



บทที่ 2

วาระกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษางานของคณบดี ปัญหาการบริหารงานของคณบดี และเพื่อเสนอรูปแบบงานที่ควรจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้นบทนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความเป็นมาของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา
2. บทบาทและความคาดหวังของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.1 คณบดีในฐานะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2 คณบดีในฐานะผู้ประนีประนอม
 - 2.3 คณบดีในฐานะเจ้าหน้าที่บุคลากร
 - 2.4 คณบดีในฐานะผู้สร้างของใหม่
3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับบุคคลต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา
 - 4.1 ความสัมพันธ์กับอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และกับคณบดีคณะต่าง ๆ
 - 4.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าภาควิชา
 - 4.3 ความสัมพันธ์กับคณาจารย์
 - 4.4 ความสัมพันธ์กับนักศึกษา
5. ภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา
6. ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 6.1 ลักษณะและประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 6.2 ระบบโครงสร้างและการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 6.3 วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 6.4 บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

6.5 การบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

6.6 ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวนตามประเภทสถาบัน

ทั้ง 6 หัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะได้เสนอรายละเอียดต่อไปตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นมาของคณะดีในสถาบันอุดมศึกษา

คณะดีในสถาบันอุดมศึกษามีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น คณะดีวิชาการ หรือคณะดีคณะวิชา คณะดีนักศึกษาชาย คณะดีนักศึกษาหญิง คณะดีนักศึกษา คณะดีการเรียนการสอน คณะดีบริหาร และคณะดีมหาวิทยาลัย (Gould, 1964) สำหรับในการวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาคณะดีวิชาการหรือคณะดีคณะวิชา

ในสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการเรียนการสอนหลายคณะวิชาและสาขาวิชาที่หลากหลาย อธิการบดีไม่สามารถดูแลการบริหารงานคณะวิชาได้อย่างทั่วถึง (Gould, 1964) ในปี ค.ศ. 1870 มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้มีการแต่งตั้งคณะดีขึ้นเพื่อทำหน้าที่บริหารงานของคณะวิชา โดยมี การกำหนดขอบข่ายงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ด้วย (Ward, 1934) นอกจากนี้ ดิบเดน (Dibden, 1968) กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1985 สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาหลายสถาบันได้มีการแต่งตั้งคณะดี เพื่อแบ่งเบาภาระงานของอธิการบดีในการบริหารงานคณะวิชาของมหาวิทยาลัย ซึ่งลาทั้งอธิการบดีไม่สามารถบริหารงานได้อย่างทั่วถึง

โกลด์ (Gould, 1964) กล่าวว่า หลังจากที่ได้มีการแต่งตั้งคณะดีในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกามาแล้ว 30 ปี หน้าที่สำคัญ ๆ ของคณะดีได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมซึ่งเคยดูแลงานด้านหลักสูตรการศึกษาและด้านนักศึกษามาเป็นการดูแลงานด้านหลักสูตรการศึกษาและด้านคณาจารย์ ปัจจุบันหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะดีมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและสังคมของมหาวิทยาลัย แต่ก็มิได้แตกต่างไปจากเดิมมากนัก และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คณะดีเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยคนหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการด้านการศึกษาแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อการสร้างสรรคและจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อกระทำการกิจในด้าน การสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

2. บทบาทและความคาดหวังของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

รูโดฟ (Rudoph, 1965) กล่าวว่า คณาจารย์เป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นหลังปี ค.ศ. 1860 โดยในช่วงเวลาดังกล่าวมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่มากนัก จนถึงปี ค.ศ. 1976 โคเพิร์ต และซิมเพอร์ (Cyphert & Zimpher, 1976) ได้เริ่มศึกษาค้นคว้าประวัติความเป็นมาของคณาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยของประเทศสหรัฐอเมริกา

ในปี ค.ศ. 1979 คาเพล และ เดโนสกา (Kapel & Dejnozka, 1979) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรทัดฐานและบทบาทที่คณาจารย์ของคณาจารย์ไว้อย่างละเอียด โดยพบว่าคณาจารย์และหัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับคณาจารย์มากที่สุด และยังเป็นบุคคลที่คอยให้การสนับสนุนคณาจารย์ ตลอดจนการเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์มากกว่าคณะที่ปรึกษาทางการศึกษาคณะอื่น

นอกจากนี้ ฟูลเลตัน (Fullerton, 1978) แมค คาร์ที และ รีเยส (McCarty & Reyes, 1981) ได้กล่าวเสริมว่าบทบาทที่เด่นชัดของคณาจารย์มี 2 ประการคือ 1) การพัฒนาและการส่งเสริมคณาจารย์และนักศึกษา และ 2) การอุทิศตนและเวลาให้กับงานของคณะวิชา และในปี ค.ศ. 1981 แมค คาร์ที และ ยัง (McCarty & Young, 1981) ได้ทำการสำรวจพัฒนาการเกี่ยวกับบทบาทของคณาจารย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หลังจากให้อธิการบดีได้มอบหมายภาระงานของคณะวิชาให้คณาจารย์แล้ว ได้มีการกำหนดลักษณะงานของคณาจารย์ไว้ 3 ประการคือ 1) ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของคณะ 2) การคัดเลือกคณาจารย์ และ 3) การจัดทำงบประมาณ ส่วนโกลด์ (Gould, 1964) และมิลเลอร์ (Miller, 1974) ได้ศึกษาบทบาทของคณาจารย์โดยครอบคลุมถึงความขัดแย้งอันเกิดจากการบริหารงานของคณาจารย์ และดิล (Dill, 1980) ได้กล่าวสรุปว่า จากการที่คณาจารย์มีสายงานบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิการบดี จึงทำให้คณาจารย์เป็นตำแหน่งบริหารระดับกลางที่มีความส่อแหลมและการแทรกแซงทางการเมือง แต่ด้วยความเป็นผู้รอบรู้และรู้รอบของคณาจารย์ ความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและบารมี ความเป็นผู้มีความคิดที่ก้าวไกล ตลอดจนความเป็นผู้นำที่ไม่เป็นเผด็จการ จึงทำให้บริหารงานของคณาจารย์เป็นไปด้วยความราบรื่นและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง (McGannon, 1973)

เนื่องจากบทบาทของคณาจารย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนจึงมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงบทบาทของคณาจารย์ไว้อย่างน่าสนใจ เช่น แมคแคนนอน (McGannon, 1973) กล่าวถึงบทบาทของคณาจารย์ในฐานะคนหลายใจ โคเฮน (Cohen, 1975) กล่าวถึงบทบาทของคณาจารย์ในฐานะคนกลาง เพราะคณาจารย์ต้องยึดถือขนบธรรมเนียมของสถาบันเพื่อสาธารณชนและการสอน นอกจากนี้คณาจารย์ยังได้รับการคาดหวังในการบริหารงานของคณะวิชาและงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ

านเวลาเดียวกัน และมิลเลอร์ (Miller, 1974) กล่าวว่า ความสำเร็จอยู่ในระบบของความสัมพันธ์ภายในที่มีความซับซ้อนที่มีลักษณะพิเศษของแต่ละสถาบัน

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ความสำเร็จในการบริหารพอสมควรอันมีผลโดยตรงต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จอาจตัดสินใจที่จะใช้อำนาจเหล่านั้นหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเจ้าของตำแหน่ง และถ้าความสำเร็จไม่มีบารมี ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงแล้ว ความสำเร็จก็จะไม่สามารถใช้อำนาจนั้นได้ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเจ้าของตำแหน่งความสำเร็จ (Sherman, 1984)

ปัจจุบัน ความสำเร็จใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา เช่น หลักสูตรการศึกษา การคัดเลือกคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์ การคัดเลือกนักศึกษา การปกครองและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของคณะวิชา และใช้เวลาส่วนน้อยไปในด้านการเงินและงบประมาณ ความสัมพันธ์กับชุมชน วงการธุรกิจ และเรื่องราวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (Sherman, 1984) สำหรับงานในด้านที่ต้องอาศัยการตัดสินใจเป็นพิเศษจะเน้นไปในด้านหลักสูตรการศึกษา การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก และความสัมพันธ์กับสาธารณชน ส่วน คอร์สัน (Corson, 1960) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ที่จำกัดหรือระบุบทบาทของความสำเร็จ แต่สิ่งที่พอจะทำได้คือการกล่าวถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของความสำเร็จในแต่ละด้านที่ความสำเร็จสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปบทบาทของความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพิจารณาทั้งโครงสร้างขององค์กรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนความคลุมเคลือต่าง ๆ ทั้งอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ (McCain, 1983)

ดังนั้น เพื่อให้เห็นบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนของความสำเร็จในการที่จะบริหารงานคณะวิชาให้เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงได้เสนอบทบาทของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางวิชาการ

แมคแกนนอน (McGannon, 1973) และบราวน์ (Brown, 1969) กล่าวว่า ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางวิชาการในคณะวิชาหรือมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความเป็นผู้นำเป็นพิเศษ โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ความสำเร็จมักพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน มิใช่พิจารณาจากการสั่งการ สิ่งสำคัญที่สุดของความสำเร็จในฐานะผู้นำคือต้องคำนึงถึงความรู้สึกร่วมกันของผู้ร่วมงาน และการมองการณ์ไกล โดยที่ผลของความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การสื่อสารทางความคิด ความมีเหตุผล นโยบายและ

เป้าหมาย โดยถือว่าการถ่ายทอดสมมติฐานและความคาดหวังดั้งเดิมเป็นสิ่งละเอียดอ่อนมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นศิลปะที่จำเป็นที่สุดของความเป็นผู้นำของคณบดี

จากบทบาทความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย ค่านิยม และมาตรฐานของคณะวิชา คณบดีจำเป็นต้องมีความรู้เรื่ององค์การและศิลปการบริหารงานในองค์การตรงตามจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของคณบดีต่าง ๆ เหล่านี้นับเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งของการเลื่อนระดับจากอาจารย์ไปเป็นคณบดี (McGannon, 1973)

โกลด์ (Gould, 1964) กล่าวว่า คณบดีเป็นผู้นำระหว่างผู้นำเพราะคณาจารย์ของคณะวิชาเป็นผู้นำทางความคิดของศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่ง อีনারสัน (Enarson, 1968) เห็นด้วยกับโกลด์ และยังได้กล่าวเสริมว่า คณบดีเป็นผู้นำสูงสุดของคณะวิชา และเป็นผู้นำที่มีอำนาจในการบริหารงานคณะวิชาอย่างแท้จริง นอกจากนี้โกลด์ ยังพบอีกว่า คณบดีส่วนใหญ่มองว่าตนเองเป็นเพียงผู้ประสานงานทางความคิดของคณาจารย์และการตัดสินใจมากกว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะคณบดีเข้าใจบทบาทของตนเองว่าเป็นผู้จูงใจสำหรับแนวโน้มนต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำซึ่งมีอยู่ภายในคณะวิชาเองแล้ว อย่างไรก็ตาม ชไนเดอร์ (Schneider, 1970) พบว่า คณบดีได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้นำทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ส่วน เฟทเนอร์ และฟูลด์เชล (Feltner & Goodsell, 1972) เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว และยังได้จำแนกเงื่อนไขพื้นฐาน 2 ประการ ที่คณบดีต้องตระหนักไว้ก็คือ 1) คณบดีเป็นผู้นำทางวิชาการ มิใช่เป็นผู้รับใช้อาจารย์ในคณะ และ 2) คณบดีต้องรู้และเข้าใจกระบวนการบริหารความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้า ในฐานะที่คณบดีเป็นผู้รับผิดชอบของคณะวิชาโดยตรง ซึ่งกลยุทธ์ต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะและความสามารถเฉพาะตัวอย่างยิ่ง เพราะความเป็นผู้นำในอนาคตของคณบดีขึ้นอยู่กับความสามารถของคณบดี ในอันที่จะขจัดปัญหา ตลอดจนการให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

อย่างไรก็ตาม มิลเลอร์ (Miller, 1974) กล่าวว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้คำจำกัดความของคำว่า "ความเป็นผู้นำ" อย่างระมัดระวัง ซึ่งในการศึกษาความหมายระหว่างคำว่า "ผู้นำ" และ "ผู้สร้างของใหม่" นั้น ถ้าคำว่า "ความเป็นผู้นำ" หมายถึงการทำงานให้สำเร็จ ลุส่ง หรือการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถพิเศษของบุคลากร ในกรณีเช่นนี้สามารถจัดว่าเป็น "ผู้นำ" ได้ แต่ถ้าคำว่า "ผู้นำ" หมายถึง "อิศวินที่ฆ่าชาว" ไม่จัดว่าเป็นผู้นำ โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ความเป็นผู้นำมีตัวแปรที่สำคัญ ๆ 4 ประการ คือ 1) คุณสมบัติของผู้นำ เช่น ทักษะ ความต้องการ และคุณสมบัติส่วนตัวอื่น ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา 2) ลักษณะขององค์การ เช่น วัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์การ และธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติ และ 3) สภาพแวดล้อม

ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้นำโดยตรง นอกเหนือไปจากองค์ประกอบอื่น ๆ ความเป็นผู้นำมิได้เป็นทรัพย์สินของแต่ละบุคคล แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น (Bennis & Schin, 1966) นอกจากนี้ เซลนิก (Selznick, 1957) กล่าวเสริมว่า ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการทำงาน 4 ประการ คือ 1) ขอบเขตของบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ 2) จุดประสงค์ที่แท้จริงขององค์การ 3) การรักษาความซื่อสัตย์ต่อองค์การ และ 4) การขจัดความขัดแย้งภายในองค์การ

ดังนั้น วิธีการที่ง่ายที่สุดของความเป็นผู้นำสำหรับคณบดีคือ การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความสามารถที่ดีเลิศและโดดเด่น นอกจากนี้ความเป็นผู้นำยังเป็นตำแหน่งที่ได้รับยอมรับโดยอาศัยคุณภาพผู้นำในความเป็นนักวิชาการของคณบดี (Gould, 1964)

คณบดีในฐานะผู้ประนีประนอม

ฟิลเนอร์ และ กูดเซล (Filtner & Goodsell, 1972) กล่าวว่า มีบ่อยครั้งที่คณบดีมองข้ามการเป็นผู้ประนีประนอมไป ขณะที่ขบวนการวิจัยของคณาจารย์ได้รับการทำลายโดยความพยายามของภาควิชามากกว่าประเภทของการเผชิญหน้าอย่างอื่น สำหรับในความรู้สึกของคณบดีในฐานะผู้ประนีประนอมนั้น หลายคนมองว่าคณบดีเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่แทนคณาจารย์กับผู้บริหารระดับสูง (Sherman, 1984)

เคลบเวอร์แลนด์ (Cleveland, 1960) กล่าวว่า โดยนิตินัยแล้ว คณบดีเป็นคนกลาง คณบดีเป็นตำแหน่งที่มีคำตอบแทนในตัวเอง กล่าวคือ คณบดีมีการติดต่อกับภาควิชาต่าง ๆ มากกว่าการติดต่อกับอธิการบดีและคณะผู้บริหารระดับสูงคนอื่น ๆ และมีผลกระทบต่าง ๆ ต่อการกำหนดและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ของคณะ เช่น เวลา คน และงบประมาณ มากกว่าคณาจารย์และนักวิชาการคนอื่น ๆ ส่วนฟิชแมน (Fishman, 1963) กล่าวว่า เพื่อให้คณบดีสามารถบริหารงานด้วยวิธีนี้ได้ คณบดีต้องได้รับและคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความร่วมมือ ทั้งจากคณาจารย์ในคณะ และผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย

คณบดีในฐานะเจ้าหน้าที่บุคลากร

บทบาทพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของคณบดีตามความคิดเห็นของ เชอแมน (Sherman, 1984) แมคแกนนอน (McGannon, 1973) และแมคเกรท (McGrath, 1947) คือ การคัดเลือกและการประเมินผลคณาจารย์ กระบวนการของการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อคัดเลือกอาจารย์สอน ควรได้มีการวางแผนงานไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ แมคแกนนอน ยังได้กล่าวเสริมอีกว่า สิ่งนี้เป็นหน้าที่โดยตรงของคณบดีที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจว่าผู้สมัครแต่ละคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่คณะวิชาและมหาวิทยาลัยต้องการหรือไม่ หรือผู้สมัครมีส่วนช่วยเสริมสร้างความมีชื่อเสียงของคณะวิชาและมหาวิทยาลัยหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบในส่วนของการร่วมมือการประเมินคณาจารย์จัดว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โวลกiewicz (Wolokiewicz, 1980) กล่าวถึงความจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มีดังนี้

1. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงบริหารเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลในการมอบหมายภาระงานสอนและการประเมินผู้สอน
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้จัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์
4. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลของคณาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคณะเองอยู่ตลอดเวลา
5. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเพื่อการวิจัย ด้านการเรียนการสอนให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ฮินาร์สัน (Enarson, 1968) มองคณบดีในฐานะที่เป็นตำแหน่งที่ไม่มีอิสระงานบางเรื่อง เช่น การจ้างและการเลิกจ้างคณาจารย์ และยังได้กล่าวเสริมอีกว่า คณบดีไม่มีใครมีอำนาจในการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย แต่ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง คณบดีเป็นเพียงผู้แนะนำเสนอความคิดเห็นและการให้คำปรึกษาในกระบวนการตัดสินใจขั้นสุดท้าย แต่อิทธิพลก็ยังมีอำนาจในการยับยั้งได้ (Horn, 1968)

คณบดีในฐานะผู้สร้างของใหม่

ลินเนล (Linnell, 1974) และวิลเลียมสัน (Williamson, 1986) เห็นด้วยกับ คากส์วอของ โกลด์ (Gould, 1964) และมอบบอรี่ & วิคกี (Mobberley & Wicke, 1962) ที่ว่า คณบดีส่วนใหญ่คิดว่าตนเองเป็นผู้สร้างของใหม่ และได้กล่าวเสริมว่า การสร้างของใหม่เป็นการให้อำนาจอย่างหนึ่ง และในฐานะที่คณบดีเป็นผู้สร้างของใหม่ คณบดีจึงควรเป็นทั้งผู้อำนวยความสะดวก ผู้สร้างของใหม่ ผู้สนับสนุน ผู้วิจารณ์ ทนทายความ และเป็นชุมพลังทางความคิดของใหม่ ๆ สำหรับในด้านที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้น คณบดีต้องรู้ว่าจะเป็นผู้แทนของคณะที่ทำได้ อย่างไร งานใดควรปฏิบัติก่อนหลัง การสอนนักศึกษา การสื่อสารที่ดี และการให้คำปรึกษาที่สุ่มรอบคอบ การยกตัวอย่าง และการเป็นคนสุภาพต่อมตน มีความกระตือรือร้น ความคงเส้นคงวา และความยุติธรรม (Williamson, 1986)

ในด้านที่เป็นผู้สร้างของใหม่นั้น คณบดีต้องสามารถประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะวิชาและมหาวิทยาลัยที่ไม่ใครจะได้ติดต่อกัน เพื่อให้แนวความคิดต่าง ๆ ได้พัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และเพื่อเป็นการผลักดันให้เกิดมีแนวความคิดและโครงการใหม่ ๆ ขึ้น ในการสร้างความหลากหลายทางการศึกษานั้น คณบดีต้องใช้กลยุทธ์ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะวิชา ตลอดจนการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในการค้นคว้าอย่างอิสระและความก้าวหน้าทางการเรียนการสอน ที่สำคัญคือคณบดีต้องมีสติปัญญา ความสามารถเฉพาะตน จึงจะสามารถเป็นผู้สร้างของใหม่ได้อย่างแท้จริง

ส่วนในฐานะเป็นผู้สนับสนุนในด้านโอกาสนั้น คณบดีมีสิทธิอันชอบธรรมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีงาม ทั้งนี้ เพื่อความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของมหาวิทยาลัยเอง โดยคำพูดและการกระทำแล้ว คณบดีสามารถสนับสนุนและกระตุ้นการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ นอกจากนี้คำชมเชยที่สมเหตุสมผลก็สามารถช่วยในการสร้างความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน จึงสามารถกล่าวได้ว่า คณาจารย์นับเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจและการสร้างสรรค์ได้ ถ้าปราศจากสิ่งนี้แล้วอาจทำให้เกิดความล้มเหลวในองค์การได้

นอกจากนี้คณบดียังต้องทำหน้าที่เป็นผู้วิจารณ์เพื่อการวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และการพัฒนาการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อการหลีกเลี่ยงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันคณบดีอาจรับบทบาทเป็นพันธมิตรหรือทนายความ หรือผู้พิทักษ์โครงการที่สำคัญ ๆ ของคณะวิชา ในการนี้คณบดีควรใช้ตำแหน่งให้เป็นประโยชน์ในการเสนอแนะทางเลือกใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้ และบ่อยครั้งที่คณบดีต้องทำการชี้แจงเหตุผล เพื่อช่วยเหลืออธิการบดีในการนำเสนอกิจการ

ของคณะวิชาต่อคณบดีคณะวิชาอื่น ๆ ในที่ประชุมมหาวิทยาลัย หรือต่อชุมชน หรือสังคมภายนอก ซึ่ง
 ประสบการณ์เช่นนี้ทำให้คณบดีเกิดมีแนวความคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีในช่วงแรก ๆ เกิดขึ้นในวิทยาลัยศิลปศาสตร์
 ขนาดเล็ก โดย พรอยด์ ดับบริว รัสส์ และ จอห์น เดล รัสเซล (Floyd W. Reeves & John
 Dale Russel, 1929) โดยได้จัดลำดับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีที่ได้รับมอบหมาย
 ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ ไว้ 13 ประการ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลการบริหารงานของคณะทั้งหลายทั้งปวง
2. เป็นที่ปรึกษาของอธิการบดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านวิชาการ
3. กำหนดนโยบายบริหารการศึกษาของคณะวิชา และเสนออธิการบดีและกรรมการ
 พิจารณา
4. กระตุ้นความสนใจของคณาจารย์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการ
 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่มีผลกระทบต่ออุดมศึกษา
5. เสนอของบประมาณของภาควิชาต่าง ๆ ต่ออธิการบดีเพื่อการจัดกิจกรรมทางวิชาการ
6. จัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมของคณะ
7. ประสานงานกับหัวหน้าภาควิชาในการรับอาจารย์ใหม่ ตลอดจนการให้คำแนะนำ
 กับอธิการบดีในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ การจ้าง และการเลิกจ้างอาจารย์และ
 บุคลากรในคณะวิชา
8. ให้คำปรึกษาแนะนำด้านหลักสูตร รายวิชา และวิธีการสอน
9. ให้บริการในฐานะที่เป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
10. แบ่งกลุ่มนักศึกษาและการจัดเข้าชั้นเรียน
11. ศึกษาความก้าวหน้าและการส่งเคราะห์ด้านวิชาการแก่นักศึกษา
12. ให้บริการในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการของคณะวิชา
13. เป็นผู้แทนของคณะในการเข้าร่วมประชุมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ

