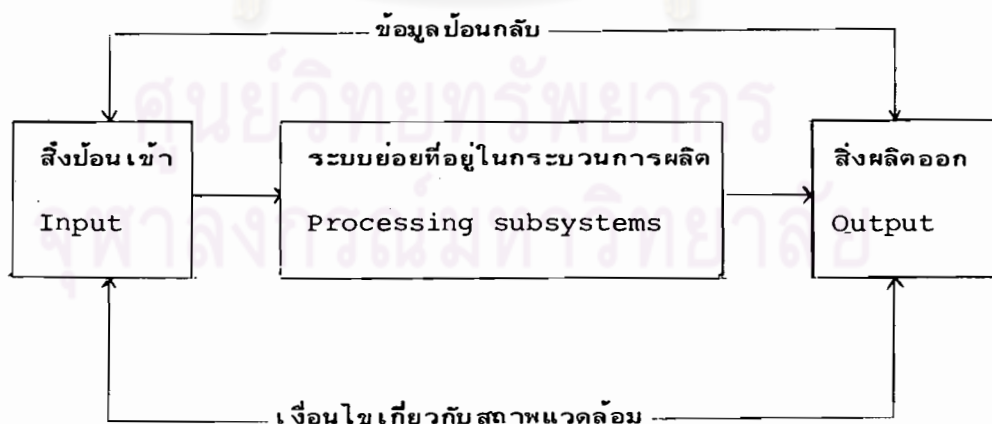
ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่ม ประชากรในเชิงสถิติ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การจัดลำดับความสำคัญ (Rank) และผลการทดสอบ

ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อ เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระหว่างกลุ่มบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหาร และระหว่างกลุ่มบุคคลภายในและกลุ่มบุคคลภายนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยการทดสอบ ที-เทสต์ (t-test) โดยใช้เกณฑ์ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 นอกจากนั้นยังนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบไปกับการวิเคราะห์เชิงสถิติด้วย

### ส่วนที่ 1 สถานภาพปัจจุบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวโน้มของทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต รวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ประมวล เป็นภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันโดยพิจารณาในรูปแบบของโครงสร้างองค์ประกอบเชิงระบบ (system) ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาวิเคราะห์เป็นการพิจารณาองค์ประกอบที่ครบวงจร สำหรับรูปแบบของระบบที่ใช้เป็นแนวในการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบดังนี้



เพื่อให้การวิเคราะห์ประเด็นสอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันที่เป็นจุดติ จุดอ่อนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจะได้เลือกศึกษาเป็นบางประเด็นปัญหาดังนี้

ตัวป้อน	กระบวนการ	สิ่งแวดล้อม	ผลผลิต
1. นิสิต	1. ระบบบริหารงานบุคคล	1. สภาพความซ้ำซ้อนกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ	1. บัณฑิต
2. อาจารย์	2. ระบบบริหารการเงิน		2. วิจัย
3. หลักสูตร	3. ระบบบริหารวิชาการ		3. บริการวิชาการ
4. อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4. กระบวนการเรียนการสอน		แก่ชุมชน
5. การเงินการงบประมาณ			

1. ตัวป้อน (input) ตัวป้อนที่มีผลบ่งบอกลักษณะหรือสถานภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันคือ

1.1 นิสิต กล่าวคือ เป็นที่ยอมรับกันว่า นิสิตในระดับปริญญาตรีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นเป็นนิสิตที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลชั้นหัวกะทิของประเทศ (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) จากข้อมูลนิสิตใหม่ของมหาวิทยาลัยชี้ให้เห็นว่าผู้ที่สอบเข้าได้มักจะเป็นผู้ที่สอบเพียงครั้งเดียวและครั้งแรกก็เข้าได้ เลือกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก เป็นนักเรียนที่เรียนดีได้รางวัล เรียนดีมาแล้ว เป็นเด็กในกรุงเทพฯ ฐานะร่ำรวยละ 60 ส่วนใหญ่อยู่ในความอุปการะของบิดา มารดา และพักอยู่กับบิดามารดาเป็นส่วนใหญ่ ที่ต้องเสียค่าเช่าเพียงร้อยละ 10 บิดามารดามีรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 9,000 บาท (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 : 19) สำหรับนิสิตในระดับบัณฑิตศึกษานั้นคุณภาพยังเป็นที่สงสัย (ถาวร วัชรราชัย ในการประชุมโต๊ะกลมเรื่อง มหาวิทยาลัยวิจัยในความคาดหวัง, เทปดลับ) จากข้อมูลนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อายุ

เฉลี่ย 24 ปี เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและยังไม่ได้ทำงาน สามารถมาเรียน  
 เต็มเวลาได้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 : 19) ได้มีการตั้งข้อสังเกตว่านิสิตศึกษา  
 บัณฑิตศึกษาในบางสาขาไม่สามารถคัดเลือกผู้มีคุณภาพเข้าเรียนได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่ง  
 อาจเป็นเพราะนิสิตที่สำเร็จมาเข้าเป็นคนที่มีความสามารถสูง ก็จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและ  
 ไม่มีโอกาสมาศึกษาต่อ แต่ผู้มีโอกาสศึกษาคอนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถหางานได้ และมาเรียน  
 ต่อให้เอรองาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานการประชุมคณะกรรมการวิจัยสถาบัน  
 ครั้งที่ 10/2527) ในปีการศึกษา 2528 สัดส่วนนิสิตในระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์  
 และเทคโนโลยี : สาขาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ คิดเป็น 40 : 60 ส่วนในระดับบัณฑิต  
 ศึกษาสัดส่วนนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
 คิดเป็น 30 : 70 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2529 : 14-15)

1.2 อาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิดีมาก ดีกว่ามหา-  
 วิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งหมดในประเทศ (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล กัลยา ไสภณนิช บังจัย  
 มุขนาค ทิตยา สุวรรณชฎ, สัมภาษณ์) จากข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ประจำในปี 2527  
 พบว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาเอก : โท : ตรี คิดเป็น  
 27 : 64 : 9 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ สำหรับ สัดส่วน  
 ของตำแหน่งทางวิชาการปรากฏว่า สัดส่วน ศ. : รศ. : ผศ. : อ. คิดเป็น 4 : 29 :  
 39 : 32 สัดส่วนจำนวนอาจารย์ : นิสิต (เต็มเวลา) คิดเป็น 1 : 7 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์  
 ของทบวงมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าคุณภาพและปริมาณของอาจารย์อยู่ในระดับที่ดีมาก  
 ฮาโรลด์ ดับบลิว ซี (Harold W. See, 1983) ได้กล่าวถึง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ไว้ว่า คุณภาพของอาจารย์จุฬามีความเป็นเลิศ แต่ทำงานด้วยสมรรถภาพต่ำ และบังเกิดผล  
 ออกมาต่ำจริง ๆ บางคณะได้รายงานว่ อาจารย์ไม่ทำอะไรอื่น มากไปกว่าการสอนแต่เพียง  
 ในชั้นเรียน งานอื่น ๆ ไม่สนใจ บอกว่าไม่ใช่หน้าที่ซึ่งจากข้อมูลภาระงานสอนของอาจารย์  
 ก็เป็นที่ยืนยันเช่นนั้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2527 ก : 5-8) กล่าวคือ  
 ปรากฏว่า อาจารย์รับผิดชอบเฉลี่ยแล้วคนละประมาณ 1 รายวิชา ในด้านกลุ่มการสอนพบว่า  
 อาจารย์ 1 คนรับผิดชอบสอนประมาณ 2 กลุ่ม (section) ในด้านจำนวนหน่วยกิตที่รับ-  
 รับผิดชอบพบว่า อาจารย์รับผิดชอบคนละประมาณ 2-3 หน่วยกิต ในด้านจำนวนชั่วโมงสอนต่อ

สัปดาห์พบว่า อาจารย์รับผิดชอบสอนประมาณคนละ 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนั้นยังมีข้อคิดเห็นว่า อาจารย์ยังไม่ได้อุทิศตัวหรือเสียสละเพื่อทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์ (กัลยา ไสภณพนิช, สัมภาษณ์) ประกอบกับสภาพความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยต่ำ จึงทำให้อาจารย์ต้องออกไปประกอบกิจการอื่น ๆ ภายนอกมากขึ้น (ประติษฐ์ เชี่ยวสกุล, กัลยา ไสภณพนิช, สัมภาษณ์) อาจารย์ที่มีอยู่ หรือที่ไม่มีโอกาสดังกล่าว จะต้องเป็นผู้รับภาระงานหนักแทนผู้อื่น แต่ได้รับผลตอบแทนเท่ากัน ซึ่งเป็นการบั่นทอนขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

1.3 หลักสูตร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการศึกษาที่ครอบคลุมสาขาวิทยาการหลากหลายทั้งวิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษากว่า 228 สาขาวิชา ได้รับการควบคุมดูแลมาตรฐานวิชาการโดยภาคีวิชาต่าง ๆ 128 ภาคีวิชา ส่วนใหญ่ทุก ๆ หลักสูตรจะเน้นความรู้เฉพาะเจาะจงของวิชาการแต่ละสาขา ส่วนวิชาความรู้ที่มีลักษณะเน้นสหสาขาวิชามีเพียง 3 หลักสูตรเท่านั้นและเป็นระดับบัณฑิตศึกษา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 10) หลักสูตรในปัจจุบันมุ่งให้บัณฑิตมีความรู้ในแนวลึกมาก เกินไป เช่น หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หรือ เศรษฐศาสตร์นั้น เน้นวิชาการดูประหนึ่งกับจะผลิตนักวิทยาศาสตร์ หรือนักเศรษฐศาสตร์ แต่ในความเป็นจริง ไม่มีใครจ้างผู้จบระดับปริญญาตรีไปเป็นผู้เชี่ยวชาญเช่นนั้นได้ จึงเป็นการผลิตที่ลงทุนมาก และค่อนข้างสูญเปล่า (กัลยา ไสภณพนิช, สัมภาษณ์) หลักสูตรปริญญาตรีควรเป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้รู้มากกว่า 1 สาขาวิชา (interdisciplinary) ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จึงควรเป็นหลักสูตรที่เน้นความรู้ลึกในวิชาการเฉพาะด้านที่สนใจ (ประติษฐ์ เชี่ยวสกุล, สัมภาษณ์) ในการสัมมนาเรื่อง แผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิต ได้มีข้อเสนอให้จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีให้เป็นสหสาขาวิชามากขึ้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการ 2527 : 19) หลักสูตรปัจจุบันเน้นภาคทฤษฎีมาก จนผลิตไม่ได้ฝึกปฏิบัติกับประสบการณ์จริงในสังคม (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) ขาดการประเมินผลหลักสูตรอย่างชัดเจนว่าหลักสูตรที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร หลักสูตรใดควรยกเลิกไปบ้าง การปรับปรุงหลักสูตรแต่ละครั้งเป็นการเพิ่ม การเปิดรายวิชาใหม่ ๆ ซึ่งไม่ได้มีการทบทวนความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความจำเป็น ของสังคม แต่มักจะเป็นเพราะอาจารย์ที่เรียนวิชานั้นกลับมาจากต่างประเทศ และต้องการจะ

สอนวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องรู้ก็ได้ (ทองจันทร์ หงส์ลดาภรณ์, สัมภาษณ์)

1.4 อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก อาจารย์สถานที่ประเภทห้องเรียน ห้องปฏิบัติการของจุฬามีมากพอและพร้อมที่จะเอื้อต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมาก แต่ มหาวิทยาลัยยังใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ที่มีอยู่ไม่ได้เต็มศักยภาพ การใช้ประโยชน์ ห้องเรียนยังอยู่ในอัตราที่ต่ำ (ปัจฉัย บุนนาค, สัมภาษณ์) ในขณะที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีระบบการลงทะเบียนเป็นส่วนกลาง คือ มีสำนักทะเบียนและประมวลผลแค่ในทางปฏิบัติ สำนักทะเบียนก็ไม่ได้ทำหน้าที่หรือมีอำนาจในการจัดบริการการใช้ประโยชน์ห้องเรียนแก่คณะ ต่าง ๆ ได้ ปัจจุบันจึงเป็นไปได้ว่าในขณะที่บางคณะขาดแคลนห้องเรียน แต่บางคณะมีที่เหลือ เพื่อ ซึ่งส่วนกลางไม่อาจจัดให้คณะอื่น ๆ เข้าใช้แทนได้ (Harold W. See, 1983) จาก ข้อมูลการใช้ประโยชน์ห้องเรียนของคณะต่าง ๆ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปีการศึกษา 2525 ปรากฏว่า ภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยมีอัตราการใช้ห้องเรียนเพียงร้อยละ 55.51 ของอัตราการใช้ห้องเรียนเต็มที่คือสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วประมาณสัปดาห์ละ 19.43 ชั่วโมง หรือวันละประมาณ 4 ชั่วโมงเท่านั้น ในจำนวนนี้ปรากฏว่าคณะอักษรศาสตร์ มีอัตราการใช้ห้องเรียนเกิดสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง ในขณะที่คณะอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีอัตราการใช้ ห้องเรียนแล้วเพียงสัปดาห์ละประมาณ 17-18 ชั่วโมงเท่านั้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2527 ค : 9-10) การเจริญเติบโตของจุฬามีความเป็นมาจากโครงสร้าง แบบสมาพันธ์ หรือสหพันธรัฐ ทำให้มีผลต่อแนวคิดแบบคณะนิยม ซึ่งมีผลต่อการไม่สามารถบริ- หารการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่โดยส่วนกลางและการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ นอกจากนี้ แหล่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูลยังมีปัญหา เรื่องคุณภาพการให้บริการสืบค้น ข้อมูลรวมทั้งปัญหาที่มีอยู่เสมอว่า ไม่มีคำราพอเพียงที่ทันสมัย และเหมาะสมกับความต้องการ ของผู้ใช้ ในขณะเดียวกันงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อการนี้ เหลือจ่ายทุกปี (จุฬาลงกรณ์- มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2526 ก : 5)

1.5 การเงินการงบประมาณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีแหล่งทรัพยากรการเงิน ของมหาวิทยาลัยเอง เป็นส่วนสมทบกับทรัพยากรจากรัฐ นับว่าเป็นจุดดีอีกประการหนึ่งของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปัจฉัย บุนนาค วิกรม เมาลานนท์ พิชัย วาศนาส่ง ทิตยา สุวรรณชฎ กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถ

ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการ วิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการให้ทุนอุดหนุนการศึกษาให้สวัสดิ การแก่ข้าราชการและนิสิต เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ สมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนขวัญ และ กำลังใจ การดำเนินการในภาระดังกล่าวนี้ได้รับการสนับสนุนจาก เงินงบประมาณแผ่นดินตาม ที่ได้รับจัดสรรเป็นรายปี และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัย ได้จัดสรรเงินรายได้ (เงินงบประมาณผลประโยชน์) ของมหาวิทยาลัย สมทบอีกจำนวนหนึ่ง ในปีงบประมาณ 2528 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณแผ่นดิน เป็นเงิน 581.7714 ล้านบาท ต่อมาเนื่องจากสภาวะความจำเป็นทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงถูกตัดทอนงบประ- มาณลงเหลือ 568.7782 ล้านบาท ซึ่งลดลงจากปีก่อน 0.94% และนับ เป็นปีแรกที่มหา- วิทยาลัยได้รับงบประมาณแผ่นดินลดลงจากปีที่แล้วมา และมหาวิทยาลัยได้จัดสรรเงินผลประ- โยชน์จำนวน 186.615 ล้านบาท (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2529 : 28- 29) เพื่อเสริมงบประมาณแผ่นดิน และให้คล่องตัวทางการดำเนินงานมากขึ้น ในการดำเนิน- งานแต่ละปีจึงพอสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยใช้จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินประมาณร้อยละ 75 และงบประมาณเงินผลประโยชน์ ร้อยละ 25 ในส่วนของงบประมาณเงินผลประโยชน์ นี้ได้มีข้อสังเกตจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามหาวิทยาลัยควรใช้เงินในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดย ให้อย่างเหมาะสมระเบียบการใช้เงินส่วนนี้ให้คล่องตัว และเป็นอิสระ เนื่องจากปัจจุบันถึงแม้ มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณของตนเองส่วนหนึ่ง แต่ก็ยังมีกฎระเบียบที่หมุ่หมิม และอิงกับกฎ ระเบียบของทางราชการมากจนไม่มีอิสระ (กฤษณะ สีวะกฤษณ์กุล วิกรม เมาลานนท์, สัมภาษณ์) จะเห็นได้ว่าความเป็นอิสระในการดำเนินงานบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะใน การบริหารการเงิน เป็นหลักการพื้นฐานในการดำเนินงานในมหาวิทยาลัย การที่มหาวิทยาลัย ยังต้องรับการสนับสนุนทรัพยากรจากรัฐเป็นรายปี ซึ่งรัฐจะจัดสรรให้แตกต่างกันไปตามสภาวะ ทางเศรษฐกิจของประเทศ จะมีผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าในฐานะผู้นำ ทางวิชาการได้ยาก จากงบประมาณที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับในปีงบประมาณ 2528 ดังกล่าวนั้นแล้ว เมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อแล้ว เท่ากับมูลค่าจริงของงบประมาณปี 2528 ลดน้อยลงกว่าเดิม ในขณะที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ จึงมีอาจารย์ และข้าราชการอาวุโสมาก งบประมาณที่ได้รับจึงเป็นงบเพื่อเพิ่มและปรับ เงินเดือน เป็นอัตรา ส่วนที่มากกว่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ งบประมาณเพื่อการพัฒนาจึงลดลงไปเพียงเพื่อรักษาสถานภาพ