อนึ่ง ในมหาวิทยาลัยที่มีความซับซ้อนและหลากหลายในการบริหารงาน หรือในมหาวิทยาลัย
 ที่จำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก และในมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อสาธารณชนทั่วไป

อธิการบดีจำเป็นต้องมีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ในปี ค.ศ. 1962 เอเยอร์ และรัสเซล (Ayers & Russell, 1962) เป็นผู้ดำเนินการศึกษา โดยได้ทำการตรวจสอบโครงสร้างการบริหารงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 608 แห่ง ในสังกัดสำนักงานการศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา การวิจัยนี้ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงานวิชาการซึ่งนำมาจากรายละเอียดของลักษณะงานในหน้าที่ที่กำหนดไว้ในแต่ละสถาบัน โดยผู้วิจัยพบว่าหน้าที่ที่สำคัญที่กำหนดไว้ของคณบดีมีดังนี้

1. กระตุ้นให้อาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับประกาศนียบัตร
2. กำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการให้ปริญญาเกียรตินิยม และมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานในฝ่ายวิชาการ โดยการร่วมมือกับคณะวิชาอื่น ๆ
3. เตรียมมาตรการเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะพื้นฐานของนักศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานสำหรับการสอบผ่านรายวิชา การสำเร็จการศึกษา และการให้เกียรตินิยม ด้วยการร่วมมือกับผู้อำนวยการและหน่วยงานในฝ่ายวิชาการ
5. รับผิดชอบในการจัดเตรียมและการใช้วัสดุการเรียนการสอน ห้องสมุด อุปกรณ์ปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ หอศิลป์วัฒนธรรมและพิพิธภัณฑ์ ตลอดจนวัสดุทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ โดยการร่วมมือกับบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
6. ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายวิชาการในการประเมินประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาองค์การ และวิธีดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ โดยการร่วมมือและประสานงานกับผู้อำนวยการฝ่ายบริการนักศึกษา
7. ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงความสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของนักศึกษาด้วยวิธีการทดสอบการเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานสากล
8. ประสานงานเพื่อการเตรียมการและการอนุมัติเอกสารและตารางทางวิชาการ ซึ่งบรรจุไว้ในรายการหรือสิ่งตีพิมพ์ของคณะวิชาและมหาวิทยาลัย
9. ประสานงานกับฝ่ายวิชาการภาคค่ำและภาคฤดูร้อน โดยการเสนอเรื่องผ่านผู้อำนวยการโครงการภาคค่ำและภาคฤดูร้อน
10. พัฒนาลักษณะตำแหน่งงานที่เหมาะสมที่อยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณบดี
11. พัฒนาการบริหารงานวิชาการในสิ่งที่เป็นความรับผิดชอบของสำนักงานคณบดี

12. รับผิดชอบกิจการทั้งหลายทั้งปวงของคณะ และการเก็บรักษาคณะที่ผลการเรียน
ของนักศึกษาไว้อย่างปลอดภัย

มีอบเบอเรีย และวิกกี (Mobberley & Wicke, 1962) ได้สรุปความรับผิดชอบที่
สำคัญ ๆ ของคณบดีไว้ 5 ด้าน คือ

ก. ด้านวัตถุประสงค์และอาณาบริเวณของมหาวิทยาลัย

1. คณบดีต้องทราบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน และจะต้องใช้วิธี
การต่าง ๆ เพื่อทำให้วัตถุประสงค์เหล่านั้นประจักษ์ต่อสายตาของคณาจารย์และนักศึกษา
2. ประเมินผลความเป็นไปได้ในวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
และมีการเสนอแนะการเปลี่ยนแปลงเท่าที่จำเป็น
3. ประสานงานกับอธิการบดีอย่างใกล้ชิด เพื่อการชี้แจงให้คณาจารย์และนักศึกษา
ทราบถึงความมุ่งหมายของนโยบายทั่วไปที่อธิการบดีและคณะผู้บริหารต้องปฏิบัติ
4. ดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปภายในมหาวิทยาลัย
5. ชี้แจงให้อธิการบดีและคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบถึงช่องว่างที่เกิดขึ้น
ระหว่างสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรทำกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น
6. ศึกษางบประมาณของมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ โดยพิจารณาการใช้เงิน
กองทุนปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเงินเดือนคณาจารย์ ค่าใช้จ่ายในท้องสมุค อุปกรณ์
การเรียนการสอน และการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์

ข. ด้านบุคลากร

1. คณบดีต้องจัดทำโครงการของคณะวิชา โดยที่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัย
ขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างบุคลากร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับคุณภาพ
ของอาจารย์เป็นสำคัญ
2. มีส่วนร่วมในการรับและคัดเลือกอาจารย์ใหม่
3. จัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ตามโอกาส
4. หาโอกาสกระตุ้น จูงใจ ในการรักษาอาจารย์ที่ดีไว้
5. หาวิธีการที่ดีที่สุดในการประเมินผลการเรียนการสอน การให้บริการต่าง ๆ
กับคณาจารย์ ตลอดจนการหาวิธีการช่วยเหลือให้คณาจารย์ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด

6. อุทิศตนให้กับการพัฒนาสภาพการให้บริการคณาจารย์ ตลอดจนการจัดทำข้อตกลงที่สำคัญ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานให้บริการได้อย่างทั่วถึง
7. ปฏิบัติหน้าที่ในรูปของคณะกรรมการให้มากที่สุด
8. วางแผนการปฏิบัติงานประจำวันให้ราบรื่น เพื่อให้งานด้านการสอนและการเรียนดำเนินไปโดยปราศจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นอกจากนี้ควรรี้อาจารย์เข้าพบได้ตลอดเวลา ตลอดจนการปฏิบัติต่อคณาจารย์อย่างมีเหตุมีผล

ค. ด้านหลักสูตรการศึกษา

1. คณบดีควรทราบรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาของคณะวิชาอย่างแท้จริง
2. คณบดีและคณะกรรมการประจำคณะวิชา ควรหาวิธีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการทดสอบที่ละเอียดถี่ถ้วนตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมกับทรัพยากรของมหาวิทยาลัย
3. เอาใจใส่ในรายวิชาที่เป็นความต้องการของนักศึกษา และที่ระบุไว้ในโครงการของคณะวิชา
4. ให้ความสนใจรายวิชาที่ไม่ได้รับความสนใจจากอาจารย์และนักศึกษา ตลอดจนจนการหาวิธีการนำเอาลักษณะเด่น ๆ ที่สำคัญ ๆ ของรายวิชาเหล่านั้นให้เป็นที่สนใจของคณาจารย์ผู้บริหารและนักศึกษา รวมไปถึงการจูงใจและการสนับสนุนการทดลองด้วยวิธีตามที่อำนวยการที่ระบุไว้
5. พยายามลดความไม่เอื้ออำนวยของการใช้อาคารในมหาวิทยาลัยและภาควิชาต่าง ๆ
6. ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาว่าง เพื่อจูงใจให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระ การทำงานที่มีเกียรติ การสัมมนาต่าง ๆ และเพิ่มความรับผิดชอบงานด้านนักศึกษาเพื่อความก้าวหน้าของคณะวิชาเอง
7. ให้ความสนใจแนวความคิดใหม่ ๆ และหาวิธีการทำให้แนวความคิดเหล่านั้นให้เป็นที่สนใจในหมู่คณาจารย์และนักศึกษา

ง. ด้านสวัสดิการนักศึกษา

1. คณบดีจำเป็นต้องไม่ลืมว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ของมหาวิทยาลัย
2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการรับนักศึกษาอย่างแท้จริง
3. ให้บริการแก่นักศึกษาเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่นักศึกษาจะสามารถรับได้
4. พัฒนาระบบการรับนักศึกษาเพื่อประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งของคณะวิชาและมหาวิทยาลัย
5. คณบดีต้องพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาถ้ามีความจำเป็น
6. คณบดีต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการปกครอง และกับคณบดีคณะอื่น ๆ โดยไม่เข้าไปก้าวก่ายงาน แต่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานเท่านั้น
7. พยายามเสนอความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย

จ. ด้านวิจัยสถาบัน

1. พัฒนาการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
2. ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษในมหาวิทยาลัย เช่น นักจิตวิทยา นักสถิติ นายทะเบียน บรรณารักษ์ หรือนักศึกษา
3. กระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือการแก้ปัญหาของสังคมได้
4. ส่งผลการวิจัยสถาบันไปยังอธิการบดี คณาจารย์ และนักศึกษา

โกลด์ (Gould, 1964) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีจำนวน 180 คน ในมหาวิทยาลัย 180 แห่ง ทั้งทั้ง 49 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้แบ่งหน้าที่ของคณบดีดังนี้

1. คณาจารย์สัมพันธ์
2. การรับอาจารย์ใหม่
3. งานหลักสูตรการศึกษา

4. งานงบประมาณ ส่งเสริมสนับสนุน และการประเมินผลบุคลากร
5. เป็นกรรมการต่าง ๆ
6. การบริหารงานประจำ เช่น งานธุรการ งานโครงการ การจัดทำรายงาน และ
การติดต่อสอบถาม
7. การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา
8. ประสานงานร่วมกับผู้บริหารคนอื่น ๆ การให้คำปรึกษากับอธิการบดีและความ
สัมพันธ์กับคณะอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
9. ประสานงานกับหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ
10. กำหนดนโยบาย โครงการ วัตถุประสงค์ การศึกษาวิจัยสถาบันและสถาบันการ
ศึกษาอื่น ๆ
11. ประชาสัมพันธ์ คิษย์เก่าสัมพันธ์ การประชุมสมาคมอาชีพต่าง ๆ การอภิปราย
และหน้าที่อื่น ๆ ในคณะวิชา
12. การรับเข้าเรียน การลงทะเบียน และนักศึกษาชาวต่างชาติ
13. การพบปะกับผู้ปกครองและนักศึกษา
14. การกำหนดกฎข้อบังคับและวินัย

ในปี ค.ศ. 1983 ลอเรน แมกซิง (Lorraine Maxing, 1983) ได้ทำการสำรวจ
ความคิดเห็นของอธิการบดีและคณบดีจาก 99 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคณบดีหญิงอยู่ด้วย
เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดี โดยพยายามชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นที่ตรงกันระหว่าง
อธิการบดีกับคณบดีในสิ่งที่คณบดีกำลังปฏิบัติอยู่และควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ให้คำแนะนำกับอธิการบดีเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ
2. มีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ
3. จัดทำปฏิทินกิจกรรมทางวิชาการของคณะ
4. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของคณะวิชา
5. พิจารณาการเสนอขอการปรับเลื่อนตำแหน่งของคณาจารย์
6. พิจารณาการเสนอขอเพิ่มตำแหน่งอาจารย์ของภาควิชา
7. พิจารณาการเสนอขอการลาออกของอาจารย์
8. แจ้งให้คณาจารย์ทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถาบัน

9. จัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์
10. จัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
11. ธารงรักษาไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือของหลักสูตรการศึกษา
12. ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้แน่ใจว่ายังสามารถรักษาคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาไว้ได้

13. เป็นผู้แทนของสถาบันในการปฏิบัติหน้าที่นอกสถาบัน
14. จัดให้มีการพบปะที่ไม่เป็นทางการกับนักศึกษา
15. ประเมินบันทึกการเรียนของผู้สมัครก่อนรับเข้าเรียน
16. กำหนดกฎเกณฑ์ทางวิชาการ
17. ดูแลการประเมินผลรายวิชาของนักศึกษา
18. ประเมินหลักสูตรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
19. ประเมินหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง
20. พิจารณางบประมาณของภาควิชาต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันระหว่างอธิการบดีกับคณบดีในสิ่งที่คณบดีไม่ได้ปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติดังนี้

1. รับผิดชอบในการรับนักศึกษาใหม่
2. เป็นหัวหน้าปกครองนักศึกษาในคณะวิชา
3. อนุมัติการผ่อนผันการชำระค่าเล่าเรียนของนักศึกษา
4. มีอำนาจตามกฎหมายในการรับเงินบริจาค
5. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของคณะ

นอกจากนี้เป็นที่ปรากฏว่าหน้าที่ของคณบดีควรมีความสอดคล้องกับปรัชญาของสถาบันขนาดของสถาบัน และจำนวนบุคลากร สำหรับคณบดีหญิงที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นคณบดีจักต้องมีการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน

อนึ่ง ในการศึกษาความเหมือนและความแตกต่างในบทบาทและหน้าที่ของคณบดีในวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 108 แห่ง ใน 6 รัฐ ของประเทศสหรัฐอเมริกา อูว์ (Ugwu, 1985) พบว่าหน้าที่ที่สำคัญที่สุด 5 ประการของคณบดีมีดังนี้คือ 1) กำหนดนโยบายของคณะ และเสนอขออนุมัติ 2) ควบคุมดูแลหลักสูตรและรายวิชา 3) พัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งโครงการพัฒนาอาจารย์ 4) วางแผนร่วมกับหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับความจำเป็นด้านบุคลากร

และ 5) เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน

นอกจากนี้ อุวู (Ugwu, 1985) ยังได้รวบรวมหน้าที่และความรับผิดชอบลำดับแรก
ที่คณบดีปฏิบัติไว้ในผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. เป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
2. มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของคณะ
3. พิจารณาและเสนอแผนงานของสถาบัน 1-5 ปี
4. เข้าร่วมประชุมกรรมการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
5. มีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาด้านอาชีวศึกษากับรัฐและผู้แทนของรัฐ
6. จัดทำรายงานประจำปี เพื่อเสนออธิการบดี
7. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น
8. รักษาการแทนรองอธิการบดีหรืออธิการบดีในกรณีที่รองอธิการบดีหรืออธิการบดีไม่

สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

9. จัดตั้งระบบเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรและรายวิชา
10. จัดทำนโยบาย "เปิดประตู" ตลอดเวลาในสำนักงานคณบดี

สำหรับในประเทศไทยนั้น มัลลี เวชชาชีวะ (2525) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วคณบดีไม่
ว่าจะมาจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง มักจะมาจากนักวิชาการซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารน้อย
ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมเรื่องการบริหารตามหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อยู่เสมอ แต่
บรรดาคณบดีทั้งหลายก็มักจะไม่ค่อยมีโอกาสเข้าอบรม เพราะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดี
ที่มีอยู่มากมายนั้น ไม่เปิดโอกาสและเวลาให้คณบดีสามารถไปอบรมได้บ่อย ๆ หรือถึงแม้ว่าจะมี
โอกาสไปเข้าอบรมก็มักจะเลือกไปในโครงการพัฒนาวิชาชีพที่อยู่ในสาขาวิชาของตนมากกว่าที่จะ
สนใจในวิชาบริหาร

คณบดีมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารในคณะวิชาของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้าน
วิชาการซึ่งจะต้องรักษาคุณภาพ ความอยู่รอด ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบ
ของคณบดีที่มีอยู่ไว้ให้ได้ หรือถ้าไม่มีก็ต้องสร้างขึ้น และถ้าเป็นไปได้ต้องทำให้ดียิ่งขึ้นด้วย คณบดี
ต้องทำให้คณะวิชาสามารถสนองตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
อยู่เสมอ

ความยุ่งยากของการดำเนินงานของคณะวิชาที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนการที่มี
งบประมาณจำกัด อธิการบดีจึงมอบหมายงานต่าง ๆ ให้คณบดีอีกต่อหนึ่งมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึง

เป็นการจำเป็นที่คณบดีควรมีความรู้ทางการบริหารให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เช่น เรื่องการวางแผนงาน การจัดการ และเทคนิคต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ รายชื่อกิจกรรม ต่อไปนี้เป็นงานที่คณบดีต้องเผชิญอยู่ทุกวันอย่างน่าพิศวง

1. การสอน

- กำหนดตารางสอน
- ควบคุมดูแลโครงการศึกษานอกสถานที่
- ให้ความปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
- ช่วยวางหลักสูตรสำหรับนักศึกษาปริญญาโท
- ควบคุมดูแล กำหนดตารางเวลา และให้คะแนนการสอนของคุณ
- ปรับปรุงหลักสูตรและโครงการต่าง ๆ ของคุณ

2. กิจกรรมนักศึกษา

- รับสมัครและคัดเลือกนักศึกษา
- เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำนักศึกษา
- ทำงานร่วมกับองค์การนักศึกษา

3. กิจกรรมของคณะวิชา

- การประชุมคณะ
- การแต่งตั้งกลุ่มทำงาน
- การกำหนดโครงการระยะยาว แผนงาน และเป้าหมายของคุณ
- เตรียมงานการรับรองมาตรฐานการศึกษาคณะ
- ประเมินผลงานของคุณ

4. กิจกรรมของคณาจารย์

- รับสมัครและคัดเลือกอาจารย์
- มอบหมายงาน เช่น การสอน การวิจัยงานกรรมการคณะให้แก่อาจารย์
- ให้ความปรึกษาแนะนำ การให้บริการต่าง ๆ
- ประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ
- เสนอการเลื่อนขั้น
- มีส่วนร่วมในการพิจารณาคำร้องทุกข์ของบุคลากรในคณะ
- เสนอแนะการทำงานต่าง ๆ ขจัดข้อข้องใจ ตลอดจนให้คำแนะนำในการ

ทำงานของบรรดาอาจารย์ทั้งหลาย และดูแลให้อาจารย์ได้รับข่าวสารและทราบเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับคณะและมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ

- รักษาวิทยุในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะ และสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานในคณะ

5. การงบประมาณและการใช้ทรัพยากรของคณะ

- เตรียมและเสนองบประมาณของคณะ

- บริหารงานงบประมาณของคณะ ตลอดจนกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในการใช้งบประมาณ

- หาเงินทุนจากภายนอกมา เพื่อเป็นสวัสดิการอาจารย์และบุคลากร และเพื่อปรับปรุงคณะ

- ทำรายงานประจำปี

6. งานสำนักงาน

- จัดการเกี่ยวกับความสะอาดต่าง ๆ ตลอดจนดูแลและบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ของคณะ และควบคุมพัสดุคลัง

- ดูแลให้คำแนะนำในการรักษาความปลอดภัยของตึก และบำรุงรักษาตึกเรียนของคณะ

- เก็บรักษาระเบียบสำคัญของคณะ รวมทั้งระเบียบนักศึกษา

7. การติดต่อภายนอก

- เสนอความต้องการของคณะแก่อธิการบดีตามแต่กรณี

- ทำงานติดต่อกับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย

- ปรับปรุงและรักษาภาพพจน์และชื่อเสียงของคณะ

- ประสานกิจกรรมกับสมาคมต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย

- เสนอและรักษาความสัมพันธ์ของคณะกับองค์การและสถาบันต่าง ๆ

8. การพัฒนาวิชาชีพ

- สนับสนุนการพัฒนาความสามารถพิเศษและความสนใจของอาจารย์

- ส่งเสริมการสอนหนังสือที่ดีในคณะ

- กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยและพิมพ์เผยแพร่

- สนับสนุนอาจารย์ให้มีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมทางวิชาการทั้งภายในและ

ภายนอกประเทศ

- เป็นผู้แทนของคณะในการประชุมของสมาคมผู้ทรงคุณวุฒิและวิชาชีพ

จากรายชื่อกิจกรรมดังกล่าวจะเห็นว่่างานของคณบดีที่ยุ่งยากและซับซ้อนมาก กิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ทำให้คณบดีเป็นผู้จัดการวิชาการที่ต้องอยู่กับการตัดสินใจตลอดวัน ต้องพบและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องสอนหนังสือเหมือนอาจารย์อื่น ๆ ทั้งหลาย และยังคงรับรู้เกี่ยวกับความต้องการ ความหวัง และความเป็นไปทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัวของบรรดาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องช่วยแก้ไข บางครั้งก็อาจจะมีสาเหตุของความไม่ปรองดองกันในคณะ ซึ่งคณบดีก็ต้องมีความสามารถและสนใจที่จะไกล่เกลี่ยให้บุคลากรทั้งหลายในคณะทำงานร่วมกันด้วยดีอีกด้วย เพราะคณะนั้นถึงจะเป็นคณะเล็กใหญ่อย่างไรก็ตาม สมาชิกทุกคนก็ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ต้องร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในเรื่องการเตรียมการสอน การประชุมเพื่อปรับปรุงงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้และค่านิยมตามหลักการในวิชาชีพของตน หน้าที่พิเศษที่สำคัญอย่างยิ่งอีกหน้าที่หนึ่งของคณบดีก็คือ การประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและการเลื่อนขั้น และตำแหน่งสำคัญที่คณบดีที่ควรคำนึงถึงก็คือ การประเมินผลงาน ต้องเน้นไปในรูปเพื่อก่อนมากกว่าเพื่อทำลาย ซึ่งการนี้จะทำได้ก็ต่อเมื่อคณบดีกำหนดเป้าหมายแน่นอนสำหรับการวัดผลงานประจำปี

นอกจากอาจารย์แล้วยังมีนักศึกษาที่จะต้องคำนึงถึง คณบดีต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับความต้องการและความหวังของนักศึกษา เช่นเดียวกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งหลาย นักศึกษาส่วนใหญ่อุ้ต้องการทำงานน้อย แต่ต้องการได้รับปริญญาเร็ว ๆ ต้องการให้ลดหน่วยกิตลง หรือต้องการล้มเลิกระเบียบบางอย่างของการที่จะได้รับปริญญาหลง เหล่านี้เป็นต้น

คณบดีเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยมีอำนาจแท้จริง แต่มหาวิทยาลัยก็มักจะมองคณบดีในฐานะบุคคลที่ต้องรับผิดชอบต่ออนาคตของคณะ และเป็นตัวจักรที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในคณะ ปัญหาการไม่มีอำนาจที่แท้จริงเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารงานคณะ เพราะที่จริงแล้วคณบดีบางคนอาจเป็นเพียงหนึ่งในหมู่คนที่เท่าเทียมกัน และถ้าในหมู่คนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งได้แก่บรรดาอาจารย์ทั้งหลาย เกิดขัดแย้งกันขึ้นมาอย่างรุนแรง คณบดีก็อาจจะอยู่ในฐานะลำบากได้ ฉะนั้นผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า เป็นงานที่ค่อนข้างลำบากในการปฏิบัติ เพราะคณบดีต้องเป็นทั้งเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ในคณะ เป็นทั้งผู้จัดการและ

ผู้บังคับบัญชา เป็นทั้งที่ปรึกษาและที่รับคำแนะนำ หรือถ้าเปรียบเทียบก็อาจจะกล่าวได้ว่า คณบดีทำหน้าที่เป็นทั้งพลทหารและทั้งผู้กอง เป็นทั้งผู้รับใช้และเป็นทั้งเจ้านาย การเป็นคณบดีจึงต้องมีบทบาทหลายบทบาท ซึ่งบางบทบาทก็ขัดแย้งกัน เพราะว่าผู้เกี่ยวข้องในแต่ละฐานะต่างก็มองและหวังในตัวคณบดีในแบบต่าง ๆ กัน อธิการบดีหวังอย่างหนึ่ง อาจารย์และบุคลากรในคณะหวังอีกอย่างหนึ่ง นักศึกษาหวังอย่างหนึ่ง บุคคลภายนอกหวังอย่างหนึ่ง คณบดีเองก็อาจจะหวังในตัวเองไปอีกอย่างหนึ่ง ฉะนั้นบางครั้งคณบดีที่ต้องปรับตัวให้ชินกับการทำงานอยู่ในบรรยากาศที่กรุ่นไปด้วยความมุ่งหมายที่ขัดแย้งกัน

นอกจากนี้ มัลลี เวชชาชีวะ (2525) ยังได้กล่าวถึงอำนาจและบารมีของคณบดีไว้ว่า ตำแหน่งเป็นที่มาของอำนาจ ตำแหน่งคณบดีก็เหมือนกับตำแหน่งบริหารอื่น ๆ คือต้องมีอำนาจ (Power) และต้องใช้อำนาจนั้นให้ได้ผล ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือชักนำคนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และในขณะที่เดียวกันก็จะต้องมีอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายหรือมีสิทธิในการบังคับบัญชา (Authority) เข้าจัดการกับทรัพยากรในคณะ ซึ่งหมายความรวมถึงทั้งคนและทั้งสิ่งของ

บารมี (Charisma) ช่วยให้คุณมีอำนาจและมีสิทธิใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายมาบังคับบัญชาทรัพยากรภายในขอบเขตแห่งอำนาจของตน แต่บารมีเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จได้ อาจเป็นสิ่งที่ดีถ้าคณบดีรู้จักใช้อำนาจและสิทธิที่มีอยู่ของตนอย่างสงบเสงี่ยม หรือที่เรียกกันว่าเป็นผู้นำแบบ "ล่องหน" ซึ่งหมายถึงการไม่แสดงอำนาจการบังคับบัญชาที่ตนมีอยู่ให้ปรากฏอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่งทุกคนเห็นด้วยโดยเจเพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

บทบาทที่จะให้อำนาจแก่คณบดีก็คือ การรู้เรื่องราวต่าง ๆ ไม่ว่าจะดีหรือเลว ไม่ว่าจะใครจะมาใครจะไป รู้เรื่องเกี่ยวกับเงินทุน การประชุมของมหาวิทยาลัย การงบประมาณ การที่หน่วยงานภายนอกมาเชิญคณบดีไปบรรยายก็นับว่าเป็นเครื่องหมายของอำนาจอย่างหนึ่ง และยังทำให้มีโอกาสเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะด้วย คณบดีควรเป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวตลอดจนข่าวสารทั้งหลายในมหาวิทยาลัย เพราะความรู้คืออำนาจอย่างหนึ่ง และควรรู้จักแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ควรยึดหลักที่ว่า เมื่อมีความรู้ต้องแลกเปลี่ยนกัน นอกจากนี้ยังควรระลึกอยู่เสมอว่าตนจะต้องมีทรัพยากรในตนเองที่คนอื่น ๆ ต้องการแลกเปลี่ยนหรือพึ่งพามากมาย ไม่ว่าจะ เป็นทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางส่วนตัว เศรษฐทรัพย์หรือทรัพยากรทางจิตใจ

การที่อาจารย์คนหนึ่งได้รับเลือกให้เป็นคณบดีก็หมายถึงการยอมรับในตัวอาจารย์คนนั้นอย่างหนึ่ง แต่การยอมรับนั้นอาจจะยังไม่พอเพียงหรือยังอยู่ในระดับต่ำ เพื่อการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับสูง คณบดีควรมีอำนาจในตัวเองให้มาก เช่น ความยุติธรรม เก่งงานการติดต่อกับคนอื่น เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสาขาวิชาของตน มีอิทธิพลในสาขาวิชาของตนหรืออื่น ๆ ทำงานด้วยความสามารถและเป็นคนที่เคารพของนักวิชาการอื่น ๆ มีความสามารถช่วยพัฒนาอาจารย์ในทางวิชาการ เป็นต้น อำนาจในตนเองนี้เป็นสิ่งที่ต้องแสวงหาด้วยตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่รับมรดกหรือส่งมอบต่อกันไม่ได้

คณบดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของคณะวิชา ย่อมมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะวิชา ซึ่งได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารธุรการ งานบริหารบุคคล และงานบริหารกิจการนักศึกษา เป็นต้น ในการที่จะดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย คณบดีจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องกระบวนการบริหาร (POSDGORS) (Luther Gulick, 1973) และแสดงบทบาท (Roles) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (มัญญ วงศ์นารี 2524) โดยเหตุที่คณะวิชาเป็นแหล่งรวมของสาขาวิชาต่าง ๆ และแต่ละสาขาวิชามีคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินงานได้เองอย่างอิสระ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักทางวิชาการ (Basic Function) นอกจากนั้นในการบริหารงานจะเป็นไปในรูปของการแบ่งความรับผิดชอบ คือมีคณะกรรมการหรือบุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการบริหาร หรือร่วมกันรับผิดชอบ บทบาทของคณบดีจึงมีลักษณะเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มากกว่าที่จะเป็นนักควบคุม นักตัดสินใจ นักวางแผน หรือนักพัฒนา อย่างไรก็ตามบทบาทของคณบดีจะมีมากหรือน้อย หรือเน้นหนักไปในทางใดย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถ สภาพของหน่วยงานของแต่ละแห่ง นอกจากนั้นการรวมและการกระจายอำนาจหน้าที่ขององค์การมีส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของคณบดี หากได้รับมอบหมายหรือกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และสามารถที่จะดำเนินงานอย่างอิสระได้มากเท่าไร ก็ย่อมจะมีบทบาทในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้นเท่านั้น

จากการที่คณบดีมีงานหลายด้าน ทั้งในด้านการบริหารองค์การ การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักศึกษา การบริหารงานบุคคล และการบริหารการเงินและงบประมาณ และไม่สามารถจะทำได้โดยลำพังคนเดียว จึงจำเป็นต้องแบ่งมอบหน้าที่ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นลักษณะของการแยกงานกันทำ โดยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบสูงสุด ฉะนั้นงานของคณบดีจึงครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดภายในคณะวิชา ซึ่งจะมี

ลักษณะคล้ายคลึงกันในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักทางวิชาการ

สำหรับอำนาจหน้าที่ของคณะคณบดีนั้น ประชุมสุข อาชวบูรณ์ (2522) ได้จำแนกไว้ 7 ประการ คือ

1. ดูแลรับผิดชอบในกิจการทุกอย่างของคณะ
2. วางโครงการและนโยบายของคณะ และรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามโครงการและนโยบายที่วางไว้
3. ประสานงานระหว่างฝ่ายและคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
4. นิเทศและบริหารเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรของคณะ
5. ประเมินผลงานของคณะ
6. จัดระเบียบและข้อบังคับภายในคณะ
7. เป็นผู้แทนของคณะในการติดต่อกับบุคคลและหน่วยงานภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ

สุทนต์ ศรีไสย (2528) กล่าวถึงอำนาจและหน้าที่ของคณบดี ดังนี้

1. รับผิดชอบและประสานงานการดำเนินงานของภาควิชา หรือสาขาวิชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. ควบคุมดูแลการจัดการสอนกระบวนวิชาต่าง ๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชา
3. ส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการ เช่น การจัดสัมมนา การวิจัย การแต่งตำราเรียน และการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น
4. เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนของคณะให้สอดคล้องโครงการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนของสถาบัน
5. รับผิดชอบในการปกครอง ควบคุมดูแลผู้อยู่ในสังกัด ตลอดจนนักศึกษาให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบของสถาบัน
6. ส่งเสริมการค้นคว้าและวิจัยเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
7. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีหรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมอบหมาย หรือกำหนดให้

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (เอกสารประกอบการสัมมนา : 2532) ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของคณะที่ไว้ดังนี้

1. บริหารกิจการทั้งหลายของคณะวิชา
2. รักษาระเบียบวินัย
3. จัดทำ ปรับปรุงหลักสูตร และประมวลการสอน
4. ควบคุม และจัดการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและนโยบายของมหาวิทยาลัย
5. วิจัยและแนะแนวการศึกษา
6. จัดฝึกอบรมและดูงาน
7. จัดทำงบประมาณของคณะและเสนอต่อมหาวิทยาลัย
8. ประสานงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. เสนอการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือให้พ้นจากตำแหน่ง

อาจารย์ประจำต่ออธิการบดี

10. เสนอแต่งตั้งอาจารย์ประจำต่ออธิการบดี ให้ดำรงตำแหน่งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี

เลขานุการคณะ แล้วทำเรื่องให้สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) (เอกสารประกอบการสัมมนา : 2532) ได้กำหนด

อำนาจหน้าที่ของคณะที่ไว้ดังนี้

1. ควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษาในคณะซึ่งตนดูแลรับผิดชอบ
2. พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรในคณะที่ตนรับผิดชอบให้ก้าวหน้าและทันสมัย
3. พิจารณาจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทำการสอนในวิชาต่าง ๆ ใน

ความรับผิดชอบของคณะ

4. ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการแก่คณาจารย์ ซึ่งทำการสอนวิชาต่าง ๆ ในความ

รับผิดชอบของคณะ

5. ให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา
 6. ควบคุมดูแลให้คำปรึกษาแนะนำแก่งานวิจัยของอาจารย์ประจำและนักศึกษาในคณะ
- วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (ประมวล ระเบียบ คำสั่ง พ.ศ. 2529) ได้กำหนดภาระ

หน้าที่ของคณะที่ไว้ดังนี้

1. ดำเนินการรับผิดชอบงานในคณะ
2. วางแผนการปฏิบัติงานของคณะ

3. พัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานงานกับส่วนงานอื่น ๆ ในวิทยาลัย
5. เสนอรายงานกิจการในหน้าที่ต่ออธิการบดี
6. ปกครองดูแลและบังคับบัญชาบุคลากรในคณะฯ ให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

7. พิจารณาเสนอความดีความชอบของบุคลากรในบังคับบัญชาต่ออธิการบดี
8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม (เอกสารประกอบการสัมมนา, 2532) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณบดีไว้ดังนี้

คณบดี เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาภายในคณะฯ ให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน ให้ดำเนินไปตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่คณะมีภารกิจมาก คณบดีอาจเสนอขอแต่งตั้งรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีจะได้มอบหมาย และให้ดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (เอกสารประกอบการสัมมนา, 2532) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณบดีไว้ดังนี้

ภาระหน้าที่หลัก กำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารงานด้านวิชาการและการดำเนินการของคณะฯ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

งานที่ต้องปฏิบัติ

1. กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และบริหารงานด้านวิชาการของคณะ
 - 1.1 สอนนักศึกษา 3-6 ชั่วโมง/สัปดาห์ และให้คำแนะนำปรึกษาโดยทั่วไป
 - 1.2 ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรให้ทันต่อสถานการณ์
 - 1.3 กำหนดวิชาและผู้สอนรายภาคร่วมกับผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าภาค
 - 1.4 ติดตามและประเมินผลการสอนของอาจารย์
 - 1.5 สนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำผลผลิตทางวิชาการ เช่น จัดทำเอกสาร

ประกอบการสอน เขียนตำรา การทำวิจัย ฯลฯ

- 1.6 เป็นกรรมการวิชาการและร่วมประชุมเรื่องต่าง ๆ
- 1.7 พิจารณาและอนุมัติคำร้องเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และการดำเนินงานด้านบริหารของคณะ :
 - 2.1 วางแผนอัตรากำลังคน
 - 2.2 ควบคุม ดูแล สั่งงาน ให้คำแนะนำปรึกษา พัฒนา ติดตาม และประเมินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา
 - 2.3 จัดประชุมหัวหน้าภาค/คณาจารย์ของคณะ และจัดให้คณาจารย์เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร
 - 2.4 ดูแลการระวางรักษาและการใช้พัสดุ-ครุภัณฑ์ของคณะ
 - 2.5 ควบคุมดูแลการใช้งบประมาณต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายทางด้านสำนักหอสมุดกลาง ฯลฯ
 - 2.6 เข้าร่วมประชุมคณบดี ประชุมฝ่ายๆ และประชุมประจำเดือน
3. ปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น อยู่เวรภาคคำ เป็นกรรมการคุมติทดสอบ จัดทำเอกสารประกอบการสอน แต่งตำรา ทาวิจัย และเสนอความคิดเห็นประสานงานกับคณะ/แผนกต่าง ๆ ฯลฯ

มหาวิทยาลัยสุรศักดิ์มนตรี (เอกสารประกอบการสัมมนา 2532) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณบดีไว้ดังนี้

- คณบดี เป็นผู้บังคับบัญชากิจการภายในคณะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
1. ควบคุมมาตรฐานวิชาการของคณะนั้น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย หลักสูตร ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
 2. จัดให้มีโครงการพร้อมงบประมาณ และแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคณะ พร้อมทั้งจัดระบบงานและอัตรากำลังคนในคณะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 3. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ พร้อมทั้งควบคุมการปฏิบัติงานโดยใกล้ชิด ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย
 4. กำหนดวิชาที่เปิดสอนและอาจารย์ผู้สอน โดยผ่านคณะกรรมการประจำคณะ ตลอดจนติดตามข้อสอบและผลการสอบของอาจารย์ประจำ และอาจารย์พิเศษ

5. คู่มือกิจกรรมและระเบียบวินัยของนักศึกษาภายในคณะ รวมทั้ง เรียกประชุมนักศึกษาตามความเหมาะสม
6. เป็นประธานในการประชุมอาจารย์ในคณะ
7. เป็นกรรมการบริหาร
8. จัดให้มีข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับคณะ เช่น ทะเบียนนักศึกษา ผลการศึกษา บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ ฯลฯ
9. ทำให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคำสั่งอธิการบดี

สำหรับการได้มาซึ่งคณบดีนั้น เนื่องจากคณบดีเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของคณะวิชา ฉะนั้นการได้มาซึ่งคณบดีที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมีความสำคัญยิ่งที่คณบดีในฐานะที่เป็นบุคคลสำคัญมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุดในคณะวิชา นอกจากจะเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความรู้ความสามารถตามหลักการบริหารด้วย ควรจะสามารถอุทิศเวลาให้แก่งาน ซึ่งไม่เพียงแต่จะใช้เวลาอ่านเอกสาร ลงลายมือชื่อ เข้าประชุมตามวาระแล้วก็เสร็จไปวันหนึ่ง ๆ หรือเพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบของทางการเท่านั้น แต่จะต้องใช้ความคิดพิจารณา ตรិตรง และหาหนทางในการพัฒนาให้เกิดความเจริญแก่คณะวิชา สถาบัน คณาจารย์ และนิสิตนักศึกษาอยู่เสมออีกด้วย (ปวย อึ้งภากร, 2510) โดยทั่วไปแล้วการได้มาซึ่งคณบดีอาจใช้วิธีการแต่งตั้งการสรรหา หรือการเลือกตั้ง ซึ่งแต่ละวิธีย่อมจะมีข้อดี ข้อเสีย และความเหมาะสมแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะและสภาพการของแต่ละแห่ง

สถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกา การเลือกคณบดีส่วนใหญ่มักจะนำวิธีการเลือกหรือการสรรหาผู้บริหารระดับสูง หรืออธิการบดีมาใช้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแตกต่างกัน ฉะนั้นการเลือกคณบดีก็อาจจะนำเอาหลักการบริหารตามสถานการณ์มาใช้ หากสถาบันใดมีสถานการณ์ที่มั่นคงแน่นอน มีความชัดเจนทั้งในด้านเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่น การเลือกคณบดีก็อาจจะเป็นไปอย่างไม่ยากนัก อาจจะมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้อย่างแน่ชัด ทั้งในด้านคุณสมบัติและกระบวนการ ในการนี้ถ้าบุคลากรภายในคณะมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสม คณบดีที่มาจากบุคคลภายในที่รู้เรื่องความลับเบื้องหลังของงานภายในกลุ่มอยู่แล้วก็ย่อมจะดีกว่าที่มาจากบุคคลภายนอก แต่ถ้าสภาพของคณะยังไม่มั่นคงแน่นอน และกำลัง

เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาทางการเงิน ความวุ่นวาย และความแตกแยกภายใน คณะดีที่มาจากบุคคลภายนอกก็ย่อมจะมีความเหมาะสมกว่า ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ มีปริญญา จุดมุ่งหมายสอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การ แต่ถ้าปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีไม่มากนัก คณะดีที่อาจจะมาจากบุคคลภายในหรือภายนอกก็ได้ และในกรณีที่ยังไม่สามารถหาคณะดีที่เหมาะสมได้ก็จำเป็นต้องแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งไปก่อน จนกว่าจะหาคนที่เหมาะสมได้

ในกรณีที่คณะดีเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งไม่เป็นนักวิชาการ การบริหารทางวิชาการอาจจะประสบปัญหายุ่งยากได้ ในกรณีที่คณะดีจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในด้านวิชาการ เช่น โปรแกรมการเรียนการสอน หลักสูตร หรือการประเมินผลการเรียนการสอน หากปราศจากการปรึกษาหารือหรือแนะนำจากผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์แล้ว ก็อาจจะไม่เป็นที่พอใจ หรือถูกคัดค้านจากคณาจารย์ภายในคณะวิชาได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะดีควรจะต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความถนัด เป็นผู้รับผิดชอบ โดยคณะดีอาจจะจัดกิจการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานทั่วไป เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับการเงิน บุคลากร ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก แต่คณะดีก็ยังสามารถควบคุมงานส่วนใหญ่ทั้งหมด ในทางตรงกันข้ามถ้าคณะดีเป็นบุคคลภายใน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักวิชาการ อาจจะมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทางด้านการบริหารมาน้อย หรือไม่เคยเป็นผู้บริหารมาก่อน ก็จำเป็นต้องมีบุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถ ช่วยแบ่งเบาภาระ และให้คำแนะนำในด้านการบริหาร การเงิน งบประมาณ ตลอดจนการบริหาร ธุรการและการบริหารงานบุคคล

สำหรับการเลือกคณะดีในสถาบันอุดมศึกษาของไทย โดยเฉพาะในส่วนของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ได้มาจากการสรรหาหรือการเลือกตั้ง เช่นเดียวกับเลือกอธิการบดี แต่โดยที่มหาวิทยาลัยเมืองไทยยังอยู่ในระบบการเมืองที่ต้องอาศัยการสร้างอำนาจและสร้างบารมี คณะดีจึงมาจากอาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำคณะวิชา ฉะนั้นคณะดีส่วนใหญ่จะเป็นนักวิชาการที่ไม่มีประสบการณ์การบริหารมากกว้างขวางนัก ในลักษณะเช่นนี้ก็จะอาจจะทำให้เกิดข้อบกพร่องในการบริหารได้ อย่างไรก็ตาม ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีรองคณะดีคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อช่วยในการบริหารงานของคณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณของงาน คณะดีจึงมีรองฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ช่วย เช่น รองคณะดีฝ่ายบริหาร รองคณะดีฝ่ายวิชาการ รองคณะดีฝ่ายวิจัย รองคณะดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา และรองคณะดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้คณะดีจะมีอิสระในการเลือกรองคณะดีฝ่ายต่าง ๆ แต่ก็ไม่อาจจะหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมได้ทั้งหมด เพราะรองคณะดีเหล่านั้นเป็นบุคคลที่มาจากอาจารย์ภายในคณะ นอกจากนั้น

ในการเลือกบางครั้งก็อาจจะได้บุคคลที่เป็นพรรคพวก ซึ่งมักจะมีผลประโยชน์ต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ในกรณีเช่นนี้นอกจากจะทำให้การบริหารงานของคณะไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากต่าง ๆ ขึ้นได้อีกด้วย

การได้มาซึ่งคณบดี ย่อมเป็นไปตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง (เข้า สิทธิชัย, 2530) สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น สภาสถาบันจะเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งโดยวิธีคัดเลือก แต่งตั้ง อย่างไม่อย่างหนึ่ง โดยบุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบและข้อบังคับของแต่ละสถาบัน (สถาพร มอญีพพาน, 2531) ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้นส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการสรรหา เช่น กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณบดีขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยอธิการบดีหรือผู้แทนเป็นประธาน กรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ วิธีการสรรหากระทำโดยการหยั่งเสียงคณาจารย์และข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป ในการหยั่งเสียงกระทำตามขั้นตอนดังนี้ (ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเรื่องการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2522)

1. ให้ผู้มีสิทธิออกเสียง เขียนชื่อผู้มีคุณสมบัติ เป็นคณบดีลงใบบัตรที่กำหนดได้ เพียงหนึ่งชื่อ
2. ให้ผู้ได้รับคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ออกเสียง ให้ผู้นั้นได้รับการสรรหา
3. ถ้าไม่มีผู้ใดได้รับคะแนนเสียงเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ออกเสียงให้คณะกรรมการสรรหาเสนอชื่อผู้ได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดอันดับที่หนึ่งและสอง เพื่อหยั่งเสียงรอบสองต่อไป ในกรณีที่ผู้ใดได้คะแนนเสียงมากกว่าหนึ่งคนก็ไม่ต้องเสนอชื่อผู้ได้รับคะแนนเสียงรองลงมา และในกรณีที่ผู้ใดได้รับคะแนนมากที่สุดอันดับที่สองมีมากกว่าหนึ่งคน
4. ในการหยั่งเสียงครั้งที่สอง ให้ผู้มีสิทธิออกเสียง เขียนชื่อของผู้ที่ไม่ได้รับการเสนอชื่อลงใบบัตรเพียงหนึ่งชื่อ และให้ผู้ที่ไม่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดเป็นผู้รับการสรรหา เมื่อสรรหาได้แล้ว คณะกรรมการสรรหารายงานผลรวมทั้งประวัติและผลงานของผู้ได้รับการสรรหาต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งต่อไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคณาบดีกับบุคคลต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา

มีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคณาบดีกับบุคคลต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา เช่น คอร์สัน (Corson, 1960) อีনারสัน (Enarson, 1968) ฟูลเลตัน (Fullerton, 1978) โกลด์ (Gould, 1964) โลเฮย์ดี (Loheyde, 1982) เมฮิว (Mayhew, 1957) มิลเลอร์ (Miller, 1974) เซนเดอเฟอร์ และออลเลสบี (Sanderfur & Oglesby, 1982) ทักเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) วาร์เรน (Warren, 1986) วิลเลียมสัน (Williamson, 1987) เชอแมน (Sherman, 1984) และ แมคแกนนอน (McGannon, 1973)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เชอแมน (Sherman, 1984) กล่าวว่า คณาบดีมีหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารงานหลายประการในมหาวิทยาลัย บทบาทที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ การเป็นผู้บริหารสูงสุดของคณะ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่คณาบดีจักต้องเข้าใจในบทบาทและอำนาจที่แท้จริงของคณาบดี ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้จัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ให้ กับคณาจารย์ซึ่งมองคณาบดีในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงานในคณะคนหนึ่ง ตลอดจนการเป็นแบบอย่างและผู้ปกป้องผลประโยชน์ให้ และกับคณะทำงานซึ่งเป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้คณาบดีทั้งในด้านรายละเอียดยุติและโครงสร้างการบริหารงาน

ดังนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคณาบดีกับผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณาบดีคณะต่าง ๆ หัวหน้าภาควิชา คณาจารย์ และนักศึกษา โดยจะได้กล่าวตามลำดับดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์กับอธิการบดี รองอธิการบดี และกับคณาบดีคณะต่าง ๆ

แมคแกนนอน (McGannon, 1973) กล่าวว่า ตำแหน่งคณาบดีเป็นตำแหน่งที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์มาก บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งคือ คณาบดีเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้กลยุทธ์สูงมากเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แห่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ปกติแล้ว คณาบดีต้องยืนอยู่ข้างเคียงกับอธิการบดี แม้ในขณะที่เป็นผู้แทนของบรรดาคณาจารย์ก็ตาม

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างคณาบดีกับอธิการบดีเป็นไปตามกฎเกณฑ์ง่าย ๆ คือ ถ้าสถาบันใหญ่มากเท่าไร คณาบดีจะมีการติดต่อสัมพันธ์กับอธิการบดีน้อยลงเท่านั้น และถ้าสถาบันเล็กมากเท่าไร คณาบดีก็มักมีโอกาสดำเนินงานอย่างใกล้ชิดกับอธิการบดีมากขึ้นเท่านั้น (Tucker & Bryan, 1988) นอกจากนี้ ทักเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) ยังได้กล่าว

อีกว่า ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็กก็ตาม ปกติแล้วจะมีขอบข่ายของความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติการอยู่ 3 ประการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของประชาคมในมหาวิทยาลัยอย่างสูง ได้แก่ 1) งานพิธีการ เช่น การประสาทปริญญาบัตร การประชุม และอื่น ๆ 2) กิจกรรมการจัดหาทุนทั้งจากภาครัฐและเอกชน และ 3) ความพยายามของคณาบดีในการแต่งตั้งคณาจารย์และหัวหน้าภาควิชา

ในขณะที่ เมฮิว (Mayhew, 1957) กล่าวว่า การแบ่งสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างอธิการบดีกับคณาบดี เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางองค์การของคณะวิชา และยังได้ชี้แนะอีกว่าบ่อยครั้งที่คณาบดีต้องยึดถือทั้งสายการบังคับบัญชา และบุคลากรสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน เช่น ในฐานะเป็นที่ปรึกษาอธิการบดีในด้านวิชาการและด้านบริหารทั่วไป คณาบดีได้รับการจัดว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบต่อกิจกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณาบดีก็เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาตามสายงาน เป็นต้น ความยากลำบากของสถานการณ์เช่นนี้ นับเป็นการปิดกั้นจากความจริงที่ว่า ไม่ว่าจะ เป็นสายการบังคับบัญชาขององค์การใดกับหน้าที่ของบุคลากร เป็นสิ่งที่ยากต่อการผสมผสานให้กลมกลืนกัน

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและการแบ่งสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างอธิการบดีและคณาบดี เมฮิว (Mayhew, 1957) ได้เสนอแนะว่า การตัดสินใจที่ยึดถือเอาวุฒิภาวะการมองตนเองเป็นหลักอย่างเอาจริงเอาจังมากเท่าไร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เปิดเผยก็จะเป็นเพียงสิ่งที่คาดหวังเท่านั้น และถ้ามีความเข้าใจกันโดยแท้จริงถึงบทบาทด้านอื่น ๆ ก็อาจเป็นผลสำเร็จที่สร้างความประหลาดใจในการปลดเปลื้องความเข้าใจผิดที่ยิ่งใหญ่ไปได้ อธิการบดีและคณาบดีก็จะสามารถนำเอาแนวความคิดมาผสมผสานให้เข้ากันได้ และจะสามารถส่งผลในการแบ่งสรรความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกับคณาบดี เป็นสิ่งที่คล้ายกันมากกับความสัมพันธ์ระหว่างคณาบดีกับหัวหน้าภาควิชา กล่าวคือ การบริหารงานของคณาบดีจะขึ้นอยู่กับหัวหน้าภาควิชา ในอันที่จะบริหารภารกิจทางวิชาการของภาควิชา ดังนั้นการบริหารงานของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการจึงขึ้นอยู่กับคณาบดีในการบริหารงานวิชาการของคณะ (Tucker & Bryan, 1988)

นอกจากนี้ ทักเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) ยังได้กล่าวเสริมว่า เครื่องมือที่มีอำนาจมากที่สุดสำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างคณาบดีกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการก็คือ การของบประมาณ ซึ่งต้องจําแนกเป็นรายปีหรือสองครั้งต่อปี เพื่อเสนอขอต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ซึ่งเอกสารต่าง ๆ ต้องมีการจัดเตรียมอย่างระมัดระวัง และคณาบดีต้องเตรียมเสนอขอ

ต่อที่ประชุม แต่บางครั้งคณบดีสามารถมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้เสนอแทนได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับคณบดี ทักเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) กล่าวว่า คณบดีแต่ละคนพบว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่คณบดีจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน โดยที่ธรรมชาติของความสัมพันธ์ต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือ การแข่งขัน ส่วนเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัยโดยจะก่อให้เกิดความหลากหลายทางวิชาการเป็นอย่างดี

ขณะที่การแข่งขันเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับคณบดี ความร่วมมือก็เป็นสิ่งสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน นอกจากนี้คณบดีควรมีการร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายทั่วไป เพื่อทำให้เกิดความตื่นตัวในมหาวิทยาลัยเอง เช่น การร่วมมือกันจัดทำโครงการพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเชื่อมโยงหลักสูตรการศึกษาระหว่างกัน ซึ่งความสัมพันธ์ทางวิชาการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการเกื้อกูลและการอุปถัมภ์กันได้อย่างดี เช่น คณะบริหารธุรกิจกับคณะนิติศาสตร์ ได้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาร่วมกันในหลายมหาวิทยาลัยมาแล้ว ซึ่งการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเช่นนี้ทำให้คณบดีได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของคณะอื่น ๆ อีกทั้งยังทำให้นักศึกษาของทั้งสองคณะได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางการศึกษาใหม่ ๆ ระหว่างกันด้วย (Tucker & Bryan, 1988)

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชา

ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ภาควิชาเป็นหน่วยงานระดับต้นของมหาวิทยาลัยโดยที่คณะจะเป็นตัวประสานระหว่างภาควิชากับฝ่ายบริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย เรื่องราวต่าง ๆ ที่เสนอออกจากภาควิชาจะต้องผ่านคณบดีผู้ซึ่งเป็นผู้แทนของภาควิชาและคณาจารย์ในคณะ เพื่อลงนามความเห็นชอบก่อนเสมอ

โกลด์ (Gould, 1964) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชาอย่างน้อยมีเป็นสองเท่าของความสัมพันธ์กับอธิการบดีหรือผู้บริหารคนอื่น ๆ ในคณะ ดังนั้นจึงถือได้ว่าหัวหน้าภาควิชาคือมือขวาของคณบดี และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า งานที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยต้องส่งผ่านจากหัวหน้าภาควิชา แล้วส่งต่อมายังคณะและงานต่าง ๆ เหล่านี้ต้องได้รับการประสานงานและติดตามผล โดยปกติแล้วคณบดีมีหน้าที่สำคัญในการกำกับดูแลงานในภาควิชาให้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งความสัมพันธ์เช่นนี้ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลที่ตามมามากที่สุดคือ การพัฒนาคณะและ

คณาจารย์ที่สำคัญคือช่วยให้งานระหว่างหัวหน้าภาควิชาและคณบดีมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
อย่างใกล้ชิด ซึ่งหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าภาควิชาก็คือการเสนอแนะความจำเป็นและความ
ต้องการของภาควิชา และคณบดีต้องกล้าที่จะรับฟังและเข้าใจถึงความจำเป็นเหล่านั้นด้วยความ
จริงใจและบริสุทธิ์ใจ ฉะนั้นทั้งคณบดีและหัวหน้าภาควิชาต้องระลึกไว้เสมอว่า เขาทั้งสองมีชีวิต
อยู่ที่ด้วยงบประมาณและข้อจำกัดอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย (McGannon, 1973)

อนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชาเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดได้ทั้งความสำเร็จ
และความล้มเหลวของภาระงานของคณบดีซึ่งมักเป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอน
การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของคณะและของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ
ของคณบดีขึ้นอยู่กับหัวหน้าภาควิชา อย่างไรก็ตาม คณบดีจะไม่สามารถจัดทำ
โครงการต่าง ๆ ได้ก่อน หรือการพัฒนาผลงานทางวิชาการของคณะได้ถ้าปราศจากความร่วมมือ
และการสนับสนุนจากหัวหน้าภาควิชา

เพื่อให้เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชา ทักเกอร์ และ
ไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) กล่าวว่า คณบดีและหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่จะสามารถ
กำหนดงานต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ 1) การจำแนกหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับโครงการด้านการ
สอนและการวิจัยของคณะ 2) แบ่งกันรับผิดชอบการจัดสวัสดิการทั่ว ๆ ไป ให้กับนักศึกษาในแต่ละ
ภาควิชา 3) ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้สื่อหรือสิ่งเร้าใจต่าง ๆ
4) มีส่วนร่วมในการรับอาจารย์ใหม่ 5) ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ 6) เกี่ยวข้องกับ
การกระทำที่ไม่น่าพึงพอใจ ทั้งในด้านวิชาการและเรื่องส่วนตัว 7) การจัดงบประมาณของ
ภาควิชา และ 8) การปรับปรุงและบำรุงรักษาภาพพจน์และความมีชื่อเสียงของภาควิชา

อนึ่ง งานด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ถ้าปราศจากการติดต่อ
สื่อสารและความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชา ดังนั้นเพื่อให้แน่ใจว่าความ
สัมพันธ์อันดีงามเช่นนี้จะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคณบดีได้ใช้เวลาส่วนใหญ่และความพยายามเท่าที่จะมากได้
ในการคัดเลือกและการแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชา

แมคเคน (McCain, 1983) และมิลเลต (Millett, 1978) กล่าวว่า เนื่องจาก
หัวหน้าภาควิชาอาจได้เป็นคณบดีในอนาคต จึงควรที่คณบดีจักทำให้การสนับสนุนและฝึกฝนความเป็น
ผู้นำให้กับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งจัดว่าเป็นบันไดอาชีพของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
โดยทั่ว ๆ ไปแล้วจะเริ่มต้นจากหัวหน้าภาควิชา คณบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการบดี
ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นนักวางแผนและนักบริหารโครงการ ส่วนขอบเขต

ของการวางแผนและการบริหารของหัวหน้าภาควิชา นั้นขึ้นอยู่กับคณบดีที่จะให้ความสนใจในการพัฒนาความสามารถเชิงบริหารวิชาการให้กับหัวหน้าภาควิชา หลังจากนั้นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยก็จะเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ในการจัดเตรียมการอบรมปฐมนิเทศเชิงบริหารให้กับหัวหน้าภาควิชา

นอกจากนี้ วาเรน (Warren, 1986) ได้กล่าวถึงถึงความจำเป็นของการติดต่อสื่อสารอันจะช่วยทำให้สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ตึงตัวระหว่างคณบดีกับหัวหน้าภาควิชาไว้ได้ ซึ่งในบางครั้งบุคคลทั้งสองได้ละเลยสิ่งนี้ไปอย่างน่าเสียดาย และยังได้กล่าวเสริมอีกว่าแรงกระตุ้นของการติดต่อสื่อสารควรเริ่มต้นมาจากคณบดี เพราะภาระหน้าที่ของคณบดีเป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน และสิ่งที่อยู่เหนือพื้นฐานการยอมรับในอาชีพของหัวหน้าภาควิชาก็คือ คณบดีต้องมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ความสามารถ และการอำนวยความสะดวกในการประชุมวางแผนกับหัวหน้าภาควิชาอย่างสม่ำเสมอ ในทางตรงข้าม หัวหน้าภาควิชาก็ต้องพร้อมที่จะถ่ายทอดข่าวสารความรู้จากคณบดีไปสู่คณาจารย์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับคณาจารย์

เดียร์ริง (Dearing, 1963) กล่าวว่า คณบดีส่วนใหญ่มาจากคณาจารย์ในขณะตั้งนั้นคณบดีจึงเริ่มต้นอาชีพจากอาจารย์ก่อนเป็นอันดับแรก ส่วนมิลเลอร์ (Miller, 1974) กล่าวว่า เวลาการทำงานของคณบดีส่วนใหญ่ทุ่มเทให้กับงานด้านคณาจารย์สัมพันธ์ ดังนั้นความพึงพอใจหลายประการจึงเกิดจากงานด้านคณาจารย์สัมพันธ์ โดยปกติแล้วคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสนใจในการให้การสนับสนุนความสามารถเฉพาะบุคคล ภาควิชา และมหาวิทยาลัย อย่างจริงจังเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้นคณาจารย์จึงได้ตระหนักว่า การบังคับบัญชาจะมีปรากฏอยู่ในทุกหน่วยงานในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารก็ตระหนักว่าคณาจารย์ก็เป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารเช่นเดียวกัน และการที่มหาวิทยาลัยจะมีมาตรฐานหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ

บทบาทที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของคณบดีก็คือ บทบาทในการรับและการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะวิชา โดยที่คณบดีต้องทำการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ทุกคนด้วยตนเองก่อนที่จะรับเข้าสอนในคณะวิชา คณบดีในฐานะที่เกี่ยวข้องกับการรับอาจารย์ใหม่โดยตรงจักได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับตัวอาจารย์ใหม่ รวมไปถึงอาจารย์เก่าด้วย ในขณะที่คณาจารย์ก็ได้รับการสัมภาษณ์จากคณบดีที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้ตัวคณบดีด้วยเช่นกัน และเมื่อตกลงตัดสินใจรับอาจารย์ใหม่แล้ว คณบดีควรหาวิธีการที่จะรักษาอาจารย์เหล่านี้ไว้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้คณบดีก็จะมีส่วนร่วมในการแสวงหาวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

คณาจารย์ ถ้าหากพบข้อบกพร่อง คณบดีควรให้คำแนะนำหรือปรึกษาหารือกับหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวของคณาจารย์ นอกจากนี้คณบดีต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับคณาจารย์นั้นจะกระทำด้วยการส่งผ่านจากหัวหน้าภาควิชาไปยังคณบดีเท่านั้น (Tucker & Bryan, 1988)

นอกจากนี้ การที่คณบดีจะมอบหมายงานใด ๆ ให้หัวหน้าภาควิชาจะต้องไม่ก่อให้เกิดการห่างเหินกับหัวหน้าภาควิชา การติดต่อสื่อสารของคณบดีกับคณาจารย์นั้นควรส่งผ่านหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ในคณะ ที่สำคัญคือคณบดีควรหลีกเลี่ยงการติดต่อเรื่องราวต่าง ๆ กับอาจารย์โดยตรง เช่น เรื่องเงินเดือน การส่งเสริมสนับสนุน แม้ว่าจะมีบางกรณีจำเป็นที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องเกี่ยวข้องก็ตาม โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว คณบดีต้องเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย การจัดทำข้อตกลง และสุดท้ายการแก้ปัญหาาร่วมกันของคณาจารย์แต่ละคนในคณะวิชา (Tucker & Bryan, 1988) หน้าที่ดังกล่าวนี้คณบดีต้องจัดเตรียมทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บังเกิดผลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้ คณบดีต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของคณาจารย์แต่ละคนแล้ว ซึ่งอาจต้องเกี่ยวข้องกับระดับเงินเดือนทั้งหมดของคณาจารย์ด้วย นอกจากนี้คณบดียังต้องรู้และเข้าใจแนวโน้มของชาติ อีกทั้งต้องระมัดระวังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงวิชาการอีกด้วย (McGannon, 1973)

ในบทสรุป ทักเกอร์ และไบรแอน (Tucker and Bryan, 1988) ได้ชี้แนะว่า ขอบข่ายที่คณบดีต้องเกี่ยวข้องกับคณาจารย์ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ระบบการทำงาน ระดับของความตั้งใจที่ปรารถนาจะเข้าไปสร้างความสัมพันธ์และจำนวนคณาจารย์ในคณะวิชาทั้งหมด

โดยสรุปก็คือ อำนาจที่แท้จริงของคณบดีในคณะขึ้นอยู่กับคณาจารย์ ถ้าคณบดีมีความเข้มแข็งมากเท่าไร คณบดีก็ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นเท่านั้น อันจะส่งผลต่อมหาวิทยาลัยและกระบวนการจัดการศึกษา (Williamson, 1987)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับนักศึกษา

ขอบข่ายงานที่คณบดีเกี่ยวข้องกับนักศึกษาจะขึ้นอยู่กับขนาดของสถาบันและธรรมชาติขององค์การเป็นสำคัญ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็ก ความเกี่ยวข้องระหว่างคณบดีกับนักศึกษาจะมีมาก ภาระหน้าที่ของคณบดีจะเกี่ยวข้องกับงานด้านการลงทะเบียน การเก็บรักษานันทนาการเรียนของนักศึกษา และการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งในด้านวิชาการ ด้านส่วนตัว และด้านการเงิน ส่วนในสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ นั้น คณบดีมักมอบหมายความรับผิดชอบด้านกิจการ

นักศึกษาให้กับผู้ช่วยคณบดีและอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการเป็นผู้ดูแลแทน

ทัคเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) คาดการณ์ว่า คณบดีส่วนใหญ่ใช้เวลาน้อยกว่าร้อยละ 10 ของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา คณบดีเชื่อว่าผู้ช่วยหรือรองคณบดีจะสามารถควบคุมหรือรับผิดชอบในการเอาใจใส่ต่อปัญหาของนักศึกษา ก่อนที่เรื่องจะไปถึงคณบดี มีบางกรณีที่ผู้ช่วยหรือรองคณบดีไม่อาจแก้ไขได้ ซึ่งกรณีเช่นนี้จะต้องหาวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องราวส่วนใหญ่ เช่นว่านี่มักเกี่ยวข้องกับ 1) การขอสละสิทธิ์รายวิชาบังคับเป็นพิเศษ 2) การขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขระดับคะแนน และ 3) การขอแก้ไขเกี่ยวกับเชื้อชาติและการแบ่งแยกเพศในชั้นเรียน

การให้ความช่วยเหลือคณบดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ นี้ ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาในรูปของสภานักศึกษาหรือคณะกรรมการนักศึกษา เพื่อเน้นกลไกในการแก้ไขปัญหาของนักศึกษา ซึ่งในบางกรณีคณบดีอาจต้องแต่งตั้งคณะกรรมการนักศึกษาเฉพาะกิจ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาเป็นกรณีพิเศษ ทัคเกอร์ และไบรแอน (Tucker & Bryan, 1988) ได้สนับสนุนคำกล่าวของแมคแกนนอน (McGannon, 1973) ว่า "ไม่มีคณบดีคนใดที่สามารถบริหารงานได้โดยปราศจากความร่วมมือจากนักศึกษาในคณะวิชา คณบดีต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ หรือหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้..."

5. ภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาจะมีวัตถุประสงค์และนโยบายในการจัดการศึกษา โดยยึดหน้าที่หลัก 4 ประการ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530) คือ

1. การถ่ายทอดวิทยาการขั้นสูง คือ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และการถ่ายทอดวิทยาการไปสู่ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ การเน้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในสังคม
2. การวิจัย คือ การบุกเบิกริเริ่มค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาศาสตร์สาขาต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมให้ดีขึ้น
3. การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม คือ เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ แลกเปลี่ยน อนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมของชาติให้มีลักษณะเฉพาะที่ควรภาคภูมิใจ และปกป้องถึงความเป็นไทย
4. การบริหารทางวิชาการแก่สังคม คือ การเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ สู่ชุมชนแบบต่าง ๆ

จากภารกิจหลักสี่ประการดังกล่าวจะพบว่า งานของสถาบันอุดมศึกษานั้นจะเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการชั้นสูง (วิจิตร ศรีสอาน, 2530) คณะวิชาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา ก็มักจะทำหน้าที่ตามภารกิจหลักสี่ประการ คือทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ บริการการสอน การวิจัยและอบรม และอื่น ๆ (สุนันทา สี่ประกอบบุญ, 2529) ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นหัวใจของคณะวิชา โดยจะเป็นแกนกลางหรือเป็นภารกิจหลักของคณะวิชา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2526) และการที่คณะจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนอาจารย์หรือความใหญ่โตของสถานที่ หากขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพหรือความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่สูงของคณะและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นอย่างมีประสิทธิภาพของคณะ

Barry M. Richman และ Richard N. Parmer ได้กำหนดลักษณะงานของคณะวิชาไว้ 10 ประการ คณะบดีควรจะทำความเข้าใจเป็นอย่างดี คือ

- 1) จะต้องเป็นสิ่งที่สนใจ พอใจ และเป็นที่ต้องการของแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ชุมชน และสังคม
- 2) จะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากบุคคลภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ
- 3) มีความสามารถที่จะดำเนินการให้จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จ
- 4) มีความพร้อมที่จะได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์การ เอกชนและรัฐบาล เช่น เงินทุนสำหรับการวิจัย และเงินค่ารางวัลและตอบแทนสำหรับโครงการต่าง ๆ
- 5) บัณฑิตหรือผู้สำเร็จมีงานทำ และสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 6) มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ซึ่งอาจจะมีชื่อเสียงทางการสอน การวิจัย ผลงานทางวิชาการ การให้บริการปรึกษา การบริการสาธารณะ และมีความสามารถในการให้การศึกษารูปแบบต่าง ๆ เช่น โปรแกรมการฝึกงาน โปรแกรมการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเวลาการเปิดขยายหลักสูตรหรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก
- 7) มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรได้ตามความต้องการสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับโปรแกรมใหม่ ๆ ที่จัดขึ้น เช่น โครงการทางวิชาการ การวิจัย

8) การบริหารงานของคณะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9) มีความสามารถในการจัดโปรแกรมบางอย่าง อาจจะร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จ และสร้างความเชื่อถือให้แก่คณะ

10) มีการขยายตัว เจริญก้าวหน้า มีผู้บริหารที่มีความสามารถในการดำเนินงาน

ในการที่คณะวิชาจะสามารถดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น คณะจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องกระบวนการบริหาร POSDCORB (Luther Gulick, 1973) คือ

(1) การวางแผน (Planning) คือการจัดทำโครงการทำงานก่อนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบไม่สับสน ตรงเป้าหมาย ด้วยวิธีการทำงาน อันแน่นอน ในเวลาอันแน่นอน และมีการประเมินผลทุกระยะตามแผน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขทันที่

(2) การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดหน่วยงานให้มีระเบียบ มีแผนผัง ตำแหน่งงานและหน้าที่การงานประจำบุคคลอันแน่นอน มีสายการบังคับบัญชาและการติดต่อหน่วยงานชัดเจน ตลอดจนขอบเขตของบุคคลต่าง ๆ

(3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) นับตั้งแต่การแสวงหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง อบรม พัฒนา บำรุงขวัญ พิจารณาความดีความชอบ ลงโทษ โอน ย้าย จนกระทั่งถึงการให้พ้นจากงาน

(4) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หรือการควบคุมนิเทศ ดูแลงานโดยการตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

(5) การประสานงาน (Co-ordinating) หรือการติดต่อสัมพันธ์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจโดยทั่วทุกหน่วยและทุกคน เพื่อมิให้มีการปฏิบัติซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน ตลอดจนการสร้างไมตรี

(6) การเสนอรายงาน (Reporting) คือการรายงานสังเขป งานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ พร้อมด้วยข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงาน เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจสั่งการได้ถูกต้องทันที่ ตลอดจนการบันทึกเก็บหลักฐานการปฏิบัติงานทุกระยะ

(7) การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) คือการจัดทำรายรับรายจ่าย กำหนดยอดเงินที่ต้องใช้จ่ายเป็นระยะ ๆ หรือเป็นโครงการ ๆ ตามลักษณะงาน และจัดทำประมาณการเงินล่วงหน้าต่าง ๆ

นอกจากคณบดีจะมีความรู้เรื่อง POSDCORB แล้ว คณบดีจะต้องแสดงบทบาท (Roles) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (มัญญ วงศ์นารี, 2524) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นบุคคลตัวอย่างที่เป็นแบบฉบับให้คณาจารย์ปฏิบัติตาม (ประชุมสุข อาชวอรัง, 2522) นอกจากนี้ยังจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มีศาสตร์และศิลปะในการบริหารงาน เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถตามหลักการบริหาร ควรจะสามารถอุทิศเวลาให้แก่งาน ซึ่งไม่เพียงแต่จะอ่านเอกสาร ลงลายมือชื่อ เข้าประชุมตามวาระแล้วก็เสร็จไปวันหนึ่ง ๆ หรือเพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบันเท่านั้น แต่จะต้องใช้ความคิดพิจารณา ตรึกตรอง และหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความรู้แก่คณะ สถาบัน คณาจารย์ และนิสิตนักศึกษาอยู่เสมออีกด้วย (ปวย อึ้งภากร, 2510) ซึ่งหลักการบริหารงานระดับคณะวิชาของคณบดีนี้ ประชุมสุข อาชวอรัง (2518) กล่าวว่า หลักการบริหารคณะวิชาที่คณบดีควรนำมาใช้คือ

1. หลักการปกครองกันเอง
2. การบริหารเชิงหน้าที่การงาน
3. หลักการเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ความเจริญงอกงามในวิชาชีพ
5. วิธีแก้ปัญญา
6. การเปิดโอกาสให้กว้างขวาง
7. หลักสัจจะธรรมแห่งเหตุผลดี

1. หลักการปกครองกันเอง (Self-governing Principle) หลักการปกครองกันเองเป็นหลักรฐานของการบริหารวิชาชีพ (Progression Administration) ซึ่งเป็นการบริหารที่ต่างจากการบริหารธุรกิจ งานมหาวิทยาลัยเป็นงานวิชาการ เป็นศาสตร์ที่เป็นวิชาชีพ เพราะครูอาจารย์ต้องมีจริยธรรมสูง มีน้ำใจงามที่จะให้การศึกษาแก่ศิษย์โดยเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกชั้น วรรณะ ฐานะ เผ่าพันธุ์ และสติปัญญา นอกจากนี้การปกครองกันเองยังเป็นหลักรฐานที่สำคัญ โดยเป็นหลักการของสังคมประชาธิปไตยโดยแท้ การที่พวกหนึ่งจะไปปกครองอีกพวกหนึ่งนั้นเป็นการกระทำที่ไม่ถูกหลักเกณฑ์ เพราะอำนาจอยู่ที่ประชาชนส่วนใหญ่นี้ ซึ่งจะมอบให้กับคณะผู้บริหาร

ทำหน้าที่ปกครองดูแลปวงชนนั่นเอง

2. การบริหารเชิงการยะ (Functional Administration) การบริหารวิธีนี้ ถือว่าการบริหารเป็นกระบวนการ เป็นมรรคาไม่ชัดเจน มุ่งหน้าที่การงานเป็นหลักในการจัดวางความมุ่งหมายและวิธีการบริหาร (Logical Purposes and Procedures Based on Function) การวางแผนงานกำหนดนโยบาย จัดงบประมาณ เลือกลง และจัดบุคลากร วัสดุ และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังใช้หน้าที่เป็นเกณฑ์ในการนิเทศและประเมินผลงานและโครงการ หน้าที่การงานช่วยในการถ่ายทอดนโยบาย และการฝึกอบรมบุคลากร สรุปรายงานความก้าวหน้า และกิจกรรมการบริหารทุกเรื่อง ดังนั้นการบริหารที่มุ่งให้ได้ประโยชน์ตรงต่อหน้าที่การงานเป็นกระบวนการบริหารที่ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง

3) หลักการความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Leadership Principle) หน้าที่สำคัญที่ สำคัญคือ เป็นผู้นำของคณาจารย์ นักศึกษา ทางด้านวิชาการ เพราะการสอนเป็นวิชาชีพ และ คณาจารย์ที่มีสิทธิตามวิชาชีพ (Professional Right) มีวิญญานนักวิชาการ มีวิญญานครู ความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ที่ยังอยู่ในตัวคณาจารย์ ทำให้เป็นผู้มีน้ำใจหรือวิญญานดังกล่าวนี้ มี ลักษณะเป็นจริยธรรม เช่นเดียวกับลักษณะนิสัยหรือทัศนคติ เป็นลักษณะที่สั่งสอนกันโดยตรงไม่ได้ ต้องใช้การป้อนนิสัย ฉะนั้นคณบดีต้องเป็นผู้นำ เป็นบุคคลตัวอย่างที่เป็นแบบฉบับให้คณาจารย์ปฏิบัติตาม (Modeling effect) ถ้าคณบดีไม่สนใจในวิชาการจะหวังให้คณาจารย์สนใจวิชาการได้อย่างไร คณบดีมาทำงานสายจะให้อาจารย์มาทำงานเข้าได้อย่างไร คณบดีต้องจ่ายเงาทอดคำให้ เห็นเป็นแบบอย่างก่อน คณบดีต้องเป็นผู้นำก่อน นอกจากนี้คณบดียังต้องเป็นผู้นำสังคมวิชาชีพที่ตนประกอบอยู่ด้วย เพื่อนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่วิชาชีพของคณะวิชา

4. ความเจริญงอกงามด้านวิชาชีพ (Professional Growth) หัวหน้างานมีหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสังคมวิชาการ ความเจริญงอกงามในวิชาชีพยังมีความสำคัญยิ่งขึ้น ประการ ที่หนึ่ง เป็นการช่วยให้คณาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้วิชาที่เรียนที่ สอนกันไม่ล้าหลัง ประการที่สอง การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องของ มหาวิทยาลัย ช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานได้อย่างมาก เพราะปรากฏว่ามีปัญหาบริหารวิชาการ ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่รู้ของบุคลากร เมื่อไม่รู้ก็มักจะปฏิบัติตามสามัญสำนึกของแต่ละบุคคลมากกว่าที่จะประกอบกิจการงานด้วยเทคนิควิธีให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายนโยบายอย่างสมเหตุสมผล ความเจริญงอกงามของบุคลากรช่วยทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม เพราะต่างก็มี

ระเบียบวินัยในตัวเอง (Self-discipline)

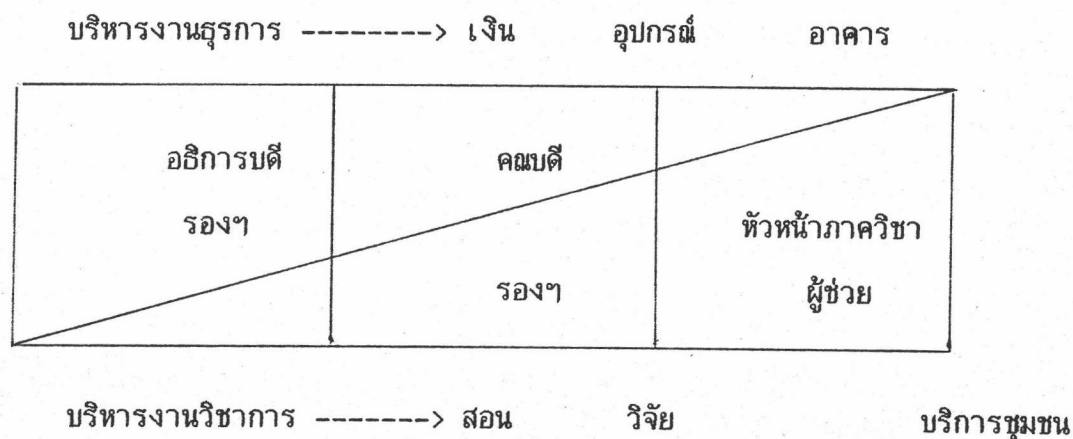
5. วิธีแห่งปัญญา (Methods of Intelligence) วิธีแห่งปัญญาเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ที่เป็นประโยชน์มาก กล่าวคือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ำให้ได้เรื่องราวที่ถูกต้องก่อนตัดสินใจดำเนินการ วิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการวิธีหนึ่งก็คือ การสอดแนม ซึ่งเป็นวิธีที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง จำเป็นต้องทราบความต้องการ ความเคลื่อนไหว และอื่น ๆ ของทุกฝ่ายำให้ถูกต้องก่อนตัดสินใจดำเนินการแก้ไขข้อมูลที่ได้เหล่านี้ไม่เพียงเป็นข่าวสารที่กลั่นกรองมาถูกต้องแล้วเท่านั้น ยังจำเป็นที่จะต้องทราบให้ทันท่วงที ทันเวลาที่จะแก้ไขด้วย คณบดีและคณาจารย์ต้องรู้และเข้าใจเหตุการณ์ข่าวสารต่าง ๆ เป็นอย่างดี (Well informed)

6. การเปิดโอกาสให้กว้างขวาง (Providing Opportunities) เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผลิตนักศึกษาหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับวิชาการโดยตรง เช่น การเปิดโปรแกรมการศึกษาให้มากขึ้น การจัดหลักสูตรลูกกลิ้ง (Rolling curriculum) โดยให้มีรายวิชาหลายวิชาที่ำใช้ เป็นกลไกทำให้หลักสูตรยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนิสิตนักศึกษาและสังคม และยังช่วยเปิดโอกาสในการเรียนแก่นิสิตนักศึกษาด้วย การเพิ่มกิจกรรมบริหารวิชาการำให้มากขึ้น ซึ่งวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นวิธีการแก้ปัญหของสังคมประชาธิปไตย แต่ต้องอยู่ในกำหนดขอบเขตและหลักวิธี

7. สัจธรรมแห่งเหตุผลดี (Virtue of Good Reason) ในเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ผลย่อมเกิดขึ้นแต่เหตุ และเหตุย่อมทำให้เกิดผลที่เหมาะสมกัน ในการดำเนินการงานใด ๆ การำใช้หลักการแห่งเหตุผลเป็นสิ่งจำเป็น โดยการนำมาประยุกต์เข้ากับประสบการณ์ เนื่องจากสังคมของมหาวิทยาลัยเป็นสังคมวิชาการ เป็นที่รวมของคณะบุคคลที่คัดเลือกมาแล้วอย่างดี ทั้งคณาจารย์และนิสิตนักศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องำใช้วิธีตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงและเหตุผล ไม่อ้อมค้อม ำใช้กลวิธีที่ซับซ้อนมากเกินไป แต่ในบางครั้งเหตุผลดีอาจจะไม่ถูกต้องก็ได้ แต่ก็ เป็นเหตุผลที่ฟังแล้วเกิดความรู้สึกชอบเห็นด้วย นิยมแล้วยอมรับเอา ในชีวิตประจำวันำใช้กันอยู่มากที่เราทำไปทั้งที่รู้ว่าจะไม่ถูก ไม่ตรงตามเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ แต่เป็นการกระทำที่ดี เพราะทำไปด้วยความเมตตากรุณา ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ และความกตัญญูทเวที

ดังนั้นการดำเนินงานมหาวิทยาลัยเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ การนำหลักการเหล่านี้มาประยุกต์กับการบริหารวิชาการนั้น การสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนต้องสอดแทรกกลไกการบริหารหลักสูตรไว้ภายในตั้งแต่ต้นด้วย

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2523) ได้จำแนกบทบาทของผู้บริหารระดับหัวหน้าสถานศึกษา ผู้บริหารระดับคณบดี และผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ในแง่ของงานวิชาการและงานบริหาร ดังนี้



ผู้บริหารในแต่ละส่วนของงานจะรับผิดชอบในแต่ละอย่าง แตกต่างกันไป บทบาทจึงย่อมแตกต่างกันออกไปด้วย คุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสมจึงมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน แต่โดยทั่วไปแล้วลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารควรเป็นนักวิชาการด้วย
2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านหลักการบริหาร
3. ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ด้านบริหารพอสมควร
4. ผู้บริหารควรเป็นผู้มีศีลธรรม อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับนับถือ
5. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
6. ผู้บริหารควรมีน้ำใจ
7. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนและมีความคิดริเริ่ม

สรุปแล้ว คุณสมบัติของผู้บริหารทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ คือ จะต้องเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านบริหาร และมีมนุษยสัมพันธ์ดี (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524) นอกจากนี้ ภิญญู สาร (2523) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้บริหารเพิ่มเติมไว้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องใช้ความฉลาดไหวพริบมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร
2. ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและจะทำงานตามลำพังมิได้
3. ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในธรรมชาติและความสามารถของบุคคลอื่น
4. ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก โดยวัตถุประสงค์นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสภาพของสังคม
5. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเป็นเพียงผู้ที่มีหน้าที่ประสานประโยชน์ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่นทุก ๆ ด้าน ในงานที่จะช่วยให้เขาดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด
6. ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้าพบทําความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษาและในที่ชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่
7. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ
8. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือนักการศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา
9. ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และทำให้สังคมดีขึ้น
10. ผู้บริหารจะต้องประสานงานและทําใจระหว่างชาวบ้านกับสถาบัน
11. ผู้บริหารจะต้องประเมินงานของตนอยู่เสมอ
12. ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหาร
13. ผู้บริหารจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ

ภิญโญ สาธร (2532) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่หลัก 8 อย่างคือ

1. วางแผนและบริหารแผนให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
2. บริหารการเรียนการสอน
3. บริหารกิจการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินและกิจการอาคารสถานที่
4. ควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนและการทำงานทุกชนิดในสถานศึกษา
5. ให้บริการทางเทคนิคหรือทางวิชาการที่เหมาะสม
6. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลา
7. สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนางานทุกชนิดในสถานศึกษาอยู่เสมอ

8. จัดทำงบประมาณเกี่ยวกับการเงิน และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลาย และดูแลให้ถูกต้อง
เหมาะสม

มัลลี เวชชาชีวะ (2525) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของคณบดีไว้ว่า คณะที่มีวิฤติภาวะ
หมายถึงคณะที่มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของตนได้สูง และสามารถทำได้สำเร็จตาม
เป้าหมายนั้น อาจารย์ในคณะมีความเต็มใจที่จะยอมรับภาระหน้าที่ทางการศึกษาและสามารถทำ
หน้าที่นั้นด้วยดี คณะที่มีวิฤติภาวะมักจะมีอาจารย์ประจำคณะที่มีประสบการณ์และความสามารถสูง
ทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มได้ เมื่อมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วก็พร้อมที่จะรับงานเพิ่ม
ขึ้นได้อีก ส่วนคณะที่ไม่มีวิฤติภาวะหมายถึงคณะที่ไม่มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของคณะ
ได้สูง หรือแม้จะมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่สูงได้ก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถทำได้สำเร็จ
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยิ่งกว่านั้น คณะประเภทนี้มักประสบกับความยุ่งยากในการที่จะได้รับ
ความพร้อมใจจากบรรดาอาจารย์ในคณะในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างเต็มใจ คณะไม่ว่าจะมี
ขนาดใหญ่ กลาง หรือเล็ก ต่างก็เป็นได้ทั้งคณะที่มีและไม่มีวิฤติภาวะสูง บางคณะก็อาจมีวิฤติภาวะ
สูงกว่าบางคณะ และแม้แต่คณะเดียวกันก็อาจจะมีวิฤติภาวะในวันหนึ่ง และไม่มีในวันหนึ่งก็ได้
ทั้งนี้แล้วแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะที่คณะต้องประสบอยู่

ส่วน โรเบิร์ต เค. เมอเรย์ (Robert K. Murray, 1964) กล่าวถึงการเติบโตของ
คณะซึ่งมี 5 ขั้นด้วยกัน ดังนี้

ขั้นแรก คณะเล็กและไม่มีชื่อเสียง เป็นคณะที่มีการเติบโตอยู่บนขั้นแรก มีสมาชิกน้อย
มีการปกครองแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำมีลักษณะแบบมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานและการตัด
สินใจตามลำพัง

ขั้นที่สอง คณะขยายใหญ่ขึ้น บรรยากาศในการทำงานของคณะมีลักษณะของความเป็น
ปรปักษ์ระหว่างกัน (antagonistic) มีการต่อสู้แย่งกันในทุกสมาชิก เพื่อต้องการมีสิทธิมี
เสียงในการตัดสินใจ ลักษณะของความขัดแย้งนี้ทำให้ขวัญของอาจารย์ในคณะตกต่ำ และบางครั้ง
ทำให้คณบดีถึงกับต้องลาออกเพราะไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งนี้ได้

ขั้นที่สาม คณะมีการพัฒนาในทางที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น แต่ลักษณะของประชาธิปไตย
เป็นแบบตัวตั้งโครมคราม คือมีลักษณะก้าวร้าว คณะที่มีการพัฒนาถึงขั้นนี้มักมีการตั้งคณะกรรมการ
ขึ้นในคณะแล้วใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการประชุม ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้งจะมีการโต้เถียงกัน

อย่างรุนแรง กว่าที่จะตกลงกันได้ในเรื่องต่าง ๆ ไม่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จึงต้องมีการหมุนเวียนงานบริหารไปตามตำแหน่งต่าง ๆ คนที่ดีไม่มีอำนาจมากนัก บางครั้งดูราวกับว่าเป็นเพียงผู้ประทับตราหรือเป็นผู้เซ็นชื่อเท่านั้น

ขั้นที่สี่ คณะขยายใหญ่ขึ้น มีการแยกออกเป็นกลุ่มย่อยระหว่างอาจารย์รุ่นเด็กและอาจารย์รุ่นผู้ใหญ่ ความขัดแย้งในคณะจะน้อยลง อาจารย์รุ่นผู้ใหญ่จะเป็นผู้ออกกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องงานของคณะ คณะดีมีอำนาจและได้รับการยอมรับมากพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอาจารย์รุ่นผู้ใหญ่ด้วยกัน

ขั้นที่ห้า เป็นการเติบโตของคณะเป็นขั้นสุดท้าย ไม่ว่าจะเป็คณะใหญ่หรือเล็กเมื่อพัฒนามาถึงขั้นนี้แล้วคณะจะสมบูรณ์ถึงที่สุด การบริหารทั่วไปและงานวิชาการจะดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ขึ้นอยู่กับคณะดีที่มาจากอาจารย์และนักวิชาการที่เลือกสรรแล้ว คณะจะอยู่ในขั้นสุดยอดของความรุ่งเรือง ความมีบารมีและความมีชื่อเสียง แต่จากจุดนี้ก็จะเริ่มเสื่อมลงได้ ถ้าขาดการจัดองค์การที่ดีในคณะ

คณะไม่จำเป็นต้องมีพัฒนาการเรียงตามลำดับทั้ง 5 ขั้นนี้ การพัฒนาการนี้ไม่จำเป็นต้องราบรื่นเสมอไป หลายคณะอาจพัฒนาไปไม่ถึงขั้นที่ 5 ไม่ว่าจะใช้เวลานานเท่าใด บางคณะอาจจะพัฒนาจากขั้นแรกไปยังขั้นที่สูงกว่าได้เลย โดยไม่ต้องก้าวตามลำดับขั้น และบางคณะอาจจะไม่พัฒนาเลยจากขั้นแรกหรืออาจย้อนกลับจากพัฒนาการขั้นสูงกว่าลงมายังขั้นที่ต่ำกว่าก็ได้

จากทฤษฎีดังกล่าวของเมอเรีย สามารถใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาคณะ ซึ่งอาจนำมาใช้ประโยชน์ได้ หรืออธิบายปัญหาบางประการได้ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะบางคณะ

อนึ่ง การที่คณะจะมีวิวัฒนาการหรือไม่ขึ้น แนนอนต้องขึ้นอยู่กับคณะดีซึ่งควรจะมีแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับคณะของตน คำว่า "แบบภาวะผู้นำ" หมายถึง "กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ" (มัลลี เวชชาชีวะ, 2525) แอนดรู ดับบลิว ฮัลพิน (Andrew W. Halpin, 1957: 169) ได้อธิบายเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำไว้ว่า "แบบภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการริเริ่มของคนคนหนึ่ง ในสภาพสังคม ในการวางแผนการกระทำกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ส่วน โรนัลด์ เอฟ คอมเบล (Ronald F. Compbell, 1967: 169) กล่าวว่า "แบบภาวะผู้นำคือการกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มคนก้าวไปสูเป้าหมายซึ่งทำการยอมรับซึ่งกันและกัน"