งานเดิม เท่านั้น ในลักษณะ เช่นนี้จะเป็นปัญหาอุปสรรคที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอาจจะต้องประ-  
สมอยู่อีกในอนาคต

2. กระบวนการ (Process) สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบด้านกระบวนการที่มีผลกระทบ  
ต่อระบบการผลิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีดังนี้

2.1 ระบบบริหารบุคคล ระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเป็นระบบที่อิงอยู่  
กับระบบบริหารบุคคลที่เน้นข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไป ระเบียบปฏิบัติการรับเข้า การให้  
ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจน การออก ไม่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพ และ  
เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน (ชมรมสวนหลวง, 2528 : 3-5) ระบบบริหารบุคคลที่  
เป็นอยู่ทุกวันนี้ไม่เอื้อและไม่ดึงดูดให้คนดี มีคุณภาพอยู่กับมหาวิทยาลัยได้นาน เพราะคนที่มี  
ลักษณะสร้างสรรค์ (innovative) ไม่เท่ากัน กลับได้ผลตอบแทนเท่ากัน (วิกรม เมลา-  
นนท์ ทิตยา สุวรรณชฎ, สัมภาษณ์) คนที่ไม่มีความคิดลักษณะสร้างสรรค์เลย ก็สามารถอยู่  
ได้อย่างสบายไปเรื่อย ๆ และที่สำคัญมหาวิทยาลัยไม่สามารถลงโทษคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ  
ไม่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยออกจากมหาวิทยาลัยได้ (ทองจันทร์  
หงส์ลดาภรณ์, สัมภาษณ์) เมื่อบุคคลผู้นั้นได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการประจำมหาวิทยาลัย  
หลังผ่านพ้นช่วงทดลองปฏิบัติราชการเพียง 1 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นมากไม่เพียงพอแก่การ  
พิจารณาตัดสินได้ลึกซึ้ง (Harold W. See, 1983 : 3) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้  
เจริญเติบโตได้ไม่เท่าเทียมกัน บุคลากรสาย ข และ ค ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จน  
ในที่สุดไม่แกร่งพอที่จะรับภาระงานในฐานะผู้สนับสนุนวิชาการได้ เปรียบเหมือนจุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัยเป็นคนที่หัวโต แต่แขนขาเล็ก ซึ่งไม่ผิดอะไรจากคนพิการ (กฤษณะ คิวะ-  
กฤษณ์กุล, สัมภาษณ์)

2.2 ระบบบริหารการเงิน งบประมาณในการบริหารมหาวิทยาลัยประมาณ 75%  
เป็นงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งแน่นอนว่าในการบริหารการเงินส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย เพื่อ  
ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องมีขั้นตอนดำเนินการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก  
ที่ดูแลการใช้เงินของแผ่นดินอยู่ทั้งทางตรง ทางอ้อม ตั้งแต่ กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ  
กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจน



ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติของทางราชการที่ซับซ้อน และที่สำคัญคือ หน่วยงานภายนอกเหล่านี้ บุคลากรของหน่วยงานเหล่านี้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลการเงินของมหาวิทยาลัยไม่ได้เข้าใจ ธรรมชาติของมหาวิทยาลัย ว่าแตกต่างจากหน่วยราชการอื่น ๆ อย่างไร (ทองจันทร์ หงส์ลดาธรมณ์, สัมภาษณ์) จึงเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารการเงิน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญนำไปสู่ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย

2.3 ระบบบริหารวิชาการ หน่วยวิชาการที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารวิชาการคือ ภาควิชา ปัจจุบันผู้นำทางวิชาการระดับภาควิชา คือ หัวหน้าภาควิชา ยังไม่สามารถมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการที่แท้จริงได้ ได้มีการอภิปรายกันว่า ระบบการได้มาซึ่งหัวหน้าภาค โดยการสรรหาและ เลือกตั้งนั้นไม่เอื้อให้ได้มาซึ่งหัวหน้าภาควิชาที่มีคุณสมบัติทางวิชาการสูง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในภาควิชาได้ ประเด็นที่ได้แย้งก็คือ ไม่ว่าหัวหน้าภาควิชาจะมาจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ตาม หากไม่มีการจัดระบบบังคับบัญชาภายในภาคที่มีขั้นตอนลดหลั่นลงมา เพื่อให้เกิดอำนาจการบังคับบัญชาแล้ว ความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่อาจเกิดขึ้นได้ (ชมรมสวนหลวง, 2529 : 2) ตำแหน่งทางวิชาการ "ศ." "รศ." "ผศ." ไม่ได้มีความหมายในตัวเอง เช่น ตำแหน่ง ศ. นั้นเป็นตำแหน่งที่ได้มาโดยมีกฎเกณฑ์ทางวิชาการรองรับถึงความเป็นเลิศในวิชาการนั้น ๆ จึงน่าจะเป็นบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ แต่ "รศ." "ผศ." ไม่ได้มีความหมายว่าผู้ที่ได้ตำแหน่งนั้น จะต้องเป็น "รอง" ของ "ศ." คนไหน หรือ "ผู้ช่วย" ของ "ศ." คนไหน ที่จะทำให้เกิดการร่วมทีมกันทำงาน โดยมีผู้ที่เก่งที่สุดเป็นผู้นำได้ (ถาวร วัชรภักย์ ในการประชุมโต๊ะกลม เรื่อง มหาวิทยาลัยวิจัยในความคาดหวัง : กรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เทปคasset) นอกจากนั้นในเรื่องของรายวิชาซ้ำซ้อนในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถแก้หรือลดปัญหาไปได้ ตลอดจนการเปิดวิชาใหม่ ๆ อยู่เสมอ และให้โอกาสนิสิตเลือกเรียนได้โดยเสรี จนในบางวิชามีนิสิตเรียนไม่ถึง 10 คน เหล่านี้ก็ยังเป็นปัญหาที่ทำให้มหาวิทยาลัยต้องสูญเสียทรัพยากรไปโดยใช่เหตุ โดยไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

2.4 กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานิสิต เมื่อจุฬาลงกรณ์นิสิตใหม่ที่มีคุณภาพสูงดังกล่าวนั้นมาแล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมี

กระบวนการเรียนการสอนอะไรที่จะพัฒนาให้บัณฑิต เหล่านั้นกลายเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ กระบวนการเรียนการสอนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบ่อนมากเกินไป นิสิตได้ความรู้มาง่าย ไม่ได้คิดค้น ศึกษาด้วยตนเอง จึงทำให้บัณฑิตของเราไม่มีความอดทนเหมือนบัณฑิตในมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, กัลยา โสภณพนิช ปัจฉัย นუნนาค วิกรม เมาลานนท์, สัมภาษณ์) นอกจากนั้นกระบวนการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังมีจุดด้อยในเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ต่อนิสิต ปัจจุบันมักพบว่า อาจารย์มักไม่ค่อยสนใจงานสอน และการพบปะนิสิตเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอย่างมีคุณภาพดีเยี่ยม เหมือนการให้ความสำคัญกับผลงานวิชาการ (Harold W. See, 1983)

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในปัจจุบันที่เป็นจุดเด่นมากที่สุด คือ

3.1 จำนวนสถาบันอุดมศึกษา ประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาทั้งที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดส่วนราชการอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ณ ปี 2527 ปรากฏว่ามีมหาวิทยาลัยของรัฐ 14 แห่ง วิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง และวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข โรงเรียนหรือสถาบันวิชาชีพเฉพาะทางของส่วนราชการ รวมอีกกว่า 200 แห่ง และโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สอนระดับหลักมัธยมศึกษา คือ ประกาศนียบัตรชั้นสูง ซึ่งเทียบได้กับอนุปริญญาอีกกว่า 100 แห่ง (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2527 : 198) ถ้ามองเฉพาะอุดมศึกษาของรัฐ ปรากฏว่า ใช้งบประมาณแผ่นดินประมาณปีละเกือบ 5,000 ล้านบาท หรือร้อยละ 12 ของงบประมาณการศึกษา อุดมศึกษานั้นแพงกว่าประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็มีค่าใช้จ่ายต่อหัวนิสิตสูงมาก (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) เมื่อเปรียบเทียบสาขาวิชาที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย พบว่าส่วนใหญ่สาขาวิชาที่มีในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็มีในวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยเอกชน รวมทั้งมหาวิทยาลัยจำกัดรับ และไม่จำกัดรับอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ใหญ่และมีผู้รู้ผู้เล่นกระจายครอบคลุมทุกสาขาวิชา จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อมีสถาบันอุดมศึกษาเกิดมากขึ้น ย่อมเกิดการแข่งขันเปรียบเทียบในผลผลิตของแต่ละสถาบัน ทั้งในด้านผลผลิตด้านตัวบัณฑิต ด้านการผลิตความรู้ และด้านการบริการความรู้ให้สังคม เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนของแต่ละสถาบัน



4. ผลผลิต (Output) จากสภาพตัวป้อน กระบวนการ และเงื่อนไขสภาพแวดล้อมดังกล่าวมาแล้ว ได้ส่งผลถึงผลผลิตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยดังนี้

4.1 บัณฑิต ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2527) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลิตบัณฑิตปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็น 36 : 64 สัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์นั้นมากกว่าครึ่งหนึ่งของบัณฑิตทั้งหมด ซึ่งในระดับปริญญาโทก็เช่นกัน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2529 : 14) ในขณะที่สังคมปัจจุบันของประเทศกำลังเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรม มีความต้องการบัณฑิตในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากกว่าทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (สำนักงานปลัดทบวง, 2527 : 168-170) ในด้านคุณภาพนั้น ได้มีการกล่าวกันว่า บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่อดทน ไม่สู้งาน ในบางสาขาบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับไม่ได้ (กฤษณะ ศีวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) มีความเชื่อมั่นในวิชาการมากจนไม่รู้จักปรับหรือประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่แท้จริง ซึ่งเป็นผลเสียต่อการดำรงอยู่ในโลกแห่งความจริง มนุษย์สัมพันธ์ที่ย่อน ในบางสาขาซึ่งเคยเด่นมากในปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ไม่กล้าบอกดีกว่า เพียงแต่บอกว่าไม่ด้อยกว่าที่อื่นเท่านั้น (กัลยา โสภณพิช, สัมภาษณ์) จากข้อมูลภาวะการทำงานของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงปี 2520-2526 ปรากฏว่าร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำในระยะเวลาเดียวกันของแต่ละปีมีแนวโน้มลดต่ำลง (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2526 ง : 15) จะเห็นได้ว่าในเชิงปริมาณนั้นผลผลิตด้านบัณฑิตในแต่ละสาขายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมซึ่งมีแนวโน้มของการเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมแน่นอน ส่วนในด้านคุณภาพนั้นแม้จะมีข้อมูลที่แสดงถึงภาวะการทำงานที่ลดต่ำลง และเสียงสะท้อนจากผู้บัณฑิตบ้าง ก็ยังมีได้มีการศึกษาเพื่อให้มีการวัดคุณภาพของบัณฑิตจากแต่ละสถาบันอย่างเด่นชัด

4.2 วิจัย ผลงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ฮาโรลด์ ดับบลิว ซี กล่าวไว้ แม้ว่าจะระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จะจูงใจให้อาจารย์มุ่งสร้างผลงานวิจัยกันมาก แต่ก็ไม่เห็นจะมีผลงานวิจัยมากมายแต่อย่างใด (Harold W. See, 1983) ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยค่อนข้างเน้นไปในทางทฤษฎี องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม ไม่สามารถนำมาใช้ได้ ในที่สุดสถานประกอบการ

ภาคเอกชนก็ต้องคิดตัวเอง (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย มักจะเป็นชิ้นงานเล็ก ๆ โดยเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ค่อยได้ผลิตผลงานขนาดใหญ่ ๆ ที่มีผลกระทบ (impact) ต่อระบบอื่น ๆ ของสังคม (ประกอบ คุปรัตน์ ใน การประชุม ได้ระดมมหาวิทยาลัยวิจัยตามความคาดหวัง : กรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529 : เทป- คลับ) ระบบบริหารงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นนับว่าตื่นตัวมากที่สุด แต่ถึงกระนั้น การพัฒนาความรู้ใหม่ (การวิจัย) ก็ได้สอดคล้องกับสภาพสังคมนัก ทั้งนี้เพราะปัญหาการ ควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของงานวิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา และการไม่สามารถกำหนดทิศทางใน การ "เน้น" แนวทางการวิจัยที่ชัดเจนได้ (ประกอบ คุปรัตน์, 2523 : 129)

4.3 การบริการวิชาการแก่สังคม การกิจด้านบริการวิชาการแก่สังคม เป็น การกิจหลักพื้นฐานอีกประการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่เพื่อสังคมใน ปัจจุบันปรากฏว่าการกิจด้านนี้ เป็นภารกิจที่ได้รับความสำคัญน้อย สังคมไม่ค่อยรู้สึกว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้บริการอะไรที่เป็นประโยชน์แก่สังคมบ้าง มีผู้กล่าวว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ค่อยได้กระทำภารกิจนี้ หรืออาจกระทำแต่ไม่ค่อยได้ทราบข่าวคราวการประชาสัมพันธ์เหมือนมหาวิทยาลัยอื่น ๆ (วิกรม เมลาพันธ์, สัมภาษณ์) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าลักษณะ กิจกรรมที่สังคมต้องการได้รับจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่สอดคล้องกับที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมอบให้สังคม ดังที่ประกอบ คุปรัตน์ ได้กล่าวไว้ว่า "บริการหนึ่งที่สังคมไทยต้องการและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถอำนวยให้ได้เต็มที่ นั่นคือ การทำหน้าที่ วิชาการวิเคราะห์สังคมนั้นอย่างเปิดเผย" (ประกอบ คุปรัตน์, 2523 : 130)

ในสถานภาพดังกล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงระบบการผลิตของมหาวิทยาลัย ที่มีความ เป็นมาอันยาวนาน มีความมั่นคงสูงในระบบราชการ แต่ผลผลิตของมหาวิทยาลัยที่ออกไปสู่สังคม มีมากตามอายุของมหาวิทยาลัยหรือไม่ ในด้านจำนวนบัณฑิตนั้นคงไม่มีปัญหา แต่คุณภาพบัณฑิต เป็นอย่างไร ผลงานวิจัยหรือการผลิตความรู้เพื่อสังคมไทยมีมากพอ สมกับฐานะของความ เป็นมหาวิทยาลัย เก่าแก่ มีพัฒนาทางวิชาการที่สั่งสมมานานหรือไม่ การที่ประเทศเรามีสถาบันอุดม ศึกษา มาเกือบ 70 ปีนี้ ในทัศนะของผู้วิจัยคิดว่าน่าที่จะลดภาระการเป็นอาณานิคมทางปัญญา ทางการศึกษาเทคโนโลยีจากตะวันตกได้ แต่ในความเป็นจริงมิได้เป็นเช่นนั้น ระบบการผลิต ของมหาวิทยาลัย ระบบย่อย ๆ ภายในที่ประกอบกันเป็นระบบการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย

ไม่ว่าจะเป็นระบบบริหารบุคคล ระบบการบริหารวิชาการ การเมืองในมหาวิทยาลัย ล้วนยังมีปัญหา บั่นทอนประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอย่างมาก และปัญหาเหล่านี้ก็สั่งสมมานาน ประเด็นที่น่าพิจารณาก็คือ บุคคลภายในมหาวิทยาลัย คณะอาจารย์ทั้งหลายที่ปฏิบัติงานเป็นหลังสำคัญของมหาวิทยาลัยอยู่นั้น ได้รับรู้ ตระหนัก และคำนึงถึง ตลอดจนคิดแก้ไขอย่างไรหรือไม่ หรือมีแต่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพียงไม่กี่คนที่ยอมรับทราบและดำเนินการ หรือบุคคลภายในมหาวิทยาลัยอาจจะรับทราบแต่ไม่ได้คิดจริงจังกับปัญหาเหล่านี้ เพราะคิดว่าอย่างไรเสีย มหาวิทยาลัยก็ได้รับทรัพยากรจากรัฐ สนับสนุนให้ดำเนินการได้ไปวันหนึ่ง ปีหนึ่ง ไปเรื่อย ๆ องค์กรนี้จะขาดทุน หรืออยู่ได้ไม่ได้ในวันหนึ่งข้างหน้าหรือไม่นั้น ไม่รับทราบ ขอเพียงแต่วันนี้มีเงินเดือนตอนไหนให้ก็พอ ความคิด ทัศนคติของบุคคลภายในซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในวันข้างหน้า เป็นสิ่งที่ เป็นปัญหาที่มหาวิทยาลัยจะต้องขบคิดให้มาก และปัญหาดังกล่าวที่รุมล้อมมหาวิทยาลัยอย่างหนักอยู่นี้ ต้องการหลังผลักดันในการร่วมกันแก้ไขอย่างมหาศาลในปัจจุบันและอนาคต

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล เกี่ยวกับ เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีขั้นตอนในการวิเคราะห์และอภิปรายผลตามลำดับต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล เกี่ยวกับ เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในทัศนะของ
  - กลุ่มบุคคลภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหาร
  - กลุ่มบุคคลภายใน และภายนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

การนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็น จะนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. บุคคลภายใน</b>		
<b>1.1 สถานที่ทำงานปัจจุบัน</b>		
คณะแพทยศาสตร์	38	13.50
คณะทันตแพทยศาสตร์	20	7.10
คณะเภสัชศาสตร์	15	5.30
คณะสัตวแพทยศาสตร์	10	3.50
คณะวิทยาศาสตร์	40	14.20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	26	9.20
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	9	3.20
คณะนิเทศศาสตร์	7	2.50
คณะครุศาสตร์	41	14.50
คณะอักษรศาสตร์	24	8.50
คณะเศรษฐศาสตร์	9	3.20
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	15	5.30
คณะรัฐศาสตร์	8	2.80
คณะนิติศาสตร์	5	1.80
คณะศิลปกรรมศาสตร์และสถาบันต่าง ๆ	15	4.30
<b>1.2 เพศ</b>		
ชาย	127	45.00
หญิง	155	55.00



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.3 อายุ		
25 ปี หรือน้อยกว่า	5	1.80
26 - 30 ปี	23	8.20
31 - 35 ปี	47	16.70
36 - 40 ปี	83	30.10
41 - 45 ปี	59	20.90
46 ปีขึ้นไป	63	22.30
1.4 ประสบการณ์ทำงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
5 ปีหรือน้อยกว่า	40	14.20
6 - 10 ปี	63	22.30
11 - 15 ปี	89	31.60
16 - 20 ปี	51	18.10
21 - 25 ปี	16	5.70
26 ปีขึ้นไป	23	8.20
1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	6.00
ปริญญาโท (รวมประกาศนียบัตรบัณฑิต)	145	51.50
ปริญญาเอก (รวมประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง)	120	42.60
1.6 การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	68	24.10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	111	39.40
รองศาสตราจารย์	96	34.00
ศาสตราจารย์	7	2.50

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.7 การดำรงตำแหน่งบริหารในปัจจุบัน		
ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร	202	71.60
กำลังดำรงตำแหน่งบริหาร	80	28.40
2. บุคคลภายนอก		
2.1 สถานที่ทำงานปัจจุบัน		
รัฐบาล	34	17.00
รัฐวิสาหกิจ	18	9.00
องค์การเอกชน	127	63.50
ประกอบอาชีพอิสระ	21	10.50
2.2 เพศ		
ชาย	153	76.50
หญิง	47	23.50
2.3 อายุ		
25 ปี หรือน้อยกว่า	2	1.00
26 - 30 ปี	7	3.50
31 - 35 ปี	27	13.50
36 - 40 ปี	44	22.00
41 - 45 ปี	31	15.50
46 ปีขึ้นไป	89	44.50



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2.4 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน		
5 ปี หรือน้อยกว่า	30	15.00
6 - 10 ปี	41	20.50
11 - 15 ปี	39	19.50
16 - 20 ปี	28	14.00
21 - 25 ปี	28	14.00
26 ปีขึ้นไป	34	17.00
2.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	73	36.50
ปริญญาโท (รวมประกาศนียบัตรบัณฑิต)	102	51.00
ปริญญาเอก (รวมประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	25	12.50
2.6 สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	83	41.50
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	117	58.50

จากตารางที่ 3 พบว่า ในจำนวนผู้ตอบที่เป็นบุคคลภายใน 282 คน กว่าครึ่งเป็นผู้ตอบในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 52.84) ซึ่งประกอบไปด้วย คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่เหลือเป็นผู้ตอบในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 47.10) ซึ่งประกอบไปด้วยคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และอื่น ๆ สัดส่วนของผู้ตอบที่เป็นเพศหญิง : เพศชาย คิดเป็น 55 : 45 ประมาณ 3 ใน 4 ของผู้ตอบ (ร้อยละ 73.30) เป็นผู้มีอายุระหว่าง

36-46 ปีขึ้นไป ที่เหลือ (ร้อยละ 26.70) มีอายุระหว่าง น้อยกว่า 25 ปี-35 ปี ในด้าน ประสิทธิภาพทำงานในมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31.60) มีประสิทธิภาพ ทำงานระหว่าง 11-15 ปี รองลงมา (ร้อยละ 22.30 และ ร้อยละ 18.10) เป็นผู้ มี ประสิทธิภาพทำงานระหว่าง 6-10 ปี และ 16-20 ปี ตามลำดับ ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ของบุคคลภายใน กว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.50) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา (ร้อยละ 42.60) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นั้นมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.00) ในด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กว่าครึ่งเป็น ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 39.40 และร้อยละ 34.00 ตามลำดับ) ที่เหลือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 24.10) และตำแหน่ง ศาสตราจารย์น้อยที่สุด (ร้อยละ 2.50) ในด้านการดำรงตำแหน่งบริหารนั้น กว่าสองใน สาม (ร้อยละ 71.60) เป็นผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารในปัจจุบันผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่ง บริหารในปัจจุบันมีไม่ถึงหนึ่งในสาม (ร้อยละ 28.40) ของประชากร

สำหรับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคคลภายนอก จำนวน 200 คน มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 63.50) เป็นผู้อยู่ในองค์การภาคเอกชน รองลงมาเป็นผู้อยู่ใน องค์การภาครัฐบาล และประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 17.00 และร้อยละ 10.50 ตาม- ลำดับ) ที่เหลือ (ร้อยละ 9.00) เป็นผู้อยู่ในภาครัฐวิสาหกิจ สัดส่วนของผู้ตอบที่เป็นเพศ ชาย : เพศหญิง คิดเป็น 76 : 24 (เพศชายมากกว่าเพศหญิงกว่า 3 เท่า) ในด้านอายุ ของผู้ตอบส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.50) มีอายุ 46 ปีขึ้นไป รองลงมา (ร้อยละ 22.00 และ ร้อยละ 15.50) มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และ 41-45 ปี ตามลำดับ ที่เหลือเป็นผู้มีอายุ ระหว่างน้อยกว่า 25 ปี-35 ปี ในด้านประสิทธิภาพทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ปรากฏลักษณะ ข้อมูลที่กระจาย กล่าวคือ ร้อยละ 20.50 เป็นผู้มีประสิทธิภาพระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 19.50 เป็นผู้มีประสิทธิภาพ 11-15 ปี ร้อยละ 17.00 เป็นผู้มีประสิทธิภาพ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งในด้านประสิทธิภาพทำงานนี้ บุคคลภายนอกจะดูว่ามีประสิทธิภาพทำงานช่วงระยะ เวลาสั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลภายนอกมีลักษณะการเปลี่ยนงานในอัตราที่สูง ดังนั้นประสิทธิภาพทำงานใน ที่นี้จึงเป็นประสิทธิภาพในหน่วยงานปัจจุบันเท่านั้น มิใช่ประสิทธิภาพทำงานในช่วงชีวิตของเขา ส่วนในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดนั้น ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.00) จบการศึกษาระดับปริญญาโท

ที่เป็นปริญญาตรีมีประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 36.50) ส่วนปริญญาเอกมีอยู่น้อยที่สุด ประมาณหนึ่งในแปด (ร้อยละ 12.50) ของประชากร สำหรับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.50) เป็นผู้มีการศึกษาสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ส่วนที่มีการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 41.50) ของประชากร

จากผลการวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พอจะสรุปลักษณะสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

(1) บุคคลภายใน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้อยู่ในคณะกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ส่วนตำแหน่งทางบริหารนั้นปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ได้กำลังดำรงตำแหน่งบริหาร

(2) บุคคลภายนอก ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ทำงานในองค์การเอกชน เพศชาย อายุ 46 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับคือ ระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า (รวมประกาศนียบัตรบัณฑิต) และมีสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล เป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เป็นการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล ในเชิงการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยกำหนดใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

$\bar{x}_1$  แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร

$\bar{x}_2$  แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร

$\bar{x}_3$  แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายใน

$\bar{x}_4$  แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายนอก

- $x_5$       แทนค่าเฉลี่ยของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นประชากรในการ  
วิจัยนี้ทั้งหมด
- S.D<sub>1</sub>      แทนส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร
- S.D<sub>2</sub>      แทนส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหาร
- S.D<sub>3</sub>      แทนส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายใน
- S.D<sub>4</sub>      แทนส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลภายนอก
- \*\*      แทนความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
- \*      แทนความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

#### เป้าประสงค์เกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิปริญาตรีมาเป็นเวลานาน นับแต่เริ่มสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยจนในระยะของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เป็นต้นมา ที่เริ่มมีนโยบายมุ่งเน้นการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2518 : ค) และมหาวิทยาลัยยังยืนยันนโยบายดังกล่าวมาตลอดแผนพัฒนา ระยะที่ 5 และมีนโยบายชัดเจนมากขึ้นในแผนพัฒนา ระยะที่ 6 ในการเน้นระดับบัณฑิตศึกษา โดยตรงหรือลดจำนวนการผลิตบัณฑิตในระดับปริญาตรีลงในบางสาขา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 5) อย่างไรก็ตามปรากฏว่าในทางปฏิบัตินั้นยังมีประเด็นของการตกเตียงต่อรองในเรื่องนี้อยู่เนื่อง ๆ จึงเป็นข้อที่น่าสังเกตว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคตนั้นควรจะให้ควมสำคัญหรือทุ่มเททรัพยากรเพื่อการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิใด เป็นสำคัญ

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อการห่ม เทอร์พยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.71	2	3.26	3	3.58	3
2.	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4.03	1	4.10	1	4.05	1
3.	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3.50	3	3.81	2	3.59	2

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคคลภายในมีความเห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรห่ม เทอร์พยากรเพื่อผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ ปริญญาโทหรือเทียบเท่ามากที่สุด ( $\bar{x}_2 = 4.05$ ) รองลงมาในลำดับที่ 2 คือ การผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ( $\bar{x}_3 = 3.59$ ) และสุดท้ายคือ การผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิปริญญาตรี ( $\bar{x}_1 = 3.58$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหารในความแตกต่างของการจัดลำดับความสำคัญไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างเด่นชัด แต่เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้วยค่าที (t-test)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อการทรมาน เทอริพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
1.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.71	1.11	3.26	1.14	3.00**
2.	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4.03	0.79	4.10	0.76	0.68
3.	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3.50	1.22	3.81	1.09	1.97*

จากตารางที่ 5 ปรากฏว่าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญดังนี้ บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารในการจัดการผลิตบัณฑิตระดับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารกลับ เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารในการผลิตบัณฑิตระดับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีตำแหน่งบริหารนั้น เห็นด้วยกับการที่อนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะให้ความสำคัญกับผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา คือ ปริญญาโท และปริญญาเอก มากกว่าระดับวุฒิปริญญาตรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการทุ่มเททรัพยากรของ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.58	3	4.25	1	3.86	2
2.	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4.05	1	3.76	2	3.93	1
3.	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3.59	2	2.71	3	3.23	3

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความเห็นว่าในอนาคต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรทุ่มเททรัพยากรเพื่อการผลิตบัณฑิตระดับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า  
เป็นลำดับที่ 1 ( $\bar{x}_5 = 3.93$ ) รองลงมาในลำดับที่ 2 คือ การผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิปริญญา  
ตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{x}_5 = 3.86$ ) และสุดท้ายคือ ระดับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า  
( $\bar{x}_5 = 3.23$ ) โดยที่เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายใน  
และบุคคลภายนอกพบว่า มีความแตกต่างกันในการจัดลำดับความสำคัญ โดยบุคคลภายนอกนั้น  
ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้ ปริญญาตรี ( $\bar{x}_4 =$   
4.25) ปริญญาโท ( $\bar{x}_4 = 3.76$ ) และปริญญาเอก ( $\bar{x}_4 = 2.71$ ) ซึ่งต่างจากบุคคล  
ภายในที่ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้ ปริญญาโท  
( $\bar{x}_3 = 4.05$ ) ปริญญาเอก ( $\bar{x}_3 = 3.59$ ) และ ปริญญาตรี ( $\bar{x}_3 = 3.58$ )



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิด เห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการทุ่มเท  
ทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิ

ข้อที่	ระดับวุฒิการศึกษา	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. $_3$	$\bar{x}_4$	S.D. $_4$	
1.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.58	1.13	4.25	1.02	-6.51**
2.	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4.05	0.78	3.76	0.86	3.79**
3.	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3.59	1.19	2.71	1.17	7.91**

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้วยค่าที (t-test) ปรากฏว่าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ระดับวุฒิ กล่าวคือ บุคคลภายใน เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในการที่อนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อการผลิตบัณฑิตในระดับวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก ส่วนบุคคลภายนอกนั้น เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในในการที่อนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะทุ่มเททรัพยากรเพื่อผลิต บัณฑิตระดับวุฒิปริญญาตรี

ผลจากการวิจัยพบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิด เห็นแตกต่างกัน ทั้ง 3 ข้อกระทง โดยบุคคลภายในนั้นให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษา (ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก) มากกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของแผน พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัย ระยะเวลาที่ 6 ที่จะคงปริมาณบัณฑิตในระดับปริญญาตรี และจะลดทรัพยากรเพื่อการผลิตในระดับบัณฑิตศึกษา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน 2528 ก :5) และสอดคล้องกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิที่กล่าวว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใน อนาคตไม่ควรเพิ่มปริมาณนิสิตระดับปริญญาตรี โดยบางสาขาอาจต้องลดลงตามนโยบายของ ชาติ และให้นำทรัพยากรมาเพิ่มให้กับระดับบัณฑิตศึกษา อย่างไรก็ตามการปรับจำนวนบัณฑิต ในระดับปริญญาตรีควรให้อยู่ในขนาดที่เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (ทองจันทร์



หงส์ลดาารณั, ลัสมภาษณั) สำหรัล ความคัฒเห็นของบุคคลภายนอกในส่วนที่แตกต่างกับบุคคลภายในมากก็คัฒ บุคคลภายนอกให้วาคสำคัญกับการผลัฒบัฒทัฒในระดับจุฬัฒปรัญญาตรีมากที่สุตรองลงมาคัฒ ระดับปรัญญาโทและปรัญญาเอกตามล่ำดับ การที่บุคคลภายนอกนั้นยังเน้นให้มหาวิทยาลัยมุ่งผลัฒบัฒทัฒระดับปรัญญาตรี เป็นไปด้หรือไม่วา: บุคคลภายนอกนั้นยังมองภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่เป็ดประกดกว้างเพื่อรับนัฒ เรยนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยให้ด้มาก ๆ อย่างน้อยที่สุดเพื่อให้ด้รับวุฒิการศึกษาระดับปรัญญาตรีอันจะ เป็นใบ เบ็ดทางไปสู่งานและฐานะทางสังคณ ในขณะทีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พยายามมองและพัฒนามหาวิทยาลัยไปในฐานะของสถาบันอุดมศึกษาที่คอดสนองกับบุคคล เจพาะกลุ่ม และโดยสภาพพัฒนาการของมหาวิทยาลัย เองด้แต่อดีตจนปัจจุบันก็ไม่สามารถจะคอด สนองในฐานะมหาวิทยาลัยเพื่อมวลชนด้ง เช่น มหาวิทยาลัยไม่วำกัฒรับด้ทั้งหลายด้ ในความแตกต่างของความคัฒเห็นทีเก็ดขึ้น เช่นนี้ มหาวิทยาลัยจะคัฒเนินการอย่างไรเพื่อให้บุคคลภายนอกหรือสังคณ เข้าใจ เล็งเห็นถึงความจำเป็นในรูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคตทีคาคหวังไว้

#### เป้าประสงค์เกี่ยวกับลักษณะบัฒทัฒของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้เริ่มมีปณิธานของมหาวิทยาลัย เป็นลังกำหนดลักษณะบัฒทัฒของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ เป็นผู้พร้อมด้ทั้งความรู้ในทางวิชาชีพ และความรู้ทั่วไป เน้นคุณธรรมให้ เป็นคนที่สมบุรณ์ ด้ด้เริ่มแผนพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระยะะที ๑ (พ.ศ. 2515-2519) (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2526 ก : 2-3) แต่ในระยะ 2-3 ปีทีผ่านมานี้ได้มีข้อมูล สะท้อนกลับมาสู่มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับคุณภาพของบัฒทัฒ ในประเด็นของคุณภาพบัฒทัฒในระยะทีจบออกไปและในระยะยาว เม็ด เทียบกับบัฒทัฒจากสถาบันอุดมศึกษาแบบไม่วำกัฒรับ หรือจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (เกษม สุวรรณกุล ในรายงานการลัฒมนาเรื่อง การพัฒนาการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526 : 12) และมหาวิทยาลัยก็ด้เริ่มหัน มาทบทวนความเหมาะสมของปณิธาน กับสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการลัฒมนาในประเด็นนี้หลายครั้ง อาทิ เช่น สภาพสังคณไทยในอนาคตกับคุณลักษณะของบัฒทัฒ และคุณลักษณะบัฒทัฒตามความต้องการของผู้ใช้และผู้สอน รวมทั้งด้มีการอภิปรายถึงประเด็นเหล่านี้ในการประชุมลัฒมนาอื่น ๆ อยู่เสมอ ซังพอจะสรุปลังษณะบัฒทัฒด้ เป็น 2 แนวคัฒ คัฒ