มัลลี เวชชาชีวะ (2525) ได้จำแนกแบบของภาวะผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะสั่งการ (Directive) และ 2) ลักษณะสนับสนุน (Supportive) สำหรับแบบภาวะผู้นำลักษณะสั่งการ เป็นแบบการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำซึ่งในที่นี้หมายถึงคณบดีไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาคืออาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ เป็นการอธิบายให้ผู้รับคำสั่งฟังเท่านั้นว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร การบริหารมีลักษณะเป็นอัตตาธิปไตย ส่วนแบบภาวะผู้นำลักษณะสนับสนุนนั้น เป็นลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง จากคณบดีมายังอาจารย์และเจ้าหน้าที่และจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่กลับไปสู่คณบดี คณบดีเองก็มักให้ความสำคัญสนับสนุนอาจารย์และผู้บริหารอื่น ๆ ในการทำงานของคุณ อาจจะใช้จิตวิทยาในด้านของการให้กำลังใจ คำสรรเสริญ มีความสนใจต่อสวัสดิการที่จะให้แก่บุคลากรในคณะ และรวมทั้งความสนใจที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการทำงาน และส่วนตัวถ้าทำได้ ลักษณะการบริหารเป็นแบบประชาธิปไตย

ตามหลักการแล้ว แน่แน่นอนที่ว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนดีกว่าแบบสั่งการ แต่ว่าในทางปฏิบัติการเป็นผู้นำแบบสนับสนุนแต่เพียงอย่างเดียวอาจทำให้คณบดีกลายเป็นเพียงผู้รับใช้ ไม่ใช่ว่าผู้บังคับบัญชาในคณะ เพราะธรรมชาติของคนทั้งหลายมักจะขาดความเกรงใจผู้นำถ้าหากผู้นำไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีอยู่เสียบ้าง ดังนั้นในทางปฏิบัติวิธีการทั้งสองแบบนี้จะต้องใช้ปนกันไม่แยกเด็ดขาดแล้วแต่ดุลยพินิจของคณบดีว่าควรยึดถือทางไหน มากกว่าทางไหน ซึ่งอาจเขียนออกมาเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (มัลลี เวชชาชีวะ, 2525)

พฤติกรรมสนับสนุน	สูง	3. สั่งการต่ำ สนับสนุนสูง	2. สั่งการสูง สนับสนุนสูง
	ต่ำ	4. สั่งการต่ำ สนับสนุนต่ำ	1. สั่งการสูง สนับสนุนต่ำ
		ต่ำ	สูง
พฤติกรรมสั่งการ			

จากแผนภูมิดังกล่าว อาจพิจารณาได้ว่าแบบที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการเป็นคณะที่ไม่สมบูรณ์ และแบบที่ 2, 3 และ 4 ค่อย ๆ เปลี่ยนไปเป็นแบบที่สมบูรณ์มากขึ้น

การที่จะใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือสนับสนุนนั้น คณบดีสามารถปรับไปตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งตนเองเผชิญอยู่ คณบดีอาจเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองไปตามระดับความมาก

น้อยของความสมบูรณ์ของคณะ ถ้าเป็นคณะที่ไม่สมบูรณ์ คณะนี้อาจเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบที่ 1 และเมื่อคณะนั้น เป็นคณะที่สมบูรณ์มากขึ้นก็สามารถเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำเป็นแบบที่ 2, 3 และ 4 ได้

คณะดีต้องเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ไม่มีแบบภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุด คณะดีจะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวของตนในการคาดคะเนระดับความสมบูรณ์ของคณะว่าอยู่ในระดับใด และควรใช้แบบภาวะผู้นำแบบใดในการบริหารคณะ ถ้าคณะกำลังก้าวไปสู่ความสมบูรณ์ที่สูงที่สุดแบบภาวะผู้นำของคณะดีจะเป็นแบบที่ 4 คือมีการสั่งการที่ต่ำและมีการสนับสนุนต่ำ การที่สามารถสรุปเอาได้ดังนี้ก็เพราะว่าคณะที่สมบูรณ์สูงสุดจะเป็นคณะที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ที่สูงมากแล้ว จึงต้องการการสั่งการและการสนับสนุนจากคณะดีน้อยมาก

นอกจากนี้ ไมเคิล แมคคอลเลย์ (Michael Maccoley, 1977) ได้อธิบายผู้นำแบ่งตามบุคลิกลักษณะได้ 4 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบผู้ดู (The Spectator) คณะดีซึ่งเป็นผู้นำแบบผู้ดูนี้มีบุคลิกแบบเงียบและเฉยเมยหรืออาจจะเรียกได้ว่า "ทองไม่รู้ร้อน" คณะดีจะปล่อยอาจารย์เป็นอิสระตามสภาพทั้งตัวคณะดีเองก็ไม่ได้ทำอะไรมากนัก พอใจเพียงแต่จะได้เห็นงานของคณะดำเนินไปได้เรื่อย ๆ อย่างปกติธรรมดาตามครรลองของงาน คณะดีมักจะมอบอำนาจต่าง ๆ ให้กรรมการคณะหรือถ้าไม่มอบให้กรรมการคณะก็มักจะยึดอำนาจเอาไว้เสียเอง การตัดสินใจเรื่องใดก็ตามจะทำแบบประนีประนอม ผู้นำแบบผู้ดูนี้แม้ว่าจะทำให้คณะดูสงบในกิจการภายในดีก็ตาม แต่ก็เป็นไปได้ว่าคณะจะขาดระเบียบวินัย เพราะไม่มีผู้นำคณะที่แท้จริง อาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในคณะก็อาจจะทำอะไร ๆ ตามใจชอบของตน ไม่มีใครบังคับบัญชาใครได้ นอกจากนั้นถ้าคณะมีผู้นำแบบผู้ดูนี้บริหารอยู่นานเกินไป คณะก็จะเฉื่อยชา และประสบกับความล้มเหลวในการกำหนดและบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ผู้นำแบบนักเทคนิค (The Technician) นักวิชาการเป็นอัตตาธิปไตย เป็นพวกข้าราชการแท้ ๆ เป็นผู้ที่รู้กฎระเบียบและถือเอาตามกฎหมายเป็นสำคัญในการบริหารงานคณะ ชอบคำสั่ง และชอบทำตามคำสั่งและมีวินัยดี คณะดีประเภทนี้จะไม่ค่อยยอมปล่อยอะไรให้แก่กรรมการคณะ เพราะเชื่อตนเองว่ารู้กฎระเบียบต่าง ๆ ดี คณะดีเองก็มักจะมีคุณสมบัติที่ดำเนินการจัดความยุ่งเหยิงต่าง ๆ ในคณะโดยการใช้วินัยและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ตนเองรู้ดีอย่างไรก็ตาม ผู้นำแบบเทคนิคนี้แม้จะพาคณะได้คืนแห่งของความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ก็ดู

เหมือนจะขาดความคิดริเริ่มและความกล้าที่จะทำอะไรใหม่ ๆ และอาจจะทำให้คณะและบุคลากรในคณะพลอยขาดความกล้าไปด้วย ซึ่งก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาไปได้ช้า

3. ผู้นำแบบนักผจญป่า เป็นผู้นำที่กระตือรือร้นมากเข้ามารับตำแหน่งคณบดีด้วยเหตุผลคือ ต้องการปรับปรุงคณะ เป็นคนที่มีความทะเยอทะยานสูง และเข้าใจว่าการที่คณะประสบความสำเร็จเป็นการโฆษณาตนเองอย่างดีที่สุด คณบดีประเภทนี้มีมักจาลดปราดเบรื่องมาก เป็นคนที่ไม่อยู่หนึ่งเฉยและยอมหนึ่งให้กับอะไรไม่ได้ การที่คณบดีคิดว่าการประสบความสำเร็จของคณะก็คือ การประสบความสำเร็จของคณบดีด้วยทำให้คณบดีต้องการเห็นคณะประสบความสำเร็จในเรื่องทุกเรื่อง จนบางครั้งความต้องการนี้ผลักดันให้คณบดีเป็นผู้สนับสนุนที่ใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกตำแหน่ง และทำให้คณบดีเป็นคนที่ยากที่จะตกลงด้วยในเรื่องต่าง ๆ เพราะคณบดีมักจะเอาแต่ใจตนเอง และบีบบังคับคนอื่น ๆ ให้ทำตามที่ตนต้องการ และให้ทุกอย่างที่ตนต้องการ

คณบดีแบบนี้เป็นประชาธิปไตยน้อยกว่าคณบดีแบบอื่น ๆ สามารถทำประโยชน์ให้แก่คณะได้มาก และเป็นบุคคลที่ดีที่สุดในการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง แต่ก็สามารถทำให้คณะประสบกับความล้มเหลวได้ง่าย ๆ เพราะความตั้งใจที่วางไว้สูงจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดและท้อแท้ มองดูเสมือนว่าคณบดีแบบนี้ทำเพื่อคณะ แต่แท้ที่จริงแล้วก็ทำเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่า

4. ผู้นำแบบนักเล่นเกม (The Gamesman) เป็นคณบดีในอุดมคติ ทำงานหนักแต่ไม่ใช้ด้วยความทะเยอทะยานอยากได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่เพื่อปรับปรุงคณะโดยแท้จริง คณบดีประเภทนี้บริหารงานและชีวิตเหมือนการเล่นเกมส์ มีทั้งยุทธวิธีและเทคนิคที่เหมาะสมในการบริหารงาน ใจเย็น และอุทิศตนให้แก่งาน แม้จะต้องการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งถือว่าเป็นชัยชนะในการทำงาน แต่ก็มิสนใจนักกีฬาพอที่จะยอมรับความพ่ายแพ้ ถ้าเผชิญงานที่ตนทำอยู่นั้นเกิดพลาด เป็นคนที่ยืดหยุ่น ไม่ว่าจะกับงานที่ซับซ้อนของการเป็นคณบดีหรือกับเพื่อนร่วมงานที่มีต่าง ๆ กัน บางครั้งก็แข็งกร้าวเมื่อเห็นว่าตนทำถูก บางครั้งก็ยอมอ่อนถ้าเห็นว่าการอ่อนจะทำให้เกิดความประนีประนอมและการยอมตกลงกันได้ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้นำคณะที่บางครั้งก็ยอมทำ เป็นผู้จัดการที่บางครั้งก็ยอมถูกจัดการ เห็นแก่ประโยชน์คณะมากกว่าประโยชน์ตน แต่ก็ยังเห็นกับประโยชน์ส่วนรวม คือประโยชน์ของสถาบันหรือมหาวิทยาลัยมากกว่าคณะ มีความสามารถในการปรับเป้าหมายของคณะกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยให้ไปกันได้ เป็นคนฉลาดกล้าหาญและมีอารมณ์ขันแม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ

6. ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

6.1 ลักษณะและประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นสถาบันศึกษาและวิจัยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งมีสามประเภทคือ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย เป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (กฎทรง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 ออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันศึกษาอุดมศึกษา พ.ศ. 2522)

(1) มหาวิทยาลัย

- (ก) ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา
- (ข) ดำเนินการให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- (ค) มีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต และการวิจัย และอาจกระทำการกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วยก็ได้

(2) สถาบัน

- (ก) ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นการสอนในสาขาวิชาใดหรือกลุ่มวิชาใดโดยเฉพาะ
- (ข) ดำเนินการให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- (ค) มีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต และการวิจัย และอาจกระทำการกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วยก็ได้

(3) วิทยาลัย

- (ก) ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในบางสาขาวิชา
- (ข) ดำเนินการให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาในชั้นที่ไม่สูงกว่าปริญญาโท และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- (ค) มีภารกิจด้านการสอน และการผลิตบัณฑิต และอาจกระทำการกิจที่เกี่ยวกับการวิจัย หรือการให้บริการหรือวิชาการแก่สังคม หรือการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วยก็ได้

ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชนอาจแบ่งส่วนงานดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานบริหาร
- (2) คณะ
- (3) บัณฑิตวิทยาลัย
- (4) สถาบันเพื่อการวิจัย สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อส่งเสริมวิชาการ

สำนักงานบริหารอาจแบ่งส่วนงานภายในได้ตามความเหมาะสม

คณะอาจแบ่งส่วนงานเป็นภาควิชา และสำนักงานเลขานุการ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นอาจแบ่งส่วนงานเป็นฝ่าย
และสำนักงานเลขานุการ

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน พ.ศ. 2522 ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีดังนี้

1. จัดตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) จำนวน 6
แห่ง คือ
 - 1.1 วิทยาลัยพาณิชย (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยการค้า และได้รับอนุญาต
เปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)
 - 1.2 วิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อมาได้รับอนุญาตเปลี่ยนเป็นประเภทสถาบันจากวิทยาลัย
เป็นมหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
 - 1.3 วิทยาลัยเกริก (ต่อมาได้รับอนุญาตเปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็น
สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก))
 - 1.4 วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย (ต่อมาได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทสถาบันจาก
วิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย)
 - 1.5 วิทยาลัยไทยสุริยะ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยศรีปทุม และได้รับอนุญาต
เปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยศรีปทุม)
 - 1.6 วิทยาลัยพัฒนา (เลิกกิจการปี 2520)

2. จัดตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) จำนวน 5 แห่ง คือ

- 2.1 วิทยาลัยเทคนิคสยาม (ต่อมาได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเทคนิคสยาม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยสยาม)
- 2.2 วิทยาลัยพายัพ (ต่อมาได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยพายัพ)
- 2.3 วิทยาลัยแสงธรรม
- 2.4 วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ (ต่อมาได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ)
- 2.5 วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3. จัดตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) จำนวน 2 แห่ง คือ

- 3.1 วิทยาลัยคณาสวัสดิ์ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยศรีอีสาน และทบวงมหาวิทยาลัยได้เพิกถอนใบอนุญาตเมื่อปี พ.ศ. 2533)
- 3.2 วิทยาลัยหัวเจียว

4. จัดตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ดังนี้

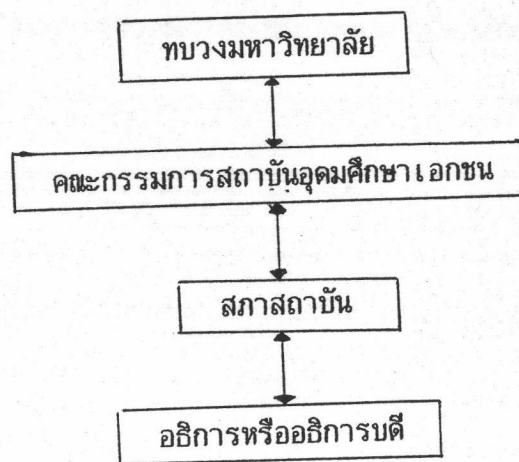
- 4.1 วิทยาลัยคริสเตียน
- 4.2 วิทยาลัยวงษ์สวัสดิกุล
- 4.3 วิทยาลัยศรีโสภณ
- 4.4 วิทยาลัยสยามบัณฑิต
- 4.5 วิทยาลัยรังสิต (ต่อมาได้รับอนุญาตเปลี่ยนประเภทสถาบันจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยรังสิต)
- 4.6 วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์
- 4.7 วิทยาลัยภาคกลาง
- 4.8 วิทยาลัยมิชชั่น
- 4.9 วิทยาลัยบัณฑิตพิเศษโลก

5. จัดตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)

- 5.1 วิทยาลัยเกษตรบึงพิศ
- 5.2 วิทยาลัยบึงพิศสกลนคร
- 5.3 วิทยาลัยโยนก
- 5.4 วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5.5 วิทยาลัยเซนต์จอห์น
- 5.6 วิทยาลัยมทานคร

6.2 ระบบโครงสร้างและการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระบบโครงสร้างและการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งหมดในประเทศไทยเกือบทุกเรื่องจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522) หรือกฎทบวงระเบียบประกาศของทบวงมหาวิทยาลัย ตามกฎหมายที่ว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกประการ ซึ่งพระราชบัญญัติที่เคยใช้ และใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2512-2522 แล้วถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ซึ่งใช้มาจนกระทั่งปัจจุบันนี้ สำหรับโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแต่ละแห่งมีขั้นตอนการบริหารงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และบุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบสองคน เป็นกรรมการ ซึ่งบุคคลที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งนี้สามคนต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจเอกชน และสำหรับหน้าที่ของคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีดังนี้ (พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 หมวด 22 มาตรา 20 และมาตรา 25)

1. พิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน
2. ให้ความเห็นชอบหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัตินี้ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการศึกษา และวิทยฐานะของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
4. พิจารณาหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้บริหารสถาบัน และคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการเสนอให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
7. ปฏิบัติหน้าที่ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรรมการสถาบัน

สภาสถาบัน (สภามหาวิทยาลัย, สภาสถาบัน, สภาวิทยาลัย) ประกอบด้วย

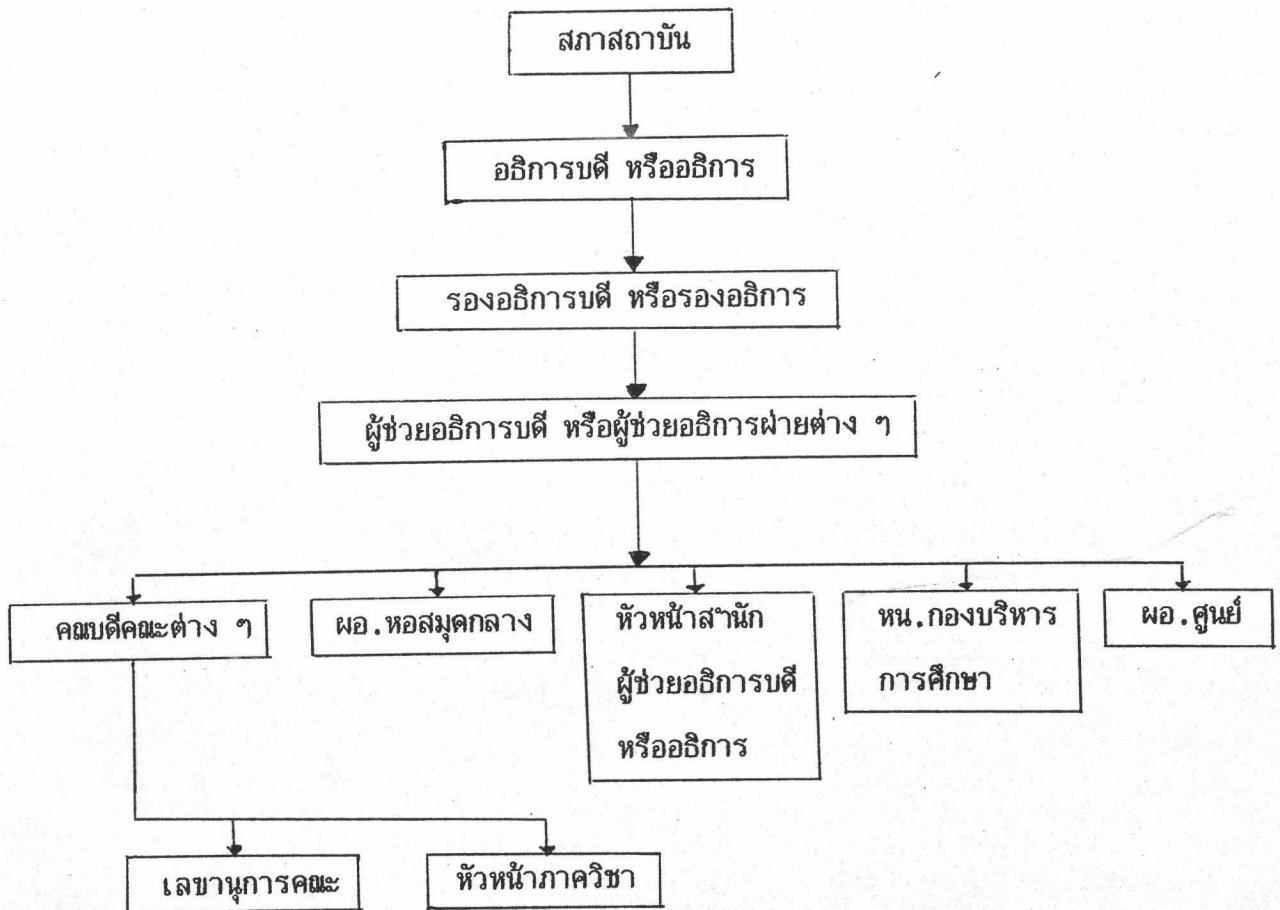
- 1) ผู้บริหารสถาบันเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- 2) กรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินสิบเอ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคำแนะนำของผู้รับใบอนุญาต
- 3) กรรมการไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวน (1) และ (2) รวมกัน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสถาบันให้สภาสถาบันเลือกกรรมการสภาสถาบันอีกคนหนึ่ง ซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งตาม (1) เป็นนายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันอีกคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภาสถาบันเพื่อทำหน้าที่นายกสภาสถาบัน เมื่อนายกสภาสถาบันไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบันให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ของสถาบันคนหนึ่ง เป็นเลขานุการโดยคำแนะนำของอธิการบดีหรืออธิการของสถาบัน สำหรับหน้าที่ของสภา

สถาบันนี้ (พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 หมวด 3 มาตรา 28 และ มาตรา 3)

1. วางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานในสถาบัน รวมทั้งจะให้มีข้อบังคับด้วยเครื่องแบบเครื่องหมาย และเครื่องแต่งกายนักศึกษาด้วยก็ได้
2. จัดสรรทุนออกเป็นกองทุนประเภทต่าง ๆ และวางระเบียบการใช้จ่ายเงินของกองทุน
3. พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการสอนและอุปกรณ์การศึกษา
4. พิจารณาจัดการจัดตั้ง ยุบ รวม และเลิกคณะบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และภาควิชา
5. พิจารณาตั้ง ยุบ รวม และเลิกวิทยาเขต สาขา
6. แต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารสถาบันด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถาบัน
7. อนุมัติการให้ประกาศนียบัตรอนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิต
8. อนุมัติงบดุลงบการเปลี่ยนแปลงการเงินของกองทุนประเภทต่าง ๆ ประจำปี
9. พิจารณาเสนอการให้ปริญญาเกียรตินิยมแก่บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน
10. พิจารณารูปแบบที่จะทำให้การศึกษา การวิจัย และการฝึกอบรมของสถาบันเจริญขึ้น
11. วิจัยสั่งการในเรื่องอื่นใด ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ โดยสรุปแล้ว สภาสถาบันเป็นองค์กรสูงสุดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง มีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายและความควบคุมแลกิจการทั่วไปของสถาบัน