แนวคิดหนึ่งเน้นในเรื่องของการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้เพื่อจะได้สามารถทำงานสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งคิดว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถานศึกษาชั้นสูงของประเทศ ควรที่จะได้ผลิตบัณฑิตที่เป็นนักคิด เป็นนักวิชาการ เป็นผู้วิจาร์ญาณ (critical thinking) มีความสามารถทางทฤษฎีสูง เป็นบุคคลที่คิดสรรแล้วว่าจะมีความสามารถในการเป็นผู้นำในระดับหนึ่งในวงการอาชีพของเขา จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยมิใช่มุ่งผลิตคนเพื่อให้ออกไปทำงานอะไรก็ได้ในทันที แต่มหาวิทยาลัยควรปูพื้นฐานความคิดของคนเพื่อให้เขาสามารถก้าวไปในอนาคต เพื่อเป็นผู้นำของสังคมต่อไป (เกษม สุวรรณกุล, 2525 : 5) ซึ่งจากประเด็นเหล่านี้จึงน่าจะจะได้มีการพิจารณากันว่า ในอนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจะผลิตบัณฑิตในลักษณะอย่างไร โดยได้นำแนวคิดการจำแนกลักษณะบัณฑิตตามความสามารถเฉพาะด้านของแพทริเซีย ครอสมส์ (Patricia Cross, 1974 อ้างถึงใน ประกอบ คุปรัตน์, 2527 : 192) ซึ่งได้เสนอไว้ว่า แนวโน้มความสามารถที่สำคัญของคนเรานั้นมีอยู่ 3 ด้านที่สำคัญคือ เก่งคิด ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในเรื่องของการใช้ความคิด ทฤษฎี เก่งคน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานกับคนได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการสื่อความหมาย ติดต่อกับคนได้ดี และ เก่งงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเป็นนักปฏิบัติที่ดี มีความตั้งใจในการทำงานสูง คงทนกับงานได้นาน มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งลักษณะทั้งสามนี้ ในบัณฑิตคนหนึ่งอาจจะมีลักษณะเดียว สองลักษณะ หรือ สามลักษณะก็ได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ความคิด เห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อ  
ลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะบัณฑิต	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	บัณฑิตที่เก่งคิด ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถทาง ทฤษฎีสูง คิดวิพากษ์ คิด วิเคราะห์ และนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ได้	4.42	3	4.29	2	4.39	2
2.	บัณฑิตที่เก่งคน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มี มนุษยสัมพันธ์ เข้าใจเพื่อน ร่วมงาน มีความสามารถในการ การติดต่อสื่อความหมาย ตลอด จนการจัดการที่ต้องเกี่ยวข้องกับ กับมนุษย์	4.43	2	4.29	2	4.39	2
3.	บัณฑิตที่เก่งงาน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติที่ดี มี ความตั้งใจในการทำงานสูง คงทนอยู่กับงานได้นานและ สู้งานทุกรูปแบบ	4.66	1	4.45	1	4.60	1

จากตารางที่ 8 บุคคลภายในมีความคิด เห็นว่าในอนาคดลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามแนวคิดของแพทริเซีย ครอสมส์ ที่ได้แบ่งบัณฑิตไว้เป็น 3 ประเภทคือ บัณฑิตเก่งคิด เก่งคน และเก่งงานนั้น ปรากฏว่า ลักษณะที่ควรเป็นลักษณะบัณฑิตจุฬาลงกรณ์ในอนาคด เรียงตามลำดับดังนี้คือ บัณฑิต เก่งงาน ( $\bar{x}_3 = 4.60$ ) บัณฑิต เก่งคิดและบัณฑิต เก่งคน ( $\bar{x}_3 = 4.39$  เท่ากัน) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นระหว่างบุคคล

ภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และที่มีตำแหน่งบริหารไม่พบความแตกต่างของลำดับความสำคัญของลักษณะบัณฑิตอย่างชัดเจน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหารที่มีต่อลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะบัณฑิต	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
1.	บัณฑิตที่เก่งคิด ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถทางทฤษฎีสูง คิดวิพากษ์ คิดวิเคราะห์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ดี	4.42	0.74	4.29	0.91	1.10
2.	บัณฑิตที่เก่งคน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการติดต่อ สื่อความหมาย ตลอดจนการจัดการที่ต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์	4.43	0.83	4.29	0.84	1.31
3.	บัณฑิตที่เก่งงาน ซึ่งหมายถึง เป็นนักปฏิบัติที่ดี มีความตั้งใจในการทำงานสูง คงทนอยู่กับงานได้นาน และสู้งานทุกรูปแบบ	4.66	0.57	4.45	0.67	2.60**

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นด้วยค่าที (t-test) ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหนึ่งลักษณะในสามลักษณะ กล่าวคือ บุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต ประเภทลักษณะ เก่งงาน

ตารางที่ 10 ความคิด เห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะบัณฑิต	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	บัณฑิตที่เก่งคิด ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถทาง ทฤษฎีสูง คติวิพากษ์ คติวิ-เคราะห์ และนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ได้ดี	4.39	2	3.91	3	4.19	3
2.	บัณฑิตที่เก่งคน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจเพื่อน ร่วมงาน มีความสามารถใน การติดต่อ สื่อความหมาย ตลอดจนการจัดการที่ต้อง เกี่ยวข้องกับมนุษย์	4.39	2	4.46	2	4.42	2
3.	บัณฑิตที่เก่งงาน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติที่ดี มี ความตั้งใจในการทำงานสูง คงทนอยู่กับงานได้นาน และ สู้งานทุกรูปแบบ	4.60	1	4.50	1	4.56	1

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิด เห็นต่อ ลักษณะบัณฑิตที่ควรจะเป็นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ บัณฑิตเก่งงาน ( $\bar{x}_5 = 4.56$ ) บัณฑิตเก่งคน ( $\bar{x}_5 = 4.42$ ) และบัณฑิตเก่งคิด ( $\bar{x}_5 = 4.19$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในการจัดลำดับความสำคัญของความคิด เห็นของ บุคคลภายในและบุคคลภายนอกไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างชัดเจนมากนัก

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะ  
บัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะบัณฑิต	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. 3	$\bar{x}_4$	S.D. 4	
1.	บัณฑิตที่เก่งคิด ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถทางทฤษฎีสูง คติวิพากษ์ คติวิเคราะห์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ดี	4.39	0.80	3.91	1.11	5.17**
2.	บัณฑิตที่เก่งคน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการติดต่อ สื่อความหมาย ตลอดจนการจัดการที่ต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์	4.39	0.84	4.46	0.75	-0.95
3.	บัณฑิตที่เก่งงาน ซึ่งหมายถึง บัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติที่ดี มีความตั้งใจในการทำงานสูง คงทนอยู่กับงานได้นาน และสั่งงานทุกรูปแบบ	4.60	0.61	4.50	0.75	1.48

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ในรายละเอียดของความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ด้วยค่าที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหนึ่งลักษณะในสามลักษณะ กล่าวคือ บุคคลภายในเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในลักษณะบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในอนาคต ลักษณะเก่งคิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กล่าวถึงลักษณะบัณฑิตในอนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้หลายประเด็นดังนี้ บัณฑิตควรมีลักษณะเป็นนักคิด ที่มีพื้นฐานกว้างพอจะไปปรับได้กับสภาวะที่ต้องเผชิญ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาตัวเองได้ดี (วิกรม เมลานันท์, สัมภาษณ์) บัณฑิตควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป็นของตัวเอง เชื่อความคิดตนเองมากกว่าเชื่อตำรา มีความยืดหยุ่น เพื่อรับกับ สภาวะที่ต้องเผชิญและรู้จักปรับให้เกิดประโยชน์ (ระพี สาคริก กัลยา โสภณพิช, สัมภาษณ์) นอกจากจุฬา-



ลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะผลิตบัณฑิต เพื่อสนองระบบราชการ ระบบธุรกิจ แล้ว ควรมุ่งผลิตบัณฑิต  
ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำสิ่งออกมา (creative think) มุ่งเขียนพรมแดนความรู้  
ที่มีอยู่ (frontier of knowledge) ให้กว้างไกลออกไป (ทศยา สุวรรณชฎ,  
สัมภาษณ์)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต  
ควรมีลักษณะ เก่งงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ เก่งคน และสุดท้ายคือ เก่งคิด ซึ่งเป็น  
ลักษณะที่บุคคลภายใน เห็นว่าควรจะเป็นลักษณะของบัณฑิตในอนาคต ในขณะที่บุคคลภายนอก  
ไม่ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะเก่งคิด เท่ากับคนภายใน เป็นไปได้หรือไม่ที่ตลอดระยะเวลา  
ของการผลิตทรัพยากรบุคคลในระบบมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยไม่ได้ผลิตบุคคลที่มีลักษณะ  
เก่งคิด ที่อำนวยความสะดวกและพัฒนาวงการภายนอก บุคคลภายนอกไม่ได้รับประโยชน์ทาง  
ด้านความเป็นนักคิด นอกจากประโยชน์ทางด้านแรงงานจากบัณฑิต ประกอบกับในอดีตที่ผ่านมา  
มาลักษณะของสังคมวงการอาชีพต่าง ๆ เป็นลักษณะที่รับเทคโนโลยีมาจากตะวันตก และไม่มี  
ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเทคโนโลยีเหล่านั้น หรือคิดสร้างขึ้นใช้เอง ดังนั้นภายนอกจึง  
ไม่เห็นความสำคัญว่าความเป็นนักคิดจะช่วยอะไรเขาได้ ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า มหาวิทยาลัยจะ  
ดำเนินการผลิตบัณฑิตลักษณะดังกล่าวได้หรือไม่ ด้วยกระบวนการอย่างไร และจะสามารถ  
สื่อให้วงการภายนอก เข้าใจถึงความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องผลิตบัณฑิตลักษณะ เช่นนี้ได้  
อย่างไร

เป้าประสงค์เกี่ยวกับลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2477 ระบุความมุ่งหมาย  
ไว้ว่า "ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและค้นคว้าในศาสตร์ต่าง ๆ" (ประวัติ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2510-2519, 2520 : 1) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ฉบับที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือ ฉบับพุทธศักราช 2522 ก็ได้ระบุไว้ในส่วนหนึ่งของ  
มาตรา 7 ว่า "ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัย....." (พระราชบัญญัติ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522, 2522 : 3) แสดงให้เห็นว่าการวิจัยได้รับการ  
คาดหวังให้เป็นหน้าที่หนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในทางปฏิบัติ

ปรากฏว่า การวิจัยถูกกำหนด เป็นภารกิจประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 2 แต่ปรากฏความสำคัญอย่างเด่นชัด และมีการปฏิบัติจริงมากขึ้นในปลายแผนพัฒนา ระยะที่ 4 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2526 ค : 15) การวิจัยได้ถูกกำหนดให้เป็นภารกิจที่มีความสำคัญทัดเทียมกับการผลิตบัณฑิต ในแผนพัฒนา ระยะที่ 5 (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2528) และในระยะต่อมาการวิจัยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมากขึ้น เนื่องจากพิจารณาเห็นว่ากิจการวิจัยเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มพูนความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการแขนงต่าง ๆ จึงได้กำหนดและดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายวิจัย, 2528 : 5-7) แม้ว่าภารกิจการวิจัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะได้รับการเน้นระดับความสำคัญมากขึ้น ๆ มีการกำหนดทิศทางการวิจัยอย่างไรก็ตาม แต่ก็ยังมีความแตกต่างในความเข้าใจที่ตรงกันอีกมากในด้านลักษณะงานวิจัย ระหว่างงานวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาการในระดับสูง กับงานวิจัยเพื่อประยุกต์ความรู้ลักษณะใด เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมุ่งเน้น และเมื่อเป็นที่ยอมรับกันว่า การวิจัยเป็นการผลิตความรู้เพื่อสังคม ก็คงจะปฏิเสธไม่ได้ที่จะศึกษาว่าการวิจัยลักษณะใดที่สังคมต้องการ การวิจัยลักษณะใดที่สอดคล้องกับประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ จากแนวคิดของวรวพัฒน์ อรรถยุกติ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 ข : 10) ที่ได้เสนออนาคตภาพของการวิจัยในจุฬา และได้อธิบายคำจำกัดความของคำว่า "วิจัย" โดยอ้างถึง เอนไซโคลปีเดีย อเมริกานา ไว้ดังนี้ "คำว่าวิจัยอาจจะอธิบายได้เป็นสองส่วน คือ วิจัยพื้นฐาน และวิจัยประยุกต์ และพัฒนา ดังภาพ



- 1) การแสวงหาความรู้พื้นฐาน โดยกรรมวิธี ที่เป็นระบบ แต่ไม่จำกัดทิศทาง      การประยุกต์ความรู้พื้นฐานให้ใช้ในกระบวนการผลิต
- 2) เข้าใจกลไกธรรมชาติ



- 3) เป็นความรู้ที่สามารถใช้พื้นฐานในการ  
การตอบปัญหาประเภทจำนวนมาก  
แต่ไม่สามารถตอบปัญหาในราย-  
ละเอียดได้
- 4) บางทีงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัย  
ดูคล้ายกันมาก และข้อแตกต่างคือ  
จุดมุ่งหมาย (motivation)  
ของนักวิจัย”

Ref. Encyclopedia Americana

จากลักษณะงานวิจัยดังกล่าวมานี้ จึงใช้เป็นแนวทางของการศึกษาลักษณะ  
งานวิจัยในอนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มี  
ต่อลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	งานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ ใหม่ในวิชาการระดับสูง	3.91	2	3.86	2	3.90	2
2.	งานวิจัยเพื่อประยุกต์ความ รู้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาของ ชุมชนและสังคม	4.76	1	4.67	1	4.73	1

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรภายในมีความเห็นต่อลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับงานวิจัยเพื่อประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม เป็นความสำคัญสูงสุด ( $\bar{x}_3 = 4.73$ ) และงานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาการระดับสูง เป็นความสำคัญรอง ( $\bar{x}_3 = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหารมีต่อลักษณะงานวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{x}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1.	งานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาการระดับสูง	3.91	0.91	3.86	0.94	0.39
2.	งานวิจัยเพื่อประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม	4.76	0.53	4.67	0.78	0.87

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในสองกลุ่มดังกล่าวที่มีต่อลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยค่าที่ (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะงานวิจัยของ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	งานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ ใหม่ในวิชาการระดับสูง	3.90	2	3.59	2	3.77	2
2.	งานวิจัยเพื่อประยุกต์ ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติจริงเพื่อแก้ ปัญหาของชุมชนและสังคม	4.73	1	4.78	1	4.75	1

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นว่าเป็นคุณค่า  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรผลิตงานวิจัยที่มีลักษณะ เพื่อประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ใน  
การปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม เป็นความสำคัญสูงสุด ( $\bar{x}_5 = 4.75$ ) และ  
งานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาการระดับสูง เป็นความสำคัญระดับรอง ( $\bar{x}_5 = 3.77$ )  
เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็น ปรากฏว่าความ  
คิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกไม่แตกต่างกันในลำดับความสำคัญด้านลักษณะงานวิจัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานวิจัย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
1.	งานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาการระดับสูง	3.90	0.92	3.59	1.02	3.43**
2.	งานวิจัยเพื่อประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม	4.73	0.61	4.78	0.49	-0.93

จากตารางที่ 15 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและภายนอกด้วยค่าที (t-test) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 1 ลักษณะงานวิจัย กล่าวคือ บุคคลภายในเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในลักษณะงานวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาการระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ระบุว่างานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมักจะเป็นงานวิชาการระดับสูงที่เน้นในเชิงทฤษฎี ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้จริง (กฤษณะ ศิวะกฤษณ์กุล, สัมภาษณ์) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ทัศนะไว้อีกว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพร้อมและมีศักยภาพทางวิชาการมากพอที่จะเน้นลักษณะงานวิจัยที่มุ่งลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายการวิจัยในสัดส่วนของงานวิจัย บริสุทธิ์ เพื่อพัฒนาวิชาการระดับสูง ในสัดส่วนที่พอเหมาะกับงานวิจัยประยุกต์ และใช้ความหลากหลายของสาขาวิชาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการนี้ (ทิตยา สุวรรณชฎ, สัมภาษณ์)

จากผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า อนาคตภาพของการวิจัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคงจะต้องให้ความสำคัญกับงานวิจัยที่ประยุกต์วิชาความรู้เพื่อหาคำตอบมาแก้ปัญหาของชุมชน และ

สังคมให้มากยิ่งขึ้น ในสัดส่วนที่สูงกว่าการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ในวิชาการระดับสูง ในขณะที่เดียวกันหากความจำเป็นของความ เป็นมหาวิทยาลัยในอุดมคติที่แท้จริง บุคคลภายในเห็นว่าการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ในวิชาการระดับสูง เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยไม่กระทำไม่ได้ แม้บุคคลภายนอกจะไม่เห็นความสำคัญ มหาวิทยาลัยจะมีกลวิธีในการดำเนินการอย่างไร