สถาบัน ใดแต่ละสถาบันจะมีคณะกรรมการบริหารสถาบัน ทำหน้าที่บริหารงานภายในของสถาบันให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของสภาสถาบันที่กำหนดไว้ คณะกรรมการบริหารสถาบันนี้ประกอบด้วย อธิการบดี หรืออธิการ รองอธิการบดีหรือรองอธิการ ผู้ช่วยอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการฝ่ายต่าง ๆ และหัวหน้าหน่วยงาน และคณบดี เป็นกรรมการ

สำหรับโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของแต่ละแห่งในประเทศไทยนั้นมีบางส่วนของงานที่ยกฐานะหน่วยงานไม่เหมือนกัน บางงานจัดตั้งอยู่ในรูปคณะกรรมการ บางงานจัดตั้งเป็นฝ่าย เป็นกอง เป็นศูนย์ และสำนัก ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม การแบ่งส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษาไทยเอกชนส่วนใหญ่จะเป็นไปตามแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การแบ่งส่วนงานในสถาบัน ในการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันออกเป็นงานต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะแบ่งไว้ดังนี้คือ

1. สำนักงานอธิการบดี หรือสำนักงานอธิการ มีหน้าที่ในการบริหารงานส่วนกลางของสถาบันในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นแผนกได้ดังนี้

1.1 แผนกกลาง มีหน้าที่ในการรับผิดชอบงานธุรการ ประชาสัมพันธ์ อาคาร-สถานที่ งานบุคลากร

1.2 แผนกการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบการเงินและการบัญชีของสถาบัน

1.3 แผนกพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดซื้อและตรวจสอบวัสดุ ครุภัณฑ์ และ

อุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถาบัน

2. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านหลักสูตรและการสอน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเมินหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอนของสถาบันการวิจัย พัฒนา สื่อการสอน การแต่งตำรา การพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนการประสานงานวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศ

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผนและพัฒนาสถาบันงานวิจัย สถาบันงานสารนิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนางบประมาณ การวางแผนผังแม่บท และการประสานงานกับองค์การต่างประเทศ

4. ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น สโมสร และชมรมของนักศึกษา งานกิจกรรม งานวิจัยและปกครอง ตลอดจนงานแนะแนวและการจัดหางานให้นักศึกษา

5. สำนักหอสมุดกลาง มีหน้าที่รับผิดชอบจัดหา เอกสาร ตำรา สื่อทัศนูปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ ช่วยในการเรียนการสอน นอกจากนี้มีหน้าที่ในการช่วยให้คำแนะนำช่วยการค้นคว้า และให้บริการยืมตำรา เอกสาร สื่อทัศนูปกรณ์แก่บุคลากรและนักศึกษาของสถาบัน

6. กองบริการการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการรับสมัครนักศึกษาใหม่ งานทะเบียนนักศึกษา การลงทะเบียนเรียน การวัดผลการศึกษา การตรวจสอบแจ้งผลบันทึกผลสอบ และงานระเบียบผลการศึกษานักศึกษา

7. คณะต่าง ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนตามสาขาวิชาที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในสถาบัน

8. ศูนย์/สำนัก มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเฉพาะเรื่องตามที่ได้มีการแบ่งงานในสถาบัน ศูนย์เหล่านี้เช่น ศูนย์ภาษา ศูนย์ส่งเสริมการวิจัย ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากนี้การแบ่งส่วนงานในสถาบันแต่ละแห่งอาจจะมีหน่วยงานอื่น ๆ ขึ้นมารับผิดชอบตามความเหมาะสมและความเห็นชอบของหน่วยงานนั้น ๆ สำหรับการดำเนินการขอจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ทบวงมหาวิทยาลัยจะมีการควบคุมติดตามผลอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่การขอจัดตั้ง การเปิดสอนหลักสูตร หรือสาขาวิชา ความพร้อมของสถาบัน ตลอดจนการประเมินผลทั้งหมด โดยจะมีคณะกรรมการต่าง ๆ คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามผลอยู่เสมอ

6.3 วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์หรือปณิธานในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งวัตถุประสงค์หรือปณิธานดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. เป็นสถาบันการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง เพื่อผลิตบัณฑิตไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษา มีความมั่นใจในตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก รู้จักบังคับตนเอง เคารพตนเอง รู้จักปรับปรุงตนเอง ตลอดจนเป็นผู้กล้าหาญ มีสัจจะและไม่เห็นแก่ตัว มีเหตุผลสามารถนำเอาหลักการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต สังคม และประเทศชาติได้
2. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า วิจัย และส่งเสริมวิชาชีพ และวิชาการ เพื่อก่อประโยชน์แก่ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ และสนองต่อความต้องการของบัณฑิตสังคม และประเทศชาติ ตลอดจนเป็นแหล่งบริการสังคม พัฒนาบุคคลให้พร้อมซึ่งวุฒิภาวะ ความรู้ความสามารถ นอกจากนี้เป็นแหล่งปลูกฝังและถ่ายทอดวัฒนธรรม และความจริงแก่เยาวชนและมวลมนุษยชาติ
3. สนับสนุนนโยบายของชาติในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ฯลฯ ของประเทศ นอกจากนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

สำหรับในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์หรือปณิธานของสถาบัน รวมทั้งระบุคุณสมบัตินั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี พ.ศ. 2525 ในข้อ 3 ปรึษาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความว่า มุ่งให้ความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานทางวิชาการ และวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งจึงได้มีการจัดพิมพ์วัตถุประสงค์ของสถาบันและวัตถุประสงค์ที่ระบุคุณสมบัติของบัณฑิตไว้ในเอกสารของสถาบันแต่ละแห่งไว้อย่างชัดเจน

6.4 บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อการวางแผน อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2531-2545) สรุปได้ดังนี้

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านการผลิต บัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม ทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศึกษาความต้องการและทิศทาง ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตลอดจนสำรวจและวิเคราะห์ การขยายตัว การเจริญเติบโต สาเหตุและปัญหา รวมทั้งเสนอแนะนโยบายเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในขอบเขตการวิจัยนี้มีจำนวน 25 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยสยาม สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาโลก วิทยาลัยบัณฑิตสกลนคร วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยพายัพ วิทยาลัยภาคกลาง วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยมิชชั่น วิทยาลัยโยนก มหาวิทยาลัยรังสิต วิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัยศรีโสภณ วิทยาลัยศรีอีสาน (คณาวิศดุ์อุทิศ) วิทยาลัยสยามบัณฑิต วิทยาลัยแสงธรรม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย วิทยาลัยหัวเฉียว มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

การดำเนินการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร จากงานวิจัย จากหนังสือ จากการออกแบบ สํารวจ จากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพทั่วไป สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมี 25 แห่ง (พ.ศ. 2532) อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง 15 แห่ง ภาคเหนือ 4 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง ในจำนวนนี้อายุการก่อตั้งเกินกว่า 10 ปี มีอยู่ 11 แห่ง การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่เน้นทางสายสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจ ส่วนทางสายวิทยาศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเกษตรศาสตร์ มีอยู่เป็นส่วนน้อย การเรียนการสอนเน้นไปที่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9 แห่ง ที่มีการสอนในระดับปริญญาโท

การผลิตบัณฑิต การเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นแบบบรรยาย เน้นครูผู้สอนเป็นหลัก การสอนแบบฝึกงาน การสัมมนา การสอนตัวต่อตัวมีน้อย การประเมินผลการเรียนเป็นไปตาม หลักสูตรและเนื้อหาที่สอน เน้นความจำ ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ จะมีจุดอ่อนที่การวัดความ

สามารถทางการวิเคราะห์และสังเคราะห์

ความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนและความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนไม่สูงนัก แต่ความพอใจในเพื่อนนักศึกษาด้วยกันเองจะสูง ผู้เรียนส่วนใหญ่มักไม่ได้ทำงาน พ่อแม่เป็นชนชั้นกลาง ความเข้มแข็งทางการเรียนจะไม่สูงเท่ากับผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้เรียนในระดับปริญญาตรีจะเลือกสาขาวิชาตามความพึงพอใจของตนเอง แต่ในระดับปริญญาโทจะเลือกเรียนในสาขาวิชาที่ตรงกับอาชีพการทำงาน ในปัจจุบันจำนวนอาจารย์ประจำและนักศึกษาจะเป็นเพศหญิงมาก คิดเป็นร้อยละ 67.50 และ 63.30 ตามลำดับ ถ้ามีการสอนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น อัตราส่วนของเพศชายจะสูงขึ้น

หลักสูตร จะเปิดสอนในหลักสูตรหลากหลายมากขึ้น โดยมีลักษณะดังนี้

1. หลักสูตรมีจุดเด่นเฉพาะตัว ที่จะทำให้นักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถมาเรียน และช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน การเปิดสอนหลักสูตรลักษณะนี้จะกระทำกันมากขึ้น เพราะการเติบโตของศาสตร์ในอนาคตจะก้าวหน้ากว้างขวางยิ่งขึ้น

2. เน้นทฤษฎีควบคู่กับปฏิบัติ เพื่อให้นักศึกษารู้จักและลงมือปฏิบัติได้

3. เน้นในสาขาที่รัฐยังไม่ได้เปิดสอนและมีลักษณะเฉพาะ

4. เน้นในสาขาที่สถาบันเปิดสอนอยู่แล้วและมีความพร้อม

5. เปิดสอนในสาขาที่สนองตอบต่อธุรกิจเอกชนและทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

6. เน้นอุตสาหกรรมตามท้องถิ่น โดยเอาหลาย ๆ แนวมาผสมกัน

7. เน้นเศรษฐกิจภาคทันสมัยและบริการ

8. หลักสูตรยังคงเน้นสายสังคมศาสตร์ แต่จะเป็นแบบประสมประสานมีประโยชน์ใช้สอยทางการงานเพิ่มขึ้น

9. สถาบันที่จะเปิดสอนทั้งวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ต้องใช้งบทุนสูงมาก จะต้องระดมทุนในหลายรูปแบบ

ภารกิจด้านอื่น ๆ ภารกิจด้านการวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นไปอย่างจำกัดเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแล้วมีไม่มากนัก

ความเป็นเจ้าของ ในจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 25 แห่ง ความเป็นเจ้าของเป็นพวกบุคคลธรรมดา 10 แห่ง ในจำนวนนี้มี 7 แห่ง ที่อธิการบดีเป็นเจ้าของหรือญาติอีก 3 แห่ง เป็นนักวิชาการ ส่วนพวกมูลนิธิหรือกลุ่มบุคคลมี 15 แห่ง ในจำนวนนี้มี 4 แห่ง ที่อธิการบดีเป็นเจ้าของมี 2 แห่ง เป็นพระหรือนักบวชและอีก 9 แห่ง อธิการเป็นนักวิชาการ ส่วนคณะ

กรรมการสถานนั้นจะประกอบไปด้วย ข้าราชการบำนาญ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา นักธุรกิจ นักการเมือง นักบวช และอาชีพอิสระ

ขนาดของสถาบัน มีขนาดแตกต่างกันมากถ้าพิจารณาตามจำนวนอาจารย์ประจำและนักศึกษาแล้วขนาดใหญ่สุดมีอาจารย์ 458 คน นักศึกษา 16,694 คน คือมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และขนาดเล็กที่สุดมีอาจารย์ 12 คน นักศึกษา 90 คน คือวิทยาลัยบัณฑิตพิเศษโลก ประมาทกันว่า การบริหารได้สะดวก มีงบประมาณเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ควรมีนักศึกษา 3,000 คนขึ้นไป

การลงทุน มูลค่าของการลงทุนที่เป็นทรัพย์สินสูงสุด 225 ล้านบาท ต่ำสุด 3.7 ล้านบาท แต่มูลค่าในปัจจุบันจะสูงกว่าที่ทางสถาบันประเมินไว้ เพราะมีการหักค่าเสื่อมราคา นอกจากนี้ราคาที่ดินในปัจจุบันหากประเมินตามราคาตลาดจะสูงขึ้นหลายเท่าตัว ตัวอย่างเช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดเล็กตั้งอยู่บนถนนสาทรเนื้อที่ 1,722 ตารางวา ราคาประเมินที่ดินตารางวาละ 80,000 บาท มูลค่าที่ดินจะเป็น 137,760,000 บาท เมื่อรวมมูลค่าสิ่งปลูกสร้างอีกประมาณ 60 ล้านบาท มูลค่าการลงทุนปัจจุบันเป็น 197,760,000 บาท ซึ่งสูงกว่าที่สถาบันประเมินเอาไว้ถึง 194 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในปัจจุบันต้องใช้เวลาเงินลงทุนจำนวนมากจึงจะครบถ้วนตามเกณฑ์ต่ำสุดที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ความเป็นไปได้ในการขยายตัว ถ้าพิจารณาจากการครองตลาด มีนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพียงร้อยละ 4.65 ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งประเทศ ซึ่งน่าจะขยายตัวได้อีกมาก หากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริม ในด้านอัตราความสนใจในการสอบแข่งขันเข้าเรียน สาขาวิชาทางแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ พยาบาล วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี การแข่งขันสูง

ในโอกาสการขยายตัวของนักศึกษา มีเพียงร้อยละ 7.7 ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ต่างจังหวัด ในขณะที่ร้อยละ 92.3 อยู่ในเขตกรุงเทพฯ ดังนั้นโอกาสการขยายตัวของสถาบันควรจะอยู่ในเขตกรุงเทพฯ หรือเมืองขนาดใหญ่ เขตอุตสาหกรรม เขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และเขตที่มีการแข่งขันในระบบอุดมศึกษามีน้อย

อัตราการออกกลางคันของนักศึกษามีไม่สูงนัก คือในเขตกรุงเทพฯ ร้อยละ 10 และในต่างจังหวัดร้อยละ 5 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติมีนักศึกษาออกกลางคันสูง เพราะจะกลายเป็นแหล่งกวาดวิชาของนักศึกษาที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนสาขาวิชาพยาบาลมีนักศึกษาออกกลางคันต่ำเพราะหางานง่าย และบางแห่งมีสัญญาผูกมัดการทำงานไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาอัตราการสูญเสียแล้วนับว่าไม่สูง นับว่ามีประสิทธิภาพ

อัตราการทำงานทําของบัณฑิตร้อยละ 69.38 ทํางานเอกชน ร้อยละ 8.12 อาชีพอิสระ มีเพียงร้อยละ 14.29 ทํางานราชการ สาขานิติศาสตร์ที่ระบบราชการมากที่สุดร้อยละ 72.25 ในขณะที่สาขาสังคมศาสตร์ซึ่งรวมบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ด้วย มีระบบราชการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 10 การไม่ทํางานราชการและออกไปสู่ภาคธุรกิจเอกชนนั้น ช่วยลดภาระของรัฐบาลในการจัดทํางานให้ทํา

ในด้านค่าใช้จ่าย คาดหมายกันว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในด้านการจัดการศึกษาได้ แต่จะไม่ลดปัญหาด้านการกระจายโอกาสทางการศึกษา เพราะผู้เรียนต้องอยู่ในระดับชั้นกึ่งกลางขึ้นไป จึงมีค่าใช้จ่ายพอเข้าเรียนได้ นอกจากนี้การขยายตัวไปสู่ภูมิภาคของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทําได้จำกัด จึงไม่สามารถแก้ปัญหาความเสมอภาคได้ แต่ช่วยลดปัญหาในด้านการทดแทนการส่งคนไปศึกษาต่อต่างประเทศ เพราะการกระทำดังกล่าว ทําให้ผู้สูญเสียทรัพยากรเงินตราของประเทศและไม่เป็นการช่วยแก้ปัญหาผู้ด้อยโอกาสในการศึกษา

ปัญหา ด้านวิชาการ สถาบันขนาดเล็กโดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ต่างจังหวัดจะมีปัญหาทางวิชาการมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่และก่อตั้งมานานแล้ว ปัญหาที่เฝ้าระวังคือตลาดต้องการบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เทคโนโลยีการแพทย์ ซึ่งต้องลงทุนสูงในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีบางสาขาที่กำลังผลิตอยู่ ตลาดมีความอึดตัวและซ้ำซ้อนกับของรัฐ แต่ก็มีบางสถาบันที่มีหลักสูตรเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ด้านการเงินและการลงทุน จะไม่มีปัญหาในสถาบันขนาดใหญ่ แต่จะมีปัญหาในระยะแรกของการก่อตั้ง เพราะต้องลงทุนให้ครบตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของทบวง ซึ่งการลงทุนบางประเภทไม่มีผลต่อการเพิ่มคุณภาพการศึกษา แต่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของสถาบัน เช่น สิทธิการครอบครองที่ดิน สถาบันบางแห่งจะตั้งในกรุงเทพฯ ค่าที่ดินแพง จะไปตั้งไกลชุมชนค่าที่ดินถูกลงแต่ผู้เรียนก็ลดลงเพราะไม่สะดวกในการเดินทาง

ด้านบุคลากร สถาบันขนาดเล็กที่ตั้งใหม่และอยู่ต่างจังหวัดจะมีปัญหาขาดแคลนอาจารย์ประจำที่มีคุณภาพ บางแห่งลงทุนเชิญอาจารย์พิเศษที่มีคุณภาพจากกรุงเทพฯ ต้องเสียเวลาเดินทางมากหรือจ่ายค่าเครื่องบินให้ และสอนทั้งวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเป็นการสอนเร่งรัดอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้

ด้านกิจการนักศึกษา กิจกรรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์ การออกค่ายอาสาสมัครและการพัฒนาสังคมมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมด้านสวัสดิการ สันทนาการ บริการสุขภาพ

การจัดทางานทำ และกีฬา ซึ่งมีสภาพเช่นนี้อาจไม่ใช่วิทยาเพราะนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะมีการพัฒนาความสามารถและค่านิยมบางด้านสูงกว่าของรัฐ เช่น การพัฒนาด้านทักษะการอาชีพ ค่านิยมด้านการเงินการลงทุน กล้าได้กล้าเสีย ซึ่งเป็นค่านิยมพื้นฐานที่สำคัญในสังคมทุนนิยม

ความต้องการ ในทัศนะของผู้ดำเนินกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. ทั่วประเทศ จัดตั้งกองทุนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อเป็นแหล่งเงินกู้ระยะยาว และดอกเบี้ยต่ำใช้ในการพัฒนาสถาบัน
2. ทั่วประเทศลดหย่อนภาษี ค่าธรรมเนียม การโอนที่ดิน และอุปกรณ์การศึกษา
3. ทั่วประเทศส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนได้มาตรฐานตั้งอยู่แล้ว รัฐบาลไม่ควรเปิดสอนซ้ำซ้อนอีก
4. ทั่วประเทศมีการสร้างร่วมมือแลกเปลี่ยนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งมีการใช้อุปกรณ์การสอนร่วมกัน
5. รัฐบาลให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านการฝึกอบรมและให้เวลาดำศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
6. รัฐบาลมีนโยบายในการจัดการศึกษาที่แน่นอน เพื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะสามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้

ปัญหาในทัศนะของผู้วิจัย

1. ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งมีข้อมูลและการศึกษาความเป็นไป น้อยมาก ก่อนเปิดดำเนินการ เช่น คิดว่าเปิดแล้วจะมีกำไร หรือจัดตั้งในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม
2. บางแห่งมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์น้อย เน้นการสอนกลุ่มใหญ่ แบบบรรยายมีการสอนแบบกลุ่มย่อยน้อย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนมีน้อย โดยเฉพาะ อาจารย์พิเศษ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ มีน้อย
3. บางแห่งผู้สอนยังเน้นที่อาจารย์พิเศษ แต่มีบางแห่งได้พัฒนาอาจารย์ประจำขึ้นให้ ความมั่นคงมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ มีการบรรจุ อาจารย์ผู้ปฏิบัติปัญหาเพิ่มขึ้นไป แต่หลายแห่งในต่างจังหวัดยังมีปัญหาอยู่
4. ปัญหาจากกลุ่มอาชีพศึกษาเอกชนที่จะพัฒนาเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และปัญหาจาก มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ กับปัญหาจากวิทยาลัยครู ซึ่งยากที่รัฐจะควบคุมจำนวนการรับนักศึกษา และการเปิดสอน

5. ปัญหาการลงทุนซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีรายได้หลักจากค่าเล่าเรียน ซึ่งจะเก็บสูงเกินไปไม่ได้ อาจจะไม่มียุทธศาสตร์สำหรับสถาบันเก่า แต่จะเกิดปัญหาสำหรับสถาบันที่เริ่มจัดตั้งใหม่ ปัญหาด้านทุนที่จะเพิ่มขึ้นในการเปิดสอนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การแพทย์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพราะต้องลงทุนสูง

6. ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์จะต้องมีการลงทุนสูง บางแห่งจะต้องทำความตกลงใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกับหรือขอความร่วมมือกับภาคเอกชนอื่น ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบการให้ผลประโยชน์ตอบแทนกัน

ทิศทางของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของสถาบันต้องชัดเจนและสนองความต้องการของสังคม
2. หลักสูตรในอนาคต ต้องมีความหลากหลายไม่ลอกเลียนกันตอบสนองผู้เรียนที่แตกต่างกัน เน้นที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. สาขาวิชาในอนาคตจะเน้นในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น มีหลักสูตรแบบประสม เน้นประโยชน์การใช้สอย เช่น หลักสูตร ภาษาอังกฤษกับธุรกิจ เศรษฐศาสตร์กับธุรกิจ เลขานุการกับการแพทย์ คอมพิวเตอร์กับระบบบริหาร
4. ระบบการเรียนการสอน จะเน้นศูนย์ข้อมูลเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการเรียนจะเป็นการพบผู้สอนในช่วงแรก ๆ แล้วผู้เรียนไปศึกษาเองตามคำแนะนำและเงื่อนไขที่ผู้สอนมอบหมาย ผู้เรียนอาจไปตามศูนย์ข้อมูลของสถาบันที่อยู่ตามสถานที่หรือชุมชนต่าง ๆ เพื่อการเรียนจากคอมพิวเตอร์
5. อาจารย์ในอนาคตจะมีลักษณะหลากหลาย อาจารย์ประจำอาจจะไปสอนภายนอกสถาบัน
6. ระบบการตรวจสอบมาตรฐานของทบวง ในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไป เช่น คุณภาพทางวิชาการ จะมีสมาคมวิชาชีพและลูกค้าเป็นตัวกำหนดมาตรฐาน
7. สภาพสังคมในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว มีการอพยพคนเข้าเมืองใหญ่เพิ่มขึ้น เศรษฐกิจเติบโตอัตราสูง ระบบคมนาคม การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว เป็นสภาพสังคมเน้นการทำงาน เด็กโตและทำงานเร็ว คนแก่ช้าลง คนเรียนระดับอุดมศึกษาจะขยายไปสู่วัยอายุ 25 ปีมากขึ้น ซึ่งต้องการเรียนแบบไม่เต็มเวลา
8. ความเป็นเจ้าของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะมีเจ้าของแบบกลุ่มบุคคลเพิ่มมากขึ้น