เป้าประสงค์ด้านลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกลุ่ม

เป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันของสังคม เป็นแหล่งรวมผู้รู้ผู้เล่นในวิชาการ เรียกว่าเป็นชุมชนวิชาของสังคม (วิจิตร ศรีสอาน, 2518 : 25) นับแต่มีสถาบันอุดมศึกษาอุบัติขึ้นในโลกตะวันตก สถาบันอุดมศึกษาถูกคาดหวังจากสังคมให้ทำหน้าที่ผลิตความรู้ และถ่ายทอดความรู้ให้สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษานอกเหนือจากภารกิจด้านการสอน การวิจัย แล้วยังได้รับมอบหมายภารกิจด้านบริการวิชาการแก่สังคมด้วย (พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522 : 3) ในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดบทบาทในการบริการวิชาการแก่สังคมไว้ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนที่ดั่ง เพื่อทำหน้าที่สนองความต้องการของสังคม ชี้นำสังคมและเตือนสติสังคม (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 7) การบริการที่สถาบันอุดมศึกษาจะให้แก่สังคมนั้นมีหลายลักษณะ เช่น การส่งอาจารย์ไปบรรยาย อภิปรายให้คำปรึกษา หรือสาธิตความรู้ใหม่ ๆ แนวคิดต่าง ๆ แก่สังคม การจัดงานแสดง และสันทนากการแก่คนภายนอก ฯลฯ ซึ่งปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้ดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ในสัดส่วนต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่เข้าข่ายลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมมีหลายประเภท ค่อนข้างกระจาย และแต่ละประเภทจะมีขั้นตอนของกิจกรรม การดำเนินการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรบุคคลและระยะเวลาที่แตกต่างกันไป ประกอบกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังไม่มีข้อมูล เพื่อประกอบการกำหนดทิศทางของลักษณะกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมที่สมควรดำเนินการที่แน่นอน ขณะเดียวกันก็มีผู้เห็นความสำคัญของงานบริการวิชาการแก่สังคมในฐานะ เป็นกิจกรรมที่จะยกระดับความสนใจทางวิชาการของคนโดยทั่วไป และมีผลพวงต่อภาพพจน์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 ข : 58)

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อ  
ลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	การทำวิจัยและกิจกรรม อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง อาทิ เช่น ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ	4.20	4	4.17	5	4.19	4
2.	การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำ ปรึกษาทางวิชาการ และวิชาชีพ	4.28	2	4.25	3	4.27	2
3.	การฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย บรรยาย	3.77	7	3.67	8	3.74	7
4.	การจัดการศึกษาภาคค่ำ หรือภาคพิเศษนอกเวลา ราชการ เพื่อเพิ่มพูนความ สามารถในการทำงาน	3.38	9	3.47	9	3.41	9
5.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา วารสาร ของ มหาวิทยาลัย	4.24	3	4.32	2	4.26	3
6.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และ หนังสือพิมพ์	4.08	6	4.23	4	4.12	6

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
7.	การจัดให้มีการแสดงออกทาง ด้านศิลปวัฒนธรรม และดนตรี ของชาติ	3.63	8	3.76	7	3.66	8
8.	การให้บริการทางการแพทย์ และสุขภาพอนามัย	4.18	5	4.15	6	4.17	5
9.	การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.51	1	4.54	1	4.52	1
10.	การจัด สันทนาการทางด้าน กีฬา และแหล่งพักผ่อน- หย่อนใจ	3.27	10	3.33	10	3.28	10

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยในอนาคต เรียงลำดับความสำคัญสูงสุดใน 5 อันดับแรก พบว่า งานบริการวิชาการที่สำคัญสูงสุดคือ การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการเพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม ( $\bar{x}_3 = 4.52$ ) ติดตามมาในอันดับที่ 2 คือ งานบริการประเภท การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำปรึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ ( $\bar{x}_3 = 4.27$ ) อันดับที่ 3 คือ การเผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา วารสารของมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}_3 = 4.26$ ) สำหรับอันดับที่ 4 คือ การทำวิจัยและกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง ( $\bar{x}_3 = 4.19$ ) และอันดับที่ 5 คือ การให้บริการทางการแพทย์ และสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}_3 = 4.17$ ) ส่วนลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมที่ได้รับความสำคัญในระดับต่ำนั้น



ได้แก่ อันดับ 10 การจัดสรรทุนการทางด้านการศึกษา และแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ( $\bar{x}_3 = 3.28$ )  
 อันดับ 9 คือ การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอกเวลาราชการเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ  
 ในการทำงาน ( $\bar{x}_3 = 3.41$ ) อันดับ 8 คือ การจัดให้มีการแสดงออกทางด้านศิลปวัฒนธรรม  
 ของชาติ ( $\bar{x}_3 = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็น  
 ของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหารไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างชัดเจน  
 มีการสลับลำดับความสำคัญในแต่ละข้อกระทงบ้างแต่ไม่ห่างกันมากนัก

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่ง  
 บริหารที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
1.	การทำวิจัยและกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงอาทิ เช่น ค้นคว้า สืบรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ	4.20	0.75	4.17	0.81	0.27
2.	การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำปรึกษา ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.27	0.76	4.25	0.79	0.25
3.	การฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย บรรยาย	3.77	0.85	3.67	0.88	0.83
4.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถใน การทำงาน	3.38	1.08	3.47	1.12	0.63
5.	การจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ทางสิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา วารสาร ของมหาวิทยาลัย	4.24	0.70	4.32	0.78	0.83



ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
6.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และ หนังสือพิมพ์	4.08	0.80	4.23	0.77	1.41
7.	การจัดให้มีการแสดงออก ทางด้านศิลปวัฒนธรรม และดนตรีของชาติ	3.63	0.94	3.76	0.92	1.10
8.	การให้บริการทางการแพทย์ และสุขภาพอนามัย	4.18	0.86	4.15	0.87	0.27
9.	การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อเผยแพร่แนวคิดต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.51	0.64	4.54	0.59	0.33
10.	การจัดสนทนากาการทางด้าน กีฬา และแหล่งพักผ่อน หย่อนใจ	3.27	1.08	3.33	1.12	0.42

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคล  
ภายในสองกลุ่มดังกล่าวที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ในอนาคต ด้วยค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการ  
 แก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	การทำวิจัยและกิจกรรม อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง อาทิเช่น ค้นคว้า สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ	4.19	4	3.92	3	4.08	4
2.	การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำปรึกษา ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.27	2	3.97	2	4.14	2
3.	การฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย บรรยาย	3.74	7	3.62	8	3.69	7
4.	การจัดการศึกษาภาคค่ำ หรือภาคพิเศษนอกเวลา ราชการเพื่อเพิ่มพูนความ สามารถในการทำงาน	3.41	9	3.79	5	3.57	8
5.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา วารสาร ของ มหาวิทยาลัย	4.26	3	3.92	3	4.12	3
6.	การจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้ทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์	4.12	6	3.76	6	3.97	6
7.	การจัดให้มีการแสดงออก ทางด้านศิลปวัฒนธรรม และดนตรีของชาติ	3.66	8	3.02	9	3.40	9

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
8.	การให้บริการทางการ แพทย์ และสุขภาพอนามัย	4.17	5	3.76	6	4.00	5
9.	การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สังคม	4.52	1	4.27	1	4.41	1
10.	การจัดสัมมนาการทางด้าน กีฬา และแหล่งพักผ่อน หย่อนใจ	3.28	10	2.94	10	3.14	10

จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยในอนาคต เรียงลำดับความสำคัญสูงสุด 5 อันดับแรก และลำดับความสำคัญระดับหลัง ๆ ไม่แตกต่างจกลำดับความสำคัญที่เป็นความคิดเห็นของบุคคลภายใน ในตารางที่ 16 ดังกล่าวมาแล้ว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างในลำดับความสำคัญ 9 ใน 10 ข้อกระทง ยกเว้นในข้อกระทงที่ว่าด้วยลักษณะการบริการวิชาการประเภทการจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอก เวชาราชการ ซึ่งบุคคลภายนอกให้ความสำคัญในอันดับที่ 5 ( $\bar{x}_4 = 3.79$ ) แต่บุคคลภายในให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 9 ( $\bar{x}_3 = 3.41$ )

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อลักษณะงานบริการวิชาการแก่สังคมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. 3	$\bar{x}_4$	S.D. 4	
1.	การทำวิจัยและกิจกรรมอื่น ๆ ที่มี ลักษณะใกล้เคียง อาทิเช่น ค้นคว้า สำรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ	4.19	0.77	3.92	0.87	3.64**
2.	การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ และวิชาชีพ	4.27	0.76	3.97	0.96	3.63**
3.	การฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย บรรยาย	3.74	0.86	3.62	0.95	1.44
4.	การจัดการศึกษาภาคค่ำหรือ ภาคพิเศษนอกเวลาราชการเพื่อ เพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน	3.41	1.09	3.79	1.05	-3.86**
5.	การจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ทาง สิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา วารสาร ของมหาวิทยาลัย	4.26	0.72	3.92	0.88	4.46**
6.	การจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์	4.12	0.79	3.76	0.88	4.68**
7.	การจัดให้มีการแสดงออกทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม และดนตรีของชาติ	3.66	0.93	3.02	0.92	7.46**
8.	การให้บริการทางการแพทย์ และสุขภาพอนามัย	4.17	0.86	3.76	1.08	4.49**

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคม	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
9.	การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมีผล ต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม	4.52	0.63	4.27	0.85	3.52**
10.	การจัดสัมมนาการทางด้านกีฬา และแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ	3.28	1.09	2.94	1.07	3.44**

จากตารางที่ 19 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกต่อลักษณะงานบริการวิชาการที่มหาวิทยาลัยควรดำเนินการในอนาคต ด้วยค่า (t-test) ปรากฏว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนี้ บุคคลภายใน เห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก 8 ข้อกระทง ใน 10 ข้อกระทงของลักษณะงานบริการ วิชาการแก่สังคมต่อไปนี้ การทำวิจัยและกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง การวางแผน วางระบบ ออกแบบ การให้คำปรึกษาทางวิชาการวิชาชีพ การเผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ ของมหาวิทยาลัย การเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน การแสดงออกทางศิลปวัฒนธรรมและ ดนตรีของชาติ การให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ และสุดท้ายคือ การจัดสัมมนาการด้านกีฬา และแหล่งพักผ่อน หย่อนใจ ส่วนบุคคลภายนอก เห็นความสำคัญมากกว่าบุคคลภายในเพียง 1 ข้อกระทง ใน ประเด็นการจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอก เวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการทำงาน แสดงว่าบุคคลภายนอกมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดโอกาสนอก เวลาปกติ ธรรมดาเพื่อให้นักศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน จากข้อมูลสถิติจำนวน ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในภาคค่ำของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2528 และปีการศึกษา 2529 จะเป็นข้อยืนยันถึงความต้องการโอกาสในการศึกษานอกเวลา

ราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2528 มีจำนวนนักศึกษาที่คาดว่าจะรับได้มีจำนวน 395 คน มีจำนวนผู้มาสมัคร 7,345 คน และในปีการศึกษา 2529 มีจำนวนนักศึกษาที่คาดว่าจะรับ 410 คน มีผู้มาสมัครจำนวน 8,285 คน (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าบุคคลภายในทั้งที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารและบุคคลภายนอก มีความเห็นสอดคล้องกันว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการวิชาการแก่สังคมในลักษณะการเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ เพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เป็นความสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เสนอไว้ว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยน่าจะเป็นสถาบันที่สามารถพูด วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัย พหุกิจกรรมของสังคมรวมถึงรัฐบาล โดยเป็นการเสนอแนวคิดในเชิงวิชาการที่มีข้อมูลสนับสนุนตามความเป็นจริง เป็นกลางในทางวิชาการ (กัลยา โสภณพนิช, สัมภาษณ์) ในประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงเป็นอย่างมากในเวลานี้คือ ความเข้าใจหรือทัศนะของบุคคลภายนอกที่มองมหาวิทยาลัย มองการดำเนินการของมหาวิทยาลัยอย่างไม่เข้าใจว่าทำไมมหาวิทยาลัยจึงต้องเรียกร้องความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ความมีอิสระในการบริหารบุคคล และบริหารทรัพย์สินของตนเอง ทำไมมหาวิทยาลัยจึงต้องต่างจากหน่วยราชการอื่น มหาวิทยาลัยจะใช้โอกาสการเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการเพื่อเผยแพร่แนวคิดใหม่ให้สังคม ในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในอุดมคติ เพื่อเปลี่ยนทัศนะของภายนอกที่มีต่อมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ นอกจากนั้นในประเด็นที่ภายนอกต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาภาคค่ำหรือภาคพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานนั้น มหาวิทยาลัยในเมืองหลวงซึ่งมีความพร้อมทั้งศักยภาพภายในของบุคลากรและอาคารสถานที่ และมีความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง จะดำเนินการตอบสนองในประเด็นนี้หรือไม่ และอย่างไร

สำหรับในประเด็นกลุ่มเป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการนั้น ในแผนพัฒนายาระยะที่ 6 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนที่ตั้ง โดยเฉพาะในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับกรุงเทพมหานคร ชุมชนเมือง และกิจการ ภารกิจต่าง ๆ ในระดับประเทศและนานาชาติ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 6) ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดของการแบ่งความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากปัจจุบัน

สถานอุดมศึกษากระจายไปในส่วนต่าง ๆ ของประเทศมากมาย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ในฐานะสถานอุดมศึกษาในส่วนกลาง และอยู่ในกรุงเทพมหานคร ควรจำกัดขอบเขตใน  
การสัมผัสสังคม และบริการสังคมในขอบเขตพื้นที่ที่สังกัดเป็นหลัก ส่วนในภูมิภาคอื่น ๆ ของ  
ประเทศนั้น จะมีความต้องการบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยแตกต่างกันไป ตามสภาพของ  
ท้องถิ่น ซึ่งมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นควรจะมีศักยภาพในการตอบสนองได้ อย่างไรก็ตามยังมี  
ข้ออภิปรายถึงความเหมาะสมของการจำกัดขอบเขตของมหาวิทยาลัยดังกล่าวอีกมาก



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มี  
ต่อประเภทของกลุ่มเป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการ

ข้อที่	กลุ่ม เป้าหมาย	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	องค์การภาคธุรกิจหรือ เอกชน	3.93	3	4.02	3	3.96	3
2.	องค์การรัฐวิสาหกิจภาค รัฐบาล	4.13	2	4.14	2	4.13	2
3.	ชาวนา และ เกษตรกร	4.28	1	4.30	1	4.29	1
4.	กรรมกรและผู้ใช้แรงงาน	3.71	4	3.77	5	3.73	4
5.	ประชาชนทั่วไป (วัย ผู้ใหญ่) ที่ไม่มีโอกาส ศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.61	5	3.79	4	3.66	5

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคคลภายในทั้งที่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีตำแหน่ง  
บริหารมีความคิด เห็นต่อประเภทของกลุ่ม เป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรให้บริการ  
ในอนาคตไม่แตกต่างกันในลำดับความสำคัญมากนัก จึงพอจะสรุปภาพรวมได้ว่าในอนาคต  
บุคคลภายในทั้งหมดมีความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมุ่งให้บริการวิชาการแก่กลุ่มชาวนา  
และเกษตรกรเป็นอันดับแรก ( $\bar{x}_3 = 4.29$ ) ติดตามมาด้วยกลุ่มองค์การรัฐวิสาหกิจภาค  
รัฐบาล ในความสำคัญอันดับที่สอง ( $\bar{x}_3 = 4.13$ ) ในอันดับสามได้แก่ กลุ่มองค์การภาค  
ธุรกิจหรือเอกชน ( $\bar{x}_3 = 3.96$ )

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อประเภทของกลุ่มเป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการ

ข้อที่	กลุ่ม เป้าหมาย	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{x}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1.	องค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน	3.93	0.88	4.02	0.86	0.78
2.	องค์การรัฐวิสาหกิจภาครัฐบาล	4.13	0.75	4.14	0.77	0.08
3.	ชาวนา และ เกษตรกร	4.28	0.87	4.30	0.93	0.15
4.	กรรมกรและผู้ใช้แรงงาน	3.71	1.02	3.77	1.02	0.45
5.	ประชาชนทั่วไป (วัยผู้ใหญ่) ที่ไม่มีโอกาสศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.61	1.10	3.79	0.96	1.28

จากตารางที่ 21 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหารด้วยค่าที (t-test) ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นที่มีต่อประเภทของกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 22 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อประเภทของกลุ่ม เป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการ

ข้อที่	กลุ่ม เป้าหมาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	องค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน	3.96	3	4.25	1	4.08	3
2.	องค์การรัฐวิสาหกิจภาครัฐบาล	4.13	2	4.04	3	4.10	2
3.	ชาวนา และเกษตรกร	4.29	1	4.11	2	4.21	1
4.	กรรมกรและผู้ใช้แรงงาน	3.73	4	3.51	4	3.64	4
5.	ประชาชนทั่วไป (วัยผู้ใหญ่) ที่ไม่มีโอกาสศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.66	5	3.49	5	3.59	5

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอกทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าเป็นอนาคดกลุ่ม เป้าหมายที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการให้บริการวิชาการสูงสุดคือกลุ่มชาวนาและเกษตรกร ( $\bar{x}_5 = 4.21$ ) รองลงมาในอันดับ 2 คือ กลุ่มองค์การรัฐวิสาหกิจภาครัฐบาล ( $\bar{x}_5 = 4.10$ ) และในอันดับ 3 คือ องค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน ( $\bar{x}_5 = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความแตกต่างของลำดับความสำคัญของความคิดเห็นนั้น ปรากฏว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นแตกต่างกันในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นความสำคัญอันดับที่ 1 กล่าวคือ บุคคลภายนอกให้ความสำคัญสูงสุดกับกลุ่มองค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน ( $\bar{x}_4 = 4.25$ ) ส่วนกลุ่มชาวนาและเกษตรกรเป็นความสำคัญอันดับที่ 2 ( $\bar{x}_4 = 4.11$ ) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มบุคคลภายนอกในการวิจัยนี้เป็นกลุ่มศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาคธุรกิจเอกชนกว่าร้อยละ 70 ของประชากร และอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ แต่ถึงกระนั้นก็ยังให้ความสำคัญกับกลุ่มชาวนาและเกษตรกรเป็นอันดับ 2 รองจากกลุ่มของตนเอง

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อประเภทของกลุ่มเป้าหมายที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการ

ข้อที่	กลุ่ม เป้าหมาย	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
1.	องค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน	3.96	0.87	4.25	0.78	-3.75**
2.	องค์การรัฐวิสาหกิจภาครัฐบาล	4.13	0.76	4.04	0.80	1.19
3.	ชาวนา และ เกษตรกร	4.29	0.89	4.11	0.96	2.06*
4.	กรรมกรและผู้ใช้แรงงาน	3.73	1.02	3.51	0.07	2.26*
5.	ประชาชนทั่วไป (วัยผู้ใหญ่) ที่ไม่มีโอกาสศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.66	1.06	3.49	0.98	1.85

จากตารางที่ 23 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและภายนอกที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยควรให้บริการในอนาคต ด้วยค่าที (t-test) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ดังนี้ บุคคลภายนอกเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในในการให้ความสำคัญกลุ่มองค์การภาคธุรกิจหรือเอกชน ส่วนกลุ่มบุคคลภายในนั้นเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอกในการให้บริการวิชาการกลุ่มชาวนา และ เกษตรกร และกลุ่มกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของข้อมูล พอจะสรุปได้ว่า การวิจัยนี้พบว่า กลุ่มประชากรภายในมีความเห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้บริการวิชาการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มชาวนาและ เกษตรกรให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เสนอไว้ว่าร้อยละ 80 ของพลเมืองไทยคือ ชาวนาและ เกษตรกร อาจกล่าวได้ว่า เกษตรเป็นอาชีพหลัก เป็นกระดูกสันหลังของชาติ เท่าที่ผ่านมาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังไม่ได้อำนวยความสะดวกทางการเพื่อการเกษตรมากนัก ทั้ง ๆ ที่ศักยภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีความหลากหลายของสาขาวิชา สามารถที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการด้านนี้ให้กับชาวนาและ เกษตรกรของประเทศได้ดีมาก

(พิชัย วาสนาสง, สัมภาษณ์) กลุ่มชาวนาและเกษตรกรนั้นเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ของมหาวิทยาลัยในอนาคตที่บุคคลภายในให้ความสำคัญเป็นพิเศษ แต่ลักษณะของมหาวิทยาลัยในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในเมืองหลวงนั้นสมควรจะทำหรือไม่ ถ้าจะทำจะดำเนินการเพื่อกลุ่มชาวนาและเกษตรกรอย่างไรจึงจะเหมาะสม มีข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับอดีตที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อบ่งชี้ถึงความสนใจในระดับต่ำของบุคคลภายใน ในการพัฒนาวิชาการเพื่อชนบท กล่าวคือ มหาวิทยาลัยได้มีโครงการการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาชนบทตั้งแต่ปี 2524 จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจัดสรรทุน เพื่อสนับสนุนโครงการนี้ปีละประมาณ หนึ่งล้านบาท แต่มีการใช้จริงเพียงแค่ปีละ 7-8 แสนบาทเท่านั้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ฝ่ายวิชาการ, 2527 : 1)

#### เป้าประสงค์เกี่ยวกับการกิจ 4 ด้านของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ 4 ภารกิจด้วยกัน คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยหรือการสร้างความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดระยะเวลาเกือบ 70 ปีของอายุมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เน้นหนักในภารกิจการผลิตบัณฑิต (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2528) มาในระยะ 10 กว่าปีมานี้ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มมีการส่งเสริมกิจกรรมการวิจัย และภารกิจการวิจัยได้รับการเน้นให้เด่นชัด เทียบเท่าภารกิจการผลิตบัณฑิต ตามนโยบายมหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กอง-กองแผนงาน, 2527 จ : 16) จนมาถึงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มหันมาองสังคมและชุมชนมากขึ้น จึงได้มีนโยบายเน้นการบริการสังคมในรูปแบบของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อชุมชนที่ดึงควบคู่กับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 6) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมทัดเทียมกัน

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มี  
ต่อภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภารกิจ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	การผลิตบัณฑิต	4.28	1	4.24	1	4.27	1
2.	การวิจัย	4.23	2	4.23	2	4.23	2
3.	การบริการวิชาการแก่ ชุมชน	4.11	3	4.00	3	4.08	3
4.	การทะนุบำรุงศิลป- วัฒนธรรม	3.60	4	3.56	4	3.59	4

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคคลภายในมีความคิดเห็นต่อภารกิจ 4 ด้านของ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในขนาดดังนี้ ภารกิจการผลิตบัณฑิต เป็นความสำคัญสูงสุด  
( $\bar{x}_3 = 4.27$ ) ภารกิจการวิจัยเป็นอันดับ 2 ( $\bar{x}_3 = 4.23$ ) ภารกิจด้านบริการวิชาการ  
แก่สังคมเป็นอันดับสาม ( $\bar{x}_3 = 4.08$ ) และสุดท้ายคือภารกิจการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  
( $\bar{x}_3 = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มี  
ตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหารไม่พบความแตกต่างในลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภารกิจ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{x}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1.	การผลิตบัณฑิต	4.28	0.77	4.24	0.88	0.42
2.	การวิจัย	4.23	0.75	4.23	0.77	0.02
3.	การบริการวิชาการแก่ชุมชน	4.11	0.84	4.00	0.93	1.00
4.	การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.60	0.87	3.56	1.00	0.32

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อภารกิจ 4 ประการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภารกิจ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	การผลิตบัณฑิต	4.27	1	3.97	3	4.15	1
2.	การวิจัย	4.23	2	3.99	2	4.13	2
3.	การบริการวิชาการ แก่ชุมชน	4.08	3	4.05	1	4.07	3
4.	การทะนุบำรุงศิลป- วัฒนธรรม	3.59	4	3.12	4	3.40	4

จากตารางที่ 26 พบว่าบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นต่อภารกิจ 4 ด้านของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในขนาด เรียงตามลำดับสำคัญของภารกิจแล้ว ไม่แตกต่างจากกลุ่มบุคคลภายในดังกล่าวมาแล้ว แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นเฉพาะกลุ่ม พบว่า บุคคลภายนอกนั้นต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการวิชาการ แก่สังคมเป็นอันดับแรก ( $\bar{x}_4 = 4.05$ ) รองลงมาอันดับ 2 คือ ภารกิจการวิจัย ( $\bar{x}_4 = 3.99$ ) และอันดับ 3 ใกล้เคียงกันคือ ภารกิจการผลิตบัณฑิต ( $\bar{x}_4 = 3.97$ )



ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อภารกิจ  
ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภารกิจ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. 3	$\bar{x}_4$	S.D. 4	
1.	การผลิตบัณฑิต	4.27	0.80	3.97	0.96	3.57**
2.	การวิจัย	4.23	0.76	3.99	0.79	3.28**
3.	การบริการวิชาการแก่ชุมชน	4.08	0.87	4.05	0.90	0.34
4.	การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.59	0.91	3.12	0.96	5.39**

จากตารางที่ 27 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าที (t-test) พบว่า ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อภารกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยบุคคลภายในมีความคิดเห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสูงกว่าบุคคลภายนอก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นที่น่าสังเกตว่าบุคคลภายในมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับทุกภารกิจ ในขณะที่บุคคลภายนอกเลือกให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นส่วนใหญ่ และภารกิจอื่น ๆ รองลงมาอย่างเห็นได้ชัด เมื่อนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าที (t-test) จึงเห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นในภารกิจที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกต่างกันสูงในภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในขณะที่ภารกิจด้านบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจที่บุคคลภายนอกให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 และบุคคลภายในให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 นั้น ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก

ผลการวิจัยนี้พอจะสรุปได้ว่า บุคคลภายในนั้นยังให้ความสำคัญกับการกิจการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นสิ่งที่แยกจากกัน และมีความสำคัญลดหลั่นกัน ซึ่งในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นควรจะทำภารกิจอย่างน้อย ที่สุด 3 ประการดังกล่าวมานี้ให้ครบถ้วน เพราะภารกิจทั้ง 3 ประการนี้ไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ การสอนโดยปราศจาก การวิจัยค้นคว้า และการให้บริการวิชาการแก่สังคมนั้น จะทำให้การสอนไม่ได้สอนบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงของสังคมนี้ การที่อาจารย์ออกไปให้บริการสังคมนั้น เป็นการออกไปสัมผัสสังคมนั้น ไปรับรู้ ปัญหา ความต้องการ ไปรับข้อมูล สะท้อนกลับ เพื่อนำมาศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อหาคำตอบ หรือนำมาปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนแล้วแต่กรณีไป (ติดยา สุวรรณชฎ ทองจันทร์ หงส์ดารมณ, สัมภาษณ์) นอกจากนี้มีประเด็นที่น่าสนใจว่าในขณะที่มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางในอนาคตชัดเจนว่าจะมุ่งสู่มหาวิทยาลัยวิจัย แต่บุคคลภายในมหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญกับการกิจการผลิตบัณฑิต สูงกว่าภารกิจด้านการวิจัย สำหรับบุคคลภายนอกนั้น เขาต้องการให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินภารกิจบริการวิชาการแก่สังคมเป็นอันดับแรก และการวิจัยเป็นอันดับที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกันว่า บุคคลภายนอกนั้นต้องการให้จุฬาเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ ที่จะเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อสังคมดังกล่าวมาแล้ว มหาวิทยาลัยจะดำเนินการอย่างไรในทัศนะของบุคคลภายในที่ยังไม่ เห็นความสำคัญของความเท่าเทียมกันในภารกิจต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยจะดำเนินการผสมผสานทัศนะจากบุคคลภายนอกและภายในได้อย่างไร

เป้าประสงค์เกี่ยวกับการทุ่มเททรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อสาขาวิชาการที่  
ควรพัฒนา

ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 228 สาขาวิชา ครอบคลุมวิทยาการทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ความหลากหลายของวิทยาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนับ เป็นข้อเด่น ของมหาวิทยาลัยอย่างหนึ่ง ในฐานะมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ แต่ก็ เป็นข้อจำกัดของมหาวิทยาลัย เช่นกันในการต้องบริหารแบบแบ่งสรรความ สนับสนุนให้เท่าเทียมเสมอกัน จนในที่สุด เป็นไปได้ว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะไม่เด่นในวิทยาการใด (ระบิล รัตนพานิช, ในการประชุม

เรื่องการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยตามความคาดหวัง, 2528 : เทปคลับ) จากร่างวัตถุประสงค์ นโยบาย ระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 ไว้ว่า ".....4. ให้มหาวิทยาลัยจำกัด ปรับทิศทาง การใช้ทรัพยากรไปเพื่อการขยายปริมาณการผลิต และพัฒนาคุณภาพการผลิต ในสาขาที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศ....."

(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กองแผนงาน, 2528 ก : 2) จากการประชุม สัมมนาบทบาทของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยจัดขึ้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2527 ถาวร รัชราภัย (สำนักงานปลัดทบวง, กองวิชาการ, 2528 : 168) อภิปรายเสนอความเห็นไว้ว่า ในอนาคตประเทศไทยจะเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม นโยบาย การส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ยังคงได้รับการเน้น และอุตสาหกรรมที่ส่งเสริมเป็นอันดับแรก คือ พวกที่ใช้แรงงานมากและใช้วัสดุการเกษตร ดังนั้นในการผลิตบัณฑิตควรจะต้องเสริมให้มีบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มากขึ้น และสนับสนุนการผลิตบัณฑิตในสาขาเสริม เช่น บริหารธุรกิจระหว่างประเทศ การขนส่งระหว่างประเทศ และการออกแบบอุตสาหกรรม เป็นต้น ให้มากขึ้นด้วย

แนวคิดเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เริ่มมีการพิจารณาถึงศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษา ในการแย่งการระดมขีดชอบ เพื่อให้มีการจัดลำดับความสำคัญของวิทยาการในมหาวิทยาลัยที่สมควรทุ่มทรัพยากรเพื่อการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยแบบจำกัดรับ และมีสาขาวิชาหลากหลาย ได้ตระหนักในแนวคิดดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายของแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 ไว้ข้อหนึ่งว่า "การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีคงจํานวนนิสิตทั้งหมดตามสภาพปัจจุบัน ปรับจํานวนนิสิตรับ เข้าใหม่ในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้สัดส่วนระหว่างสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับสาขาอื่นใกล้เคียงกัน และเพื่อขยายการผลิตในสาขาที่เป็นความต้องการสูงมากของประเทศ" (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กองแผนงาน, 2528 ก : 5) อย่างไรก็ตามในการที่มหาวิทยาลัยใด มหาวิทยาลัยหนึ่งจะเป็นเลิศในสาขาวิทยาการใด เพื่อเป็นที่พึ่งแก่สังคมได้ การกำหนดจํานวนการผลิตบัณฑิต เป็นเพียงการวางเงื่อนไขตัวหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละคณะที่ดูแลสาขาวิทยาการต่าง ๆ อยู่ นั้น จะแปรผันตามจํานวนนิสิตที่คณะให้บริการ เมื่อจํานวนนิสิตลดลง ก็จะดูเหมือนกับได้รับทรัพยากร



สนับสนุนลดลงไปด้วย แต่การทุ่มเททรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศในวิทยาการสาขาที่ต้องการนั้นจะต้องทุ่มเทเพื่อสนับสนุนในทุก ๆ องค์ประกอบ ทุก ๆ เจือจาง ดังเช่น การที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณเงินผลประโยชน์ จำนวน 106 ล้านบาท เพื่อพัฒนาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในแผนพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 5 (กำจัด มงคกุล ในการประชุมการเรื่องการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยตามความคาดหวัง, 2528 : เทปดลั) เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าในแผนพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 5 นั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาวิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเด่นชัด โดยให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ อย่างครบวงจร

แม้ว่านโยบายของแผนพัฒนาจุฬายุทธศาสตร์ที่ 6 จะสืบต่อจากแผนพัฒนาจุฬายุทธศาสตร์ที่ 5 คือการเน้นความสำคัญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็ตาม แต่ก็ได้เพิ่มนโยบายที่ชัดเจนอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นการเริ่มให้ความสำคัญกับสาขามนุษยศาสตร์ กล่าวคือ "เร่งรัดการฟื้นฟูและการพัฒนาวิชาการพื้นฐาน และวิชาการที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติ" (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 7) ซึ่งได้แก่ สถาปัตยกรรมไทย ภาษาและวรรณคดีไทย และประวัติศาสตร์ไทย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองแผนงาน, 2528 ก : 7) นอกจากนี้ยังได้มีแนวคิดจากอดีตผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ควรจะให้มีความสำคัญกับวิทยาการสาขาเกษตร (เดิมศักดิ์ กฤษณามระ ในการประชุมเรื่องการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยตามความคาดหวัง, 2528 : เทปดลั) ประเด็นเหล่านี้จึงเป็นข้อที่น่าพิจารณาว่า ในอนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรที่จะทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาสาขาวิทยาการใดบ้าง จึงจะเหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของประเทศ

ตารางที่ 28 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหาร  
ที่มีต่อการทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาสาขาวิทยาการ

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.61	2	4.58	2	4.60	2
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	4.21	4	4.01	6	4.16	4
3.	คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์	4.30	3	4.28	3	4.29	3
4.	วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข วิทยา- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.68	1	4.63	1	4.67	1
5.	สถาปัตยกรรม	3.78	8	3.69	7	3.76	8
6.	วิจิตรศิลป์ :- ศิลปะการ- ออกแบบ, ออกแบบจุด- สากรรม, ศิลปะการละคร	3.54	10	3.47	9	3.52	10
7.	วารสารศาสตร์ สื่อสาร- มวลชน	3.59	9	3.45	10	3.55	9
8.	ศึกษาศาสตร์ หรือ ครุศาสตร์	3.27	14	2.91	15	3.17	14
9.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา	3.41	12	3.24	12	3.36	12
10.	มนุษยศาสตร์ :- ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา โบราณคดี	3.15	15	3.13	13	3.14	15
11.	นิติศาสตร์	3.32	13	3.11	14	3.26	13
12.	เศรษฐศาสตร์	3.86	7	3.69	7	3.81	7

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
13.	รัฐศาสตร์	3.47	11	3.27	11	3.41	11
14.	บริหารธุรกิจ การบริหาร การจัดการ การบัญชี การตลาด	4.05	6	4.05	4	4.05	6
15.	เกษตรกรรม :- สัตวแพทย์ ประมง ป่าไม้	4.11	5	4.02	5	4.09	5

จากตารางที่ 28 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีต่อการทุ่มเททรัพยากรของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาสาขาวิทยาการต่าง ๆ ในอันดับที่มีความสำคัญระดับสูง 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับแรกคือ วิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ( $\bar{x}_3 = 4.67$ ) อันดับ 2 คือ วิทยาการสาขาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ( $\bar{x}_3 = 4.58$ ) ติดตามมาในอันดับ 3 คือ วิทยาการสาขาคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ สำหรับในอันดับ 4 คือ วิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ( $\bar{x}_3 = 4.16$ ) และอันดับ 5 คือ วิทยาการสาขาเกษตรกรรม ได้แก่ สัตวแพทย์ ฯลฯ ( $\bar{x}_3 = 4.09$ ) ส่วนสาขาวิทยาการที่บุคคลภายในให้ความสำคัญในระดับต่ำ 5 อันดับหลังได้แก่ อันดับที่ 15 วิทยาการสาขามนุษยศาสตร์ เน้นปรัชญา ศาสนา การวิทยา โบราณคดี ( $\bar{x}_3 = 3.14$ ) ติดตามมาในอันดับ 14 คือ วิทยาการสาขาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ( $\bar{x}_3 = 3.17$ ) อันดับ 13 คือ วิทยาการสาขานิติศาสตร์ ( $\bar{x}_3 = 3.26$ ) อันดับ 12 คือ วิทยาการสาขามนุษยศาสตร์ เน้นภาษา ( $\bar{x}_3 = 3.36$ ) และในอันดับ 11 คือ วิทยาการสาขารัฐศาสตร์ เมื่อพิจารณาในการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และที่มีตำแหน่งบริหาร ที่มีต่อสาขาวิทยาการที่ควรพัฒนาในอนาคต ไม่ปรากฏความแตกต่างในลำดับความสำคัญมากนัก มีบางสาขาที่ลำดับความสำคัญต่างกันบ้าง แต่ก็ไม่ห่างกันมากนัก

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและที่มีตำแหน่งบริหารที่มีต่อการทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาสาขาวิทยาการ

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
1.	วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	4.61	0.58	4.58	0.67	0.37
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :-ชีววิทยา :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	4.21	0.81	4.01	0.88	1.82
3.	คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์	4.30	0.78	4.28	0.85	0.20
4.	วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.68	0.53	4.63	0.64	0.60
5.	สถาปัตยกรรม	3.78	0.84	3.69	0.84	0.79
6.	วิจิตรศิลป์ :- ศิลปะการออกแบบ, ออกแบบอุตสาหกรรม, ศิลปะการละคร	3.54	0.90	3.47	0.87	0.59
7.	วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน	3.59	0.87	3.45	0.91	1.23
8.	ศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์	3.27	1.05	2.91	1.09	2.53*
9.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา	3.41	0.97	3.24	1.01	1.36
10.	มนุษยศาสตร์ :-ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา โบราณคดี	3.15	1.03	3.13	1.02	0.16
11.	นิติศาสตร์	3.32	1.05	3.11	1.14	1.43
12.	เศรษฐศาสตร์	3.86	1.00	3.69	1.07	1.25
13.	รัฐศาสตร์	3.47	1.02	3.27	1.05	1.43
14.	บริหารธุรกิจ การบริหาร การจัดการ การบัญชี การตลาด	4.05	0.86	4.05	0.82	0.00
15.	เกษตรกรรม :-สัตวแพทย์ ประมง ป่าไม้	4.11	1.01	4.02	1.02	0.66

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล ภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และที่มีตำแหน่งบริหาร ที่มีต่อสาขาวิทยาการที่ควรพัฒนาในอนาคต พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อจาก 15 ข้อ กล่าวคือ บุคคล ภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารเห็นด้วยมากกว่าที่มีตำแหน่งบริหารในวิทยาการสาขาศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์

ตารางที่ 30 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการทุ่มเททรัพยากรเพื่อ พัฒนาสาขาวิทยาการ

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
1.	วิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยี	4.60	2	4.68	1	4.64	1
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :- ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์	4.16	4	4.10	5	4.13	4
3.	คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์	4.29	3	4.40	3	4.34	3
4.	วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.67	1	4.45	2	4.58	2
5.	สถาปัตยกรรม	3.76	8	3.66	8	3.71	8
6.	วิจิตรศิลป์ :- ศิลปะ- การออกแบบ, ออกแบบ อุตสาหกรรม, ศิลปะ- การละคร	3.52	10	3.23	9	3.40	9
7.	วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน	3.55	9	3.19	10	3.40	9



ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
8.	ศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์	3.17	14	2.91	14	3.06	14
9.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา	3.36	12	3.00	13	3.21	12
10.	มนุษยศาสตร์ :- ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา โบราณคดี	3.14	15	2.71	15	2.96	15
11.	นิติศาสตร์	3.26	13	3.01	12	3.16	13
12.	เศรษฐศาสตร์	3.81	7	3.73	7	3.78	7
13.	รัฐศาสตร์	3.41	11	3.18	11	3.32	11
14.	บริหารธุรกิจ การบริหาร การจัดการ การบัญชี การตลาด	4.05	6	4.19	4	4.11	5
15.	เกษตรกรรม :- สัตวแพทย์ ประมง ป่าไม้	4.09	5	3.74	6	3.95	6

จากตารางที่ 30 พบว่า บุคคลภายในและบุคคลภายนอก มีความคิดเห็นว่าเป็น  
อนาคต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาวิทยาการสาขาต่าง ๆ ใน  
ระดับสูง 5 อันดับแรก ดังนี้ วิทยาการสาขาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นความสำคัญ  
อันดับแรก ( $\bar{x}_5 = 4.64$ ) ติดตามมาเป็นอันดับ 2 คือ วิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์การ-  
แพทย์ สาธารณสุข วิทยาศาสตร์สุขภาพ ( $\bar{x}_5 = 4.58$ ) อันดับ 3 คือ วิทยาการสาขาคณิต-  
ศาสตร์และคอมพิวเตอร์ ( $\bar{x}_5 = 4.34$ ) สำหรับอันดับ 4 คือ วิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์  
ธรรมชาติ ( $\bar{x}_5 = 4.13$ ) และอันดับ 5 คือ วิทยาการสาขาการบริหารธุรกิจ การบัญชี

การตลาด ( $\bar{x}_5 = 4.11$ ) ส่วนสาขาวิทยาการที่บุคคลภายในและบุคคลภายนอกเห็นความสำคัญในการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ 5 อันดับท้าย ได้แก่ วิทยาการสาขามนุษยศาสตร์ เน้นปรัชญา ศาสนา เทววิทยา โบราณคดี ( $\bar{x}_5 = 2.96$ ) เป็นความสำคัญในระดับท้ายสุด คือ อันดับ 15 อันดับ 14 คือ วิทยาการสาขาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ( $\bar{x}_5 = 3.06$ ) อันดับ 13 คือ วิทยาการสาขานิติศาสตร์ ( $\bar{x}_5 = 3.16$ ) สำหรับอันดับ 12 คือ วิทยาการสาขามนุษยศาสตร์ เน้นภาษา ( $\bar{x}_5 = 3.21$ ) และอันดับ 11 คือ วิทยาการสาขา-รัฐศาสตร์ ( $\bar{x}_5 = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาในการจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายในและกลุ่มบุคคลภายนอก ไม่พบความแตกต่างในลำดับความสำคัญในแต่ละสาขาวิทยาการมากนัก อาจจะมีแตกต่างสลับลำดับความสำคัญกันบ้างก็ไม่ห่างกัน เกินกว่า 2 อันดับ เช่น วิทยาการสาขาบริหารธุรกิจ เป็นต้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการทุ่มเท  
ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสาขาวิทยาการ

ข้อที่	สาขาวิทยาการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t	
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>		
1.	วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	4.60	0.61	4.68	0.52	-1.58	
2.	วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ :-ชีววิทยา	4.16	0.84	4.10	0.80	0.74	
3.	คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์	4.29	0.79	4.40	0.72	-1.56	
4.	วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.6	4.67	0.56	4.45	0.77	3.44**
5.	สถาปัตยกรรม	3.76	0.84	3.66	0.81	1.27	
6.	วิจิตรศิลป์ :-ศิลปการออกแบบ, ออกแบบอุตสาหกรรม, ศิลปการละคร	3.52	0.89	3.23	1.00	3.37**	
7.	วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน	3.55	0.88	3.19	0.90	4.39**	
8.	ศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์	3.17	1.07	2.91	1.01	2.60**	
9.	มนุษยศาสตร์ :- ภาษา	3.36	0.98	3.00	1.01	3.94**	
10.	มนุษยศาสตร์ :- ปรัชญา ศาสนา เทววิทยา โบราณคดี	3.14	1.02	2.70	0.98	4.70**	
11.	นิติศาสตร์	3.26	1.08	3.01	0.97	2.56*	
12.	เศรษฐศาสตร์	3.81	1.23	3.73	0.96	0.81	
13.	รัฐศาสตร์	3.41	1.03	3.18	0.98	2.43*	
14.	บริหารธุรกิจ การบริหาร การจัดการ การบัญชี การตลาด	4.05	0.85	4.19	0.88	-1.82	
15.	เกษตรกรรม :-สัตวแพทย์ ประมง ป่าไม้	4.09	1.02	3.74	1.15	3.47**	

จากตารางที่ 31 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก เกี่ยวกับ สาขาวิทยาการที่มหาวิทยาลัยควรทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาในอนาคต ด้วยค่า  $t$  (t-test) ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 9 สาขา จาก 15 สาขา ดังนี้ บุคคลภายในเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก ในการที่อนาคต มหาวิทยาลัยจะทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาวิทยาการสาขาต่อไปนี้ วิทยาศาสตร์การแพทย์ สาธารณสุข และวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิศวกรรมศาสตร์ วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน ศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์เน้นภาษา มนุษยศาสตร์เน้นปรัชญา ศาสนา โบราณคดี นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และเกษตรกรรม

อนึ่ง (จากตารางที่ 31) จะเห็นได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ( $\bar{x}$ ) ของ บุคคลภายในมีพิสัย (Range) อยู่ระหว่าง 3.14 - 4.67 ในขณะที่ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคคลภายนอกมีพิสัย (Range) อยู่ระหว่าง 2.70 - 4.68 แสดงให้เห็นว่า บุคคลภายในมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นความต้องการให้มหาวิทยาลัยทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนา ในทุก ๆ สาขาวิทยาการในระดับสูงทั้งสิ้น แม้แต่ในสาขาวิทยาการที่มีนโยบายและความต้องการจากหลาย ๆ ฝ่ายว่าเป็นสาขาวิทยาการที่มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ และมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินการได้ดี เช่น วิทยาการสาขาศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ วิทยาการสาขามนุษยศาสตร์ที่เน้นปรัชญา ศาสนา เทววิทยา รวมทั้งเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์ ก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่แสดงถึงความต้องการให้ทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาในระดับสูงเช่นกัน

ในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาขาวิทยาการที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรพัฒนาเพื่อเป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคมได้นั้น มีอยู่หลายทัศนะด้วยกัน กล่าวคือ มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่คิดว่าโดยศักยภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาวิทยาการสาขาที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ (วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นอย่างยิ่ง (พิชัย วาสนาส่ง ภิรม เมลา นนท์ กัลยา โสภณพิช ปัจฉัย นุนนาค ประดิษฐ์ เชี่ยวสกุล, สัมภาษณ์) และนอกจากนั้น ยังได้เสนอให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในวิทยาการสาขาที่เกี่ยวกับการเกษตร (พิชัย วาสนาส่ง, สัมภาษณ์) ซึ่งทัศนะนี้สอดคล้องกับทัศนะของ เดิมศักดิ์ กฤษณามระ ถาวร วัชรราชย์ ที่เสนอไว้ในการประชุม เรื่อง การวางแผนและพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตามความคาดหวัง สรุปได้ว่าในอนาคตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจะพิจารณาให้ความสำคัญกับวิทยาการสาขาที่เกี่ยวกับการเกษตรให้มาก ด้วยเหตุผลที่ว่า 80% ของพลเมืองไทยเป็นเกษตรกร ในอนาคตข้างหน้าจากรายงานของ เอฟ เอ โอ (F A O) พลโลกจะประสบกับปัญหาการขาดแคลนอาหารอย่างแน่นอน หากสามารถพัฒนาวิทยาการสาขาการเกษตร ก็จะเป็นประโยชน์กับคุณภาพชีวิตของพลเมืองไทยอย่างมหาศาล

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สาขาวิทยาการที่ได้รับค่าคะแนนให้มหาวิทยาลัยทุ่มเทเพื่อการพัฒนาในความสำเร็จระดับสูง คือ สาขาในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นสาขาที่จะตอบสนองต่อระบบสังคมกึ่งอุตสาหกรรมของประเทศ ส่วนสาขาในกลุ่มสังคมศาสตร์ที่ได้รับค่าคะแนนให้ความสำคัญระดับรองมาจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ วิทยาการสาขาบริหารธุรกิจ การบัญชี การตลาด และวิทยาการสาขาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาเสริมในระบบสังคมกึ่งอุตสาหกรรม ส่วนสาขาวิทยาการทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อื่น ๆ ได้รับค่าคะแนนเป็นความสำเร็จระดับหลัง ๆ เกือบทั้งสิ้น จากสภาพของมหาวิทยาลัยที่ไม่มีการบริหารวิชาการแบบ "เน้น" ทิศทางเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่งลงไป แต่จากผลการวิจัยนี้ในอนาคตหากมหาวิทยาลัยจะจริงจังกับนโยบายทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาเฉพาะวิทยาการสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมศาสตร์บางสาขานั้น มหาวิทยาลัยจะสามารถทำได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายในหรือไม่ อย่างไร

#### เป้าประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินการ (Operating goals) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงมีการบริหารหรือการดำเนินการ (operate) ด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหนึ่งประกอบไปด้วยระบบบริหารงานภายในหลาย ๆ ระบบ เพื่อดำเนินการให้บังเกิดความสำเร็จทางวิชาการของมหาวิทยาลัย อันเป็นอุดมคติของมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักกันว่า การดำเนินการของมหาวิทยาลัยยังไม่อาจเป็นมหาวิทยาลัยในอุดมคติได้ เนื่องจากข้อบกพร่องของการดำเนินการในระบบบริหารหลาย ๆ ระบบ เช่น ระบบบริหารบุคคล ระบบบริหารการเงินการงบประมาณ อำนวยของสภามหาวิทยาลัยอัน เป็นองค์กรสูงสุดในการ

บริหารสถานบันอุดมศึกษา จนถึงกับมีการเสนอทางออกโดยให้ใช้แนวคิดของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นทางเลือกทางหนึ่งให้กับมหาวิทยาลัย (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย กองวิชาการ, 2528 : 192) สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาาร่วมของมหาวิทยาลัยของรัฐเกือบทุกแห่ง รุนแรงบ้าง ไม่รุนแรงบ้าง ในบางประเด็น ในบางระบบ แตกต่างกันไปตามสภาพของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเองก็ได้ตระหนัก และมีการอภิปรายกันบ่อยครั้งถึงปัญหาเหล่านี้ ฮาโรลด์ ดับบลิว ซี ผู้เชี่ยวชาญประจำทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้วิเคราะห์สภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปัญหาที่เกี่ยวกับระบบราชการในมหาวิทยาลัย ระบบบริหารบุคคล การบริหารการเงิน การงบประมาณ ระบบการเรียนการสอน ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบเหล่านี้ เขากล่าวว่าเป็นอุปสรรคที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานได้ ทั้ง ๆ ที่ควรจะเป็นอย่างยิ่ง (Harold W. See, 1983)

ในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ในหลาย ๆ ระบบ กล่าวคือ ประสิทธิภาพขององค์กรสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัย คือ สภาพมหาวิทยาลัยนั้นสามารถจะดำเนินการให้มหาวิทยาลัยคล่องตัวได้มากกว่าในปัจจุบัน เพราะกฎหมายได้ให้อำนาจสภาพมหาวิทยาลัยไว้มากพอ หากสภาพมหาวิทยาลัยจะได้ตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และจริงจัง ฉับไว กับบทบาทของตน (ทิตยา สุวรรณชฎ ทองจันทร์ หงส์คารมณ, สัมภาษณ์) ระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยการสรรหาและการเลือกตั้ง ไม่เอื้อให้มหาวิทยาลัยได้ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการ และมีประสิทธิภาพในการบริหาร ตลอดจนมองเห็นวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรเป็นหลัก (ลิปปนนท์ เกตุทัต ประดิษฐ์ เขียวสกุล, สัมภาษณ์) เกี่ยวกับระบบบริหารบุคคลนั้น เป็นระบบที่ไม่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรวิชาการแบบมหาวิทยาลัย ระบบการให้ค่าตอบแทน ไม่สามารถดึงดูดให้คนดีมีคุณภาพ อยู่ในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยไม่มีอิสระในการบริหารบุคคล ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่พิจารณายืดหยุ่นตามความสามารถ และไม่มีอำนาจในการพิจารณาให้ทุน ให้โทษแก่บุคคลในมหาวิทยาลัยที่มีผลงาน (performance) แตกต่างกัน (วิกรม เมลาณนท์ ทิตยา สุวรรณชฎ บัจจัย บุนนาค กัลยา โสภณพนิช, สัมภาษณ์) ในส่วนที่เกิดอุปสรรคจากระบบบริหารบุคคลดังกล่าวมานี้ อาจจะเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยไม่ได้มีระบบข้อมูลเพื่อการประเมิน การติดตามผลงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ของบุคคลและหน่วยงานอย่างจริงจัง (วิกรม เมาลานนท์ ทิตยา สุวรรณชฎ, สัมภาษณ์)  
บุคลากรในมหาวิทยาลัยทำงานกันอย่างอิสระ ใช้อิสระเสรีภาพทางวิชาการในทางที่ไม่ถูกต้อง  
กับหลักการที่แท้จริง เป็นประโยชน์แก่ตนเองมากกว่าประโยชน์ขององค์การ ระบบประชา-  
สัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร กล่าวคือ ยังไม่ได้ทำให้วงการภายนอก  
ทราบถึง ความเคลื่อนไหว ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนศักยภาพของมหาวิทยาลัย ทำให้วงการ  
ภายนอกไม่รู้จักมหาวิทยาลัยดีเท่าที่ควร

จากข้อมูลดังกล่าวมานี้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องมีการศึกษาของปัญหาและกล  
วิธีในการแก้ไขปัญหาของระบบการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยในอนาคต



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหารที่มี  
ต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
1.	การดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยปราศจากกรอบของระบบระเบียบทางราชการ	4.16	9	4.44	10	4.24	9
2.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.61	13	3.99	12	3.72	13
3.	การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจังและจับใจแบบคณะกรรมการของบริษัทเอกชน (CORPORATE BOARDS)	4.17	7	4.55	6	4.28	7
4.	การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช่การเลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.27	15	3.54	15	3.34	15



ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
5.	การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับ เป็นไปตามคุณ-พินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบ เลือกตั้งในปัจจุบัน	2.70	16	2.90	16	2.75	16
6.	การลดการพึ่งพาทรัพยากรจากรัฐ และพยายามเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ มาดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด	4.12	10	4.37	11	4.19	11
7.	การดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประหยัดสุด ประโยชน์สูง	4.55	2	4.69	2	4.59	2
8.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหา-วิทยาลัยให้วงการภายนอกได้ รับทราบอย่างค่อ เนื่อง	4.37	5	4.51	8	4.41	5
9.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน เป็นทีม	4.42	4	4.65	4	4.49	4
10.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของตนเอง	4.06	12	3.87	13	4.01	12

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		รวม	
		N = 202		N = 80		N = 282	
		$\bar{x}_1$	Rank	$\bar{x}_2$	Rank	$\bar{x}_3$	Rank
11.	การจัดระบบงานธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการ ให้มีคุณภาพ	4.55	2	4.67	3	4.59	2
12.	การจัดระบบบริหารบุคคล ให้เอื้อต่อการปลดถ่าย บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ออกจากมหาวิทยาลัยได้	4.21	6	4.65	4	4.33	6
13.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงาน ผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย	4.07	11	4.52	7	4.20	10
14.	การจัดระบบเงินเดือน และ ค่าตอบแทนบุคลากรให้มี ความยืดหยุ่นตามความ สามารถและผลงานที่ปรากฏ	4.17	7	4.51	8	4.27	8
15.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้รับรู้ รับทราบ และ ประเมินความล้มเหลว ความ สำเร็จของมหาวิทยาลัยได้	3.50	14	3.65	14	3.55	14
16.	การดำเนินการเพื่อรักษาและ เพิ่มพูนศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย ในฐานะมหาวิทยาลัยชั้นนำ ทางวิชาการของประเทศ	4.60	1	4.73	1	4.64	1

จากตารางที่ 32 ความคิดเห็นของบุคคลภายในที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต ในกลุ่มที่มีความสำคัญระดับสูง 5 อันดับแรก มีดังนี้ บุคคลภายในต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย ในฐานะมหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาการของประเทศ เน้นความสำคัญอันดับสูงสุด ( $\bar{x}_3 = 4.64$ ) ติดตามมาในอันดับ 2 คือ การจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ และการดำเนินการเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประหยัด คุ้มค่าที่สุด ประโยชน์สูง ( $\bar{x}_3 = 4.59$  เท่ากัน) ในอันดับถัดมาคือ การจัดระบบงานบริหารบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{x}_3 = 4.49$ ) และอันดับที่ 5 คือ การดำเนินการจัดระบบประชาสัมพันธ์เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยในวงการภายนอก ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x}_3 = 4.41$ ) ส่วนการดำเนินการที่ได้รับการจัดอันดับความสำคัญอยู่ในระดับต่ำมีดังนี้ อันดับที่ 16 คือ การดำเนินการให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับ เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบการเลือกตั้งในปัจจุบัน ( $\bar{x}_3 = 2.75$ ) ถัดมาในอันดับที่ 15 คือ การดำเนินการสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}_3 = 3.34$ ) ติดตามมาในอันดับที่ 14 คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความล้มเหลว ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยได้ ( $\bar{x}_3 = 3.55$ ) และในอันดับที่ 13 คือ การดำเนินการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย ( $\bar{x}_3 = 3.72$ )

จะเห็นได้ว่า บุคคลภายในนั้นจะให้ความสำคัญระดับสูงกับการดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่เอื้อประโยชน์แก่บุคคลภายใน ในขณะที่จะให้ความสำคัญระดับต่ำในการดำเนินการที่มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและมีตำแหน่งบริหารที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{x}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1.	การดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยปราศจากกรอบของระบบระเบียบทางราชการ	4.16	1.02	4.44	0.87	2.11*
2.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.61	0.16	3.99	0.91	2.80**
3.	การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจังและฉับไวแบบคณะกรรมการของบริษัทเอกชน (CORPORATE BOARDS)	4.17	0.87	4.55	0.63	4.07**
4.	การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจากบุคคลากรภายใน)	3.27	1.27	3.54	1.14	1.65
5.	การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับ เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.70	1.31	2.90	1.37	1.11
6.	การลดการพึ่งพาทรัพยากรจากรัฐและพยายามเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ มาดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด	4.12	0.95	4.37	0.93	2.05*

## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{x}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
7.	การดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประหยัดสุดประโยชน์สูง	4.55	0.75	4.69	0.65	1.47
8.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างค่อเนื่อง	4.37	0.77	4.51	0.69	1.41
9.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.42	0.76	4.65	0.71	2.26
10.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของตนเอง	4.06	0.95	3.87	1.10	1.41
11.	การจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.55	0.64	4.67	0.55	1.49
12.	การจัดระบบบริหารบุคคลให้เอื้อต่อการปลดถ่ายบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัยได้	4.21	0.93	4.65	0.64	4.57**
13.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	4.07	0.97	4.52	0.71	4.30**
14.	การจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นตามความสามารถ และผลงานที่ปรากฏ	4.17	0.89	4.51	0.71	3.34**

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ไม่มีตำแหน่งบริหาร		มีตำแหน่งบริหาร		t
		$\bar{x}_1$	S.D. 1	$\bar{x}_2$	S.D. 2	
15.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้รับรู้ รับผิดชอบต่อ ความล้มเหลว ความสำเร็จของ มหาวิทยาลัยได้	3.50	1.01	3.65	1.15	1.05
16.	การดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่ม พูนศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยในฐานะ มหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาการ ของประเทศ	4.60	0.79	4.73	0.61	1.49

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และที่มีตำแหน่งบริหารที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต ด้วยค่าที (t-test) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 7 ข้อ จาก 16 ข้อ กล่าวคือ บุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ในการที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการต่อไปนี้คือ

- (1) การดำเนินการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยปราศจากกรอบของระบบระเบียบทางราชการ
- (2) การดำเนินการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย
- (3) การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจัง และฉับไวแบบคณะกรรมการของบริษัท เอกชน (CORPORATE BOARDS)
- (4) การดำเนินการลดการพึ่งพาทรัพยากรของรัฐ และพยายามเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ มาดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด
- (5) การดำเนินการจัดระบบบริหารบุคคลให้เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัยได้
- (6) การดำเนินการจัดให้มีระบบติดตามประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย และ
- (7) การดำเนินการจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นตามความสามารถและผลงานที่ปรากฏ

ตารางที่ 34 ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
		N = 282		N = 200		N = 482	
1.	การดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยปราศจากกรอบของระบบระเบียบทางราชการ	4.24	9	4.28	10	4.26	10
2.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.72	13	4.16	11	3.90	12
3.	การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจังและฉับไวแบบคณะกรรมการของบริษัท เอกชน (CORPORATE BOARDS)	4.28	7	4.43	7	4.34	6
4.	การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน)	3.34	15	3.99	13	3.61	14
5.	การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูงแทนระบบเลือกตั้งในปัจจุบัน	2.75	16	3.37	15	3.01	16

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
6.	การลดการพึ่งพาทรัพยากร จากรัฐ และพยายามเร่งระดม ทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ มา ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย ให้มากที่สุด	4.19	11	4.29	8	4.23	11
7.	การดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประ- หยัดสุดประโยชน์สูง	4.59	2	4.67	1	4.62	2
8.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์เพื่อ เสนอข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหว ของมหาวิทยาลัยให้วงการ ภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง	4.41	5	4.08	12	4.27	9
9.	การจัดระบบบริหารงานบุคคล ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	4.49	4	4.50	5	4.49	3
10.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ โอ้อให้อาจารย์และข้าราชการ ได้ทำงานด้วยความพอใจ และ ความมุ่งหวังของตนเอง	4.01	12	3.00	16	3.59	15
11.	การจัดระบบงานธุรการและงาน สนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.59	2	4.29	8	4.46	4
12.	การจัดระบบบริหารบุคคลให้ เอื้อต่อการปลดปล่อยบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจาก มหาวิทยาลัยได้	4.33	6	4.51	4	4.41	5





ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		รวม	
		N = 282		N = 200		N = 482	
		$\bar{x}_3$	Rank	$\bar{x}_4$	Rank	$\bar{x}_5$	Rank
13.	การจัดให้มีระบบติดตามประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	4.20	10	4.54	3	4.34	6
14.	การจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นตามความสามารถ และผลงานที่ปรากฏ	4.27	8	4.44	6	4.34	6
15.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ รับทราบ และประเมินความล้มเหลว ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยได้	3.55	14	3.93	14	3.71	13
16.	การดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยนำทางวิชาการของประเทศ	4.64	1	4.65	2	4.65	1

จากตารางที่ 34 พบว่า ความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต ในกลุ่มที่มีความสำคัญอันดับสูง มีดังนี้ คือการดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาการของประเทศ ( $\bar{x}_5 = 4.62$ ) เป็นความสำคัญอันดับแรก ถัดมาในอันดับ 2 คือ การดำเนินการเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประหยัดสุด ประโยชน์สูง

( $\bar{x}_5 = 4.62$ ) ติดตามมาในอันดับ 3 คือ การดำเนินการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{x}_5 = 4.49$ ) สำหรับอันดับ 4 คือ การดำเนินการจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ( $\bar{x}_5 = 4.46$ ) อันดับ 5 คือ การจัดระบบบริหารงานบุคคลให้โอ้อวดต่อการปลดถ่ายบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัยได้ ( $\bar{x}_5 = 4.41$ )

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในรายละเอียดของการจัดอันดับความสำคัญของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลภายในและภายนอก พบความแตกต่างในอันดับความสำคัญของความคิดเห็นที่ต่างกันมาก เกี่ยวกับการดำเนินการจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลภายในให้ความสำคัญเป็นอันดับ 5 ( $\bar{x}_3 = 4.41$ ) แต่บุคคลภายนอกให้ความสำคัญเป็นอันดับ 12 ( $\bar{x}_4 = 4.08$ ) การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคคลภายนอกให้ความสำคัญกับประเด็นนี้มากเป็นอันดับ 3 ( $\bar{x}_4 = 4.54$ ) แต่บุคคลภายในนั้นไม่ยอมรับในเรื่องการประเมินและติดตามผลงาน ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 10 ( $\bar{x}_3 = 4.20$ ) และในเรื่องการจัดระบบธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ปรากฏว่าบุคคลภายในเห็นประโยชน์ จัดให้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ( $\bar{x}_3 = 4.59$ ) แต่บุคคลภายนอกนั้นได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 8 ( $\bar{x}_4 = 4.29$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลภายใน และภายนอกที่มีต่อการดำเนินการ  
ด้านต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
1.	การดำเนินการเพื่อให้นักศึกษามี ความคล่องตัวสูงในการบริหารและ การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยปราศจากกรอบของระบบ ระเบียบทางราชการ	4.24	0.98	4.28	0.99	-0.47
2.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจาก กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็น กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.72	1.03	4.16	0.96	-4.78**
3.	การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัย ได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่าง จริงจังและลัดไวแบบคณะกรรมการ ของบริษัทเอกชน (CORPORATE BOARDS)	4.28	0.83	4.43	0.73	-2.17*
4.	การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็น ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจาก บุคลากรภายใน)	3.34	1.24	3.99	1.01	-6.28**
5.	การให้การสรรหาและเลือกผู้บริหาร ในแต่ละระดับเป็นไปตามดุลยพินิจ ของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบ เลือกตั้งในปัจจุบัน	2.75	1.33	3.37	1.19	-5.24**
6.	การลดการพึ่งพาทรัพยากรจากรัฐ และ พยายามเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่ง อื่น ๆ มาดำเนินการภายในมหา- วิทยาลัยให้มากที่สุด	4.19	0.95	4.29	0.81	-1.23

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
7.	การดำเนินการ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือที่หามาได้ อย่างประหยัดสุด ประโยชน์สูง	4.59	0.72	4.67	0.58	-1.36
8.	การจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อ เสนอ ข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของ มหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างค่อเนื่อง	4.41	0.75	4.08	0.85	4.54**
9.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.49	0.76	4.50	0.65	-0.17
10.	การจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์และข้าราชการได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของ ตนเอง	4.01	1.00	3.00	1.16	9.89**
11.	การจัดระบบงานธุรการและงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ	4.59	0.61	4.29	0.69	4.99**
12.	การจัดระบบบริหารบุคคลให้เอื้อต่อการปลดถ่ายบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัยได้	4.33	0.88	4.51	0.67	-2.50*
13.	การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และ รายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	4.20	0.93	4.54	0.61	-4.83**
14.	การจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นตามความสามารถ และผลงานที่ปรากฏ	4.27	0.86	4.44	0.71	-2.37**

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	บุคคลภายใน		บุคคลภายนอก		t
		$\bar{x}_3$	S.D. <sub>3</sub>	$\bar{x}_4$	S.D. <sub>4</sub>	
15.	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้ รับรู้ รับทราบ และประเมินความ ล้มเหลว ความสำเร็จของ มหาวิทยาลัยได้	3.55	1.05	3.93	1.05	-4.01**
16.	การดำเนินการเพื่อรักษาและเพิ่มพูน ศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยในฐานะ มหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาการ ของประเทศ	4.64	0.74	4.65	0.71	-0.23

จากตารางที่ 35 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต ด้วยค่า  $t$  (t-test) ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 จำนวน 11 ข้อจาก 16 ข้อ กล่าวคือ บุคคลภายนอกเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายในในการดำเนินการต่อไปนี้ (1) การดำเนินการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้เข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) การดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างจริงจังและฉับไวแบบคณะกรรมการของบริษัทเอกชน. (3) การสรรหานักบริหารอาชีพมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (โดยไม่ใช้การเลือกตั้งมาจากบุคลากรภายใน) (4) การดำเนินการให้การสรรหาและเลือกผู้บริหารในแต่ละระดับ เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูง แทนระบบการเลือกตั้งในปัจจุบัน. (5) การดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้อย่างประหยัดสุดประโยชน์สูง (6) การดำเนินการจัดระบบบริหารบุคคล ให้เอื้อต่อการปลดถ่ายบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากมหาวิทยาลัยได้ (7) การจัดให้มีระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผลการทำงานของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย (8) การจัดระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากรให้มี ความยืดหยุ่นตามความสามารถ และผลงานที่ปรากฏ และ (9) การเปิดโอกาสให้บุคคล

ภายนอกได้รับรู้ รั้งทราชม และประเมินความล้มเหลว ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยได้ จะเห็นได้ว่าบุคคลภายนอกนั้นได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการบริหารและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลภายใน เริ่มตั้งแต่ประสิทธิภาพขององค์กรสูงสุดในการบริหาร การได้มาซึ่งผู้บริหารที่เป็นนักบริหารอาชีพมีความสามารถในการบริหารองค์กร ประสิทธิภาพของระบบบริหารบุคคล ระบบข้อมูล และการประเมิน ตลอดจนการให้มหาวิทยาลัยมีลักษณะ เป็นองค์กรเปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นจากวงการภายนอก ส่วนบุคคลภายในเห็นด้วยมากกว่าบุคคลภายนอก ในการดำเนินการต่อไปนี้ (1) การดำเนินการจัดระบบประชาสัมพันธ์ เพื่อเสนอข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวของมหาวิทยาลัยให้วงการภายนอกได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง (2) การดำเนินการจัดระบบบริหารบุคคลที่เอื้อให้อาจารย์ และข้าราชการ ได้ทำงานตามความพอใจ และความมุ่งหวังของตนเอง และ (3) การจัดระบบงานธุรการ และงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นความแตกต่างในความคิดเห็นของบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก เป็นส่วนใหญ่ในหลาย ๆ กรณี ส่วนบุคคลภายในที่มีตำแหน่งบริหารนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคคลภายนอกนัก ในความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกที่มีต่ออนาคตของมหาวิทยาลัยดังกล่าวมานี้ ไม่ได้หมายความว่าถึงความคิดเห็นของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะถูกต้องเสมอไป หรือมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการตามความคิดเห็นของบุคคลภายนอกเสมอไป แต่การที่มหาวิทยาลัยจะกำหนดทิศทางเพื่อการปรับเปลี่ยนคุณภาพและสถานภาพของมหาวิทยาลัยตามแนวทางที่ควรจะเป็น ตามเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และตามความจำเป็นของประเทศชาติได้นั้น มหาวิทยาลัยโดยกลุ่มผู้บริหาร มหาวิทยาลัยทั้งหลายจะนำความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่ออนาคตของมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ อย่างไร