กว่าแบบเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดา

9. แหล่งที่มาของรายได้ในอนาคต นอกจากได้จากค่าเล่าเรียนโดยผู้ปกครองแล้ว อาจจะมาจากตัวผู้เรียนเองจากองค์การธุรกิจที่ทุนบุคลากรเรียน จากการบริหาร จากรัฐบาล ในการให้เงินลงทุนสนับสนุนโดยตรงแก่สถาบันหรือให้ทุนผู้เรียนโดยตรง
10. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ช่วยรัฐในการสร้างความเสมอภาคในการศึกษา เพราะ ค่าเล่าเรียนสูง แต่ก็ เป็นภารกิจของรัฐที่จะกระจายโอกาสในการศึกษาให้กับประชาชนใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่น มหาวิทยาลัยเปิด วิทยาลัยครู
11. ภารกิจด้าน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะ เพิ่มมากขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในอนาคต เฉพาะกรณีที่ภารกิจเหล่านี้ จะเพิ่มรายได้ให้สถาบัน เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพแก่อาจารย์และผู้เรียน ตลอดจนสร้างชื่อเสียงและศรัทธาให้กับคนในสังคม

ข้อเสนอแนะเพื่อการกำหนดนโยบาย รัฐบาลควรมีนโยบายดังนี้

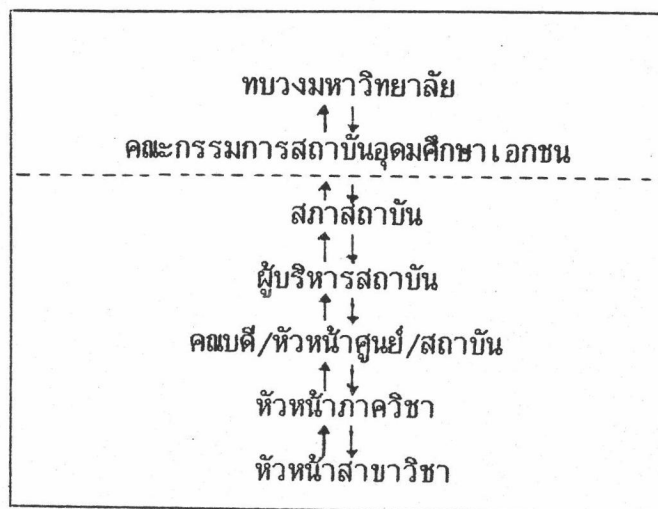
1. ควรมีนโยบายส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ชัดเจน คือการควบคุมเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไม่ให้เร่งเติบโตเร็วจนเปียดับหรือล่มสลายกิจการของเอกชน ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะต้องเติบโตเพื่อใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่นั้น ควรเน้นนโยบายต้องหารายได้สนับสนุนนอกเหนืองบประมาณแผ่นดิน ซึ่งอาจออกมาในรูปการให้บริการวิชาการ การจัดฝึกอบรม การรับบริจาค การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
2. นโยบายที่ชัดเจนอีกประการหนึ่งคือ การควบคุมจำนวนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ไม่ให้ขยายต่อไปอย่างรวดเร็ว แต่การปรับตัวภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งควรปรับโดยขยายกิจการภายใน และอาศัยความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ น่าจะเป็นไปได้
3. รัฐบาลไม่ควรเน้นเกณฑ์ในการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแบบเดิม เพราะ จะมีเกณฑ์หรือเงื่อนไขหลายประการที่ไม่เหมาะสมกับการอุดมศึกษาในอนาคตที่จะมีเทคโนโลยีด้านข่าวสาร ข้อมูลและการศึกษายุคใหม่เข้ามาเกี่ยวข้องมาก เงื่อนไขข้อกำหนดด้านการลงทุนในแง่ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรและอื่น ๆ ควรปล่อยให้ยืดหยุ่นมากขึ้น การศึกษาที่ดีและมีคุณภาพนั้นไม่จำเป็นต้องแพงและเสียเวลาดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทุกกรณี
4. ควรมีนโยบายปล่อยให้ค่าเล่าเรียนได้โดยอิสระ การศึกษาที่มีคุณภาพนั้นในหลายสาขาวิชาจำเป็นต้องมีการลงทุน เช่น การสอนทางด้านแพทย์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม นิเทศศิลป์ การออกแบบ รัฐสามารถวางเงื่อนไขให้กิจกรรมต่าง ๆ นั้น ไม่ออกมาในรูปของการค้ากำไรเกิน

ควรได้ แต่ไม่ควรเป็นการไปสร้างภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นต่อการจัดการศึกษานั้น ๆ

5. ควรใช้ระบบยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีรายได้ทั้งในส่วนบุคคล หรือกิจการองค์การ ภาครัฐของการบริจาค เพื่อสาธารณกุศลและการศึกษา นอกจากนี้ก็คือ การยกเว้นหรือลดหย่อน ภาษีรายได้ที่ควรพิจารณาให้กับบริษัทในส่วนที่มีระบบพัฒนาบุคลากรหรือการศึกษาอยู่ ไม่ว่าจะใน รูปการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การของตน หรือการฝึกงานให้กับสถาบันการศึกษาหรือบุคคลภายนอก การฝึกงานระบบเหล่านี้ถ้าเมื่อ เชื่อมโยงกับระบบการสอนในวิทยาลัยด้วยแล้วจะเป็นประโยชน์มาก

6. สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาระดับสูง โดยสามารถหักค่าภาษีเพื่อการ ศึกษาเล่าเรียนได้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนในสถาบันของรัฐบาลหรือเอกชน การสนับสนุนเช่นนี้จะ เป็นการกระตุ้นผู้มีงานแล้ว มีรายได้แล้วได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง ก็คือ เป็นการส่งเสริมที่ไม่ผูกขาดเพราะประชาชนแต่ละคนยังมีสิทธิเลือกเรียนได้ในสถาบันต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ลักษณะสนับสนุนเช่นนี้ประชาชนที่ประสงค์จะศึกษาต่อก็จะเลือกสถาบันตาม คุณภาพการศึกษา การได้รับประโยชน์ที่มีคุณค่าแก่ตนเอง และไม่ก่อให้เกิดการผูกขาดจากสถาบัน การศึกษาภาครัฐบาลจนเกินไป

7. สนับสนุนสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อระบบการศึกษาและข่าวสารข้อมูลในอนาคต การศึกษาในอนาคตต้องอาศัยความร่วมมืออย่างมาก รัฐบาลอาจจะต้องมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิด ระบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การมีนโยบายส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐบาลและ เอกชนแลกเปลี่ยนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษาต่าง ๆ เท่ากัน การพัฒนาระบบเครือข่าย ต่าง ๆ เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลทางการศึกษาและการวิจัย การจัดการศึกษาในอนาคตนั้นจะต้อง สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำ ให้นักทำงานแล้วสามารถเรียนได้ การคมนาคมไม่เป็นอุปสรรคในการเดินทางไปเรียน หรือไม่ ต้องเดินทางไปก็ติดต่อสื่อสารกันเพื่อเรียนได้ การศึกษาในยุคต่อไปจึงไม่ต้องทั้งไปพักในบริเวณ สถาบัน หรือต้องเดินทางไปเรียนเป็นประจำทุกวัน แต่ก็ยังสามารถติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ได้โดย ระบบปฏิสัมพันธ์ผ่านทางสายโทรศัพท์และระบบคอมพิวเตอร์ ในอนาคตการกระจายตัวของ สถาบันโดยการลงทุนสร้างวิทยาเขตขนาดใหญ่โตและสิ้นเปลือง จึงไม่จำเป็น รูปแบบการศึกษา ยุคใหม่จะไม่จำกัดอยู่เพียงการเรียนการสอนแบบเน้นภายในสถาบัน หรือรูปแบบของมหาวิทยาลัย รามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการเสนอและปฏิบัติตามแผนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

6.5 การบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ก. การจัดบุคลากรรับผิดชอบโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ

สำหรับการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ในบางสถาบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ภายในสถาบันไว้เป็นแนวทางปฏิบัติและรับผิดชอบ คือ

1. อธิการบดี มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ดังนี้

1.1 ควบคุมดูแลกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของสถาบัน

1.2 พิจารณาแต่งตั้งคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบัน

1.3 จัดทำทะเบียนคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาตามแบบที่กำหนดไว้ในกฎทรง

1.4 ควบคุมการเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และข้อกำหนดของสถาบัน

1.5 จัดทำรายงานประจำปี และรายงานอื่น ๆ ตามที่สถาบันหรือรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

1.6 รักษาวินัยและระมัดระวังมิให้มีการดำเนินการอันเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมของชาติ หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนในบริเวณสถาบัน

1.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของสถาบัน รวมทั้งหน้าที่สภาสถาบันมอบหมาย และหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2522

1.8 ดำเนินการอื่นอันเป็นปกติธุระที่สถาบันพึงกระทำ

2. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 รับผิดชอบงานด้านธุรการของสถาบัน

2.2 รับผิดชอบงานด้านบุคลากรของสถาบัน

2.3 รับผิดชอบงานด้านอาคารสถานที่และยานพาหนะ

2.4 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบหมายหรือกำหนดให้ดำเนินการ

3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 รับผิดชอบงานวิชาการทั้งหมดของสถาบัน

3.2 เป็นผู้บังคับบัญชาของคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าแผนกทะเบียน บรรณารักษ์ และหัวหน้าหน่วยวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการทางวิชาการ

3.3 รับผิดชอบการวางแผนด้านวิชาการทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน

3.4 รับผิดชอบการดำเนินงานและการประสานงานของคณะภาควิชา และสาขาวิชาต่าง ๆ ของสถาบัน

3.5 รับผิดชอบในการลงทะเบียน รักษาทะเบียน และสถาบันเพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาตามหลักสูตร

3.6 รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ

3.7 รับผิดชอบในการจัดและพัฒนาห้องสมุดของสถาบัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาตามหลักสูตร

3.8 รับผิดชอบการดำเนินการสอนและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ฝ่าย วิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

3.9 รับผิดชอบในการจัดหาทุนวิจัยและควบคุมการวิจัยของคณาจารย์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

- เรียนการสอน
- 3.10 รับผิดชอบในการจัดพิมพ์ตำราเรียนและเอกสารประกอบการ
- เรียนการสอน
- 3.11 รับผิดชอบในการจัดอบรมสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้
- และประสบการณ์ของผู้สอน
- 3.12 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบหมายหรือกำหนดให้ดำเนินการ
4. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- 4.1 เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานฝ่ายกิจการนักศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย และวัตถุประสงค์
- 4.2 รับผิดชอบในการจัดบริการด้านให้คำปรึกษาหารือ และแนะแนว
- สำหรับนักศึกษา
- 4.3 รับผิดชอบหาทุนการศึกษาและจัดสรรทุนให้เป็นไปตามเจตจำนง
- ของสถาบันที่จะพยายามส่งเสริมนักศึกษาที่เรียนดี และมีความประพฤติเรียบร้อย แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- 4.4 รับผิดชอบงานในด้านบริการแก่ชุมชน
- 4.5 รับผิดชอบงานด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมพลานามัยของนักศึกษาและ
- คณาจารย์
- 4.6 รับผิดชอบบริการอนามัยของนักศึกษา
- 4.7 รับผิดชอบงานพัฒนานักศึกษาในด้านความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ
- การมีวินัย และจัดบริการที่จำเป็นอื่น ๆ สำหรับนักศึกษา
- 4.8 รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการหอพักของสถาบัน
- 4.9 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบหมายหรือกำหนดให้ดำเนินการ
5. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- 5.1 รับผิดชอบในการหาทุนพัฒนาจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- 5.2 รับผิดชอบในการวางแผนทั่วไปของสถาบันทั้งระยะสั้นและระยะ
- ยาว
- 5.3 รับผิดชอบในการพัฒนาอาคารสถานที่ในเขตต่าง ๆ ของสถาบัน
- 5.4 รับผิดชอบในการดำเนินการก่อสร้างอาคารสถานที่ใหม่ เพื่อให้

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

- 5.5 รับผิดชอบในการเขียนโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอขอทุนอุดหนุน
- 5.6 รับผิดชอบการวิจัยสถาบัน
- 5.7 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบหมายหรือกำหนดให้ดำเนินการ

6. ผู้ช่วยอธิการบดี อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ช่วยอธิการบดีได้มากกว่า 1 คน

เช่น ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการเงินและธุรกิจพัฒนา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายมหาวิทยาลัยสัมพันธ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็น ในการบริหารและดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งผู้ช่วยอธิการบดีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 6.1 รับผิดชอบที่อธิการบดีมอบหมาย
- 6.2 เป็นผู้ประสานงานระหว่างอธิการบดีกับหน่วยงานที่ผู้ช่วยอธิการบดี

ฝ่ายนั้น ๆ รับผิดชอบ

7. ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่รองอธิการบดีฝ่าย

นั้น ๆ มอบหมาย

8. คณบดี ให้ขึ้นตรงกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ โดยมีอำนาจหน้าที่

ดังนี้

8.1 รับผิดชอบและประสานงานการดำเนินงานของภาควิชาหรือสาขาวิชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

8.2 ควบคุมดูแลการจัดการสอนกระบวนวิชาต่าง ๆ ภายในคณะ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชา

8.3 ให้การส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาการ เช่น การจัดสัมมนา การวิจัย การแต่งตำราเรียน และการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

8.4 เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนของคณะให้สอดคล้องกับโครงการการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนของสถาบัน

8.5 รับผิดชอบในการปกครอง ควบคุมดูแลผู้อยู่ในสังกัด ตลอดจน
นักศึกษาในคณะฯ ให้ปฏิบัติตามระเบียบของสถาบัน

8.6 ส่งเสริมการค้นคว้าและวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมตาม
วัตถุประสงค์ของสถาบัน

8.7 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดีหรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มอบหมาย หรือกำหนดให้

9. หัวหน้าภาควิชา ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานโดยขึ้นตรงต่อคณบดีที่สังกัด
และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชา มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

9.1 ควบคุมและจัดการสอนกระบวนวิชาการต่าง ๆ และการวัดผล
การศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรและให้ได้ผลดีที่สุด

9.2 จัดการและควบคุมการเรียนของนักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร

9.3 ปกครองและควบคุมผู้อยู่ในสังกัดและนักศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎ
ข้อบังคับของสถาบันและศีลธรรมอันดี

9.4 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณบดีที่สังกัดหรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
หรืออธิการบดีมอบหมาย หรือกำหนดให้

10. หัวหน้าสาขาวิชา ในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบให้หัวหน้าสาขาวิชา
ขึ้นตรงต่อหัวหน้าภาควิชา คณบดี และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

10.1 เสนอแผนการปฏิบัติงานในสาขาวิชาให้หัวหน้าภาควิชาหรือ
คณบดี หรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการพิจารณา

10.2 ดำเนินการและรับผิดชอบในสาขาวิชา เช่น จัดการและควบคุม
การสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร วางระเบียบ และควบคุมการวัดผลให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบัน

10.3 ปกครอง ควบคุม ดูแลผู้อยู่ในสังกัดและนักศึกษาให้ปฏิบัติตาม
ระเบียบข้อบังคับ

10.4 รวบรวมและเสนอรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

10.5 พิจารณาอนุมัติการโอนนักศึกษาจากสาขาวิชาอื่น เข้าศึกษาใน
สาขาวิชาของตน

- 10.6 เสนอรายงานกิจการในหน้าที่ให้หัวหน้าภาควิชาหรือคณะดี
หรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการทราบเป็นระยะ
- 10.7 รับผิดชอบในทรัพย์สินที่ได้รับมอบหมายให้ใช้ในสาขาวิชาของตน
- 10.8 ประสานงานกับสาขาวิชาอื่น
- 10.9 ส่งเสริมให้มีการวิจัย การสัมมนา หรือการประชุมทางวิชาการ
ในสาขาวิชาให้มาก
- 10.10 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าภาควิชา คณะดี รองอธิการบดีฝ่าย
วิชาการ หรืออธิการบดีมอบหมายหรือกำหนดให้

11. อาจารย์ผู้สอน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 11.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะดี
หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าสาขาวิชา มอบหมายหรือกำหนดให้
- 11.2 ปกครอง อบรม และควบคุมดูแลนักศึกษาให้เรียบร้อย และอยู่
ในระเบียบวินัย กฎ และข้อบังคับ
- 11.3 ปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของสถาบันที่วางไว้
- 11.4 รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 11.5 พิจารณาและปรับปรุงตนเองให้มีสมรรถภาพและความรู้เพิ่มขึ้น

เสมอ

6.6 ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามประเภท

สถาบัน

6.6.1 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 โดยมีนายสุรพันธ์ นางปองทิพย์ ไอสถาณูเคราะห์ เป็นผู้ก่อตั้ง ชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยกรุงเทพ" และเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2527 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยกรุงเทพ" เป็น "มหาวิทยาลัยกรุงเทพ"

คณะวิชาและภาควิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพเปิดสอน 8 คณะ 19 ภาควิชา ในระดับปริญญาตรี และ 2 สาขาวิชา ในระดับปริญญาโท ดังนี้

1. คณะบัญชี
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 ภาควิชาการตลาด
 - 2.2 ภาควิชาการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 ภาควิชาการเงิน
 - 2.4 ภาควิชาการจัดการ
 - 2.5 ภาควิชาการเลขานุการ
3. คณะนิเทศศาสตร์
 - 3.1 ภาควิชาการประชาสัมพันธ์
 - 3.2 ภาควิชาวารสารศาสตร์
 - 3.3 ภาควิชาโฆษณา
 - 3.4 ภาควิชาศิลปะการแสดง
 - 3.5 ภาควิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
4. คณะมนุษยศาสตร์
 - 4.1 ภาควิชาภาษาอังกฤษ
 - 4.2 ภาควิชาภาษาไทย
 - 4.3 ภาควิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม

5. คณะนิติศาสตร์
6. คณะเศรษฐศาสตร์
7. คณะวิทยาศาสตร์
 - 7.1 ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
 - 8.1 ภาควิชาการออกแบบนิเทศศิลป์
 - 8.2 ภาควิชาการออกแบบตกแต่งภายใน
9. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 9.1 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - 9.2 สาขาวิชานิเทศศาสตร์

6.6.2 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 โดย นายไสว สุทธิพิทักษ์ และนายสนั่น เกตุทัต เป็นผู้ก่อตั้ง มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์" และเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2527 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์" เป็น "มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"

คณะวิชาและภาควิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เปิดสอน 6 คณะวิชา 16 ภาควิชา ในระดับปริญญาตรี และ 4 สาขาวิชา ในระดับปริญญาโท ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 ภาควิชาการเงิน
 - 1.2 ภาควิชาการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ภาควิชาการตลาด
 - 1.4 ภาควิชาการจัดการทั่วไป
 - 1.5 ภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 1.6 ภาควิชาการเลขานุการ

- 1.7 ภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
 - 1.8 ภาควิชาการบริหารอุตสาหกรรม
 2. คณะบัญชี
 3. คณะเศรษฐศาสตร์
 4. คณะนิติศาสตร์
 5. คณะมนุษยศาสตร์
 - 5.1 ภาควิชาภาษาอังกฤษ
 - 5.2 ภาควิชาภาษาจีนกลาง
 - 5.3 ภาควิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม
 6. คณะนิเทศศาสตร์
 - 6.1 ภาควิชานิเทศศาสตร์ธุรกิจ
 - 6.1.1 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
 - 6.1.2 สาขาวิชาการโฆษณา
 - 6.1.3 สาขาวิชาการสื่อสารการตลาด
 - 6.2 ภาควิชาสื่อสารมวลชน
 7. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 7.1 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - 7.2 สาขาวิชานิเทศศาสตร์
 - 7.3 สาขาวิชานิติศาสตร์
 - 7.4 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
- 6.6.3 มหาวิทยาลัยพายัพ

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยพายัพ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2517 โดยมีสภาอธิการบดี
ในประเทศไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยพายัพ" และเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม
2527 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยพายัพ" เป็น "มหาวิทยาลัย
พายัพ"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัย เปิดสอน 8 คณะวิชา 21 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 2 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตวิทยาลัย ดังนี้

1. คณะมนุษยศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาภาษาไทย
 - 1.2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
 - 1.3 สาขาวิชาประวัติศาสตร์
 - 1.4 สาขาวิชาดุริยางค์ศิลป์
 - 1.5 สาขาวิชาภาษาเยอรมัน
2. คณะสังคมศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
 - 2.2 สาขาวิชาจิตวิทยา
 - 2.3 สาขาวิชานิติศาสตร์
3. คณะบริหารธุรกิจ
 - 3.1 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 3.3 สาขาวิชาการเลขานุการ
 - 3.4 สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว
 - 3.5 สาขาวิชาการจัดการ
4. คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค
 - 4.1 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลและการผดุงครรภ์)
5. คณะวิทยาศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาคณิตศาสตร์
 - 5.2 สาขาวิชาสถิติ
 - 5.3 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
6. คณะศาสนศาสตร์แมคกิลวารี
 - 6.1 สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา

7. คณะบัญชี การเงิน และการธนาคาร
 - 7.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 7.2 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
8. คณะนิติศาสตร์
9. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 9.1 สาขาวิชาปรัชญาและศาสนาคริสต์
 - 9.2 สาขาวิชาภาษาศาสตร์

6.6.4 มหาวิทยาลัยรังสิต

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2528 โดยมี นายประสิทธิ์ อุไรรัตน์ เป็นผู้ก่อตั้ง มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยรังสิต" และเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2533 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยรังสิต" เป็น "มหาวิทยาลัยรังสิต"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรังสิต เปิดสอน 13 คณะวิชา 33 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 2 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะศิลปศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาการท่องเที่ยว
 - 1.2 สาขาวิชาการจัดการโรงแรม
 - 1.3 สาขาวิชาการเลขานุการ
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 2.2 สาขาวิชาการจัดการ
 - 2.3 สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรม
 - 2.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 2.5 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 2.6 สาขาวิชาการตลาด

3. คณะพยาบาลศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
4. คณะนิเทศศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
 - 4.2 สาขาวิชาสารนิเทศ
 - 4.3 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
5. คณะเภสัชศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาเภสัชศาสตร์
6. คณะศิลปกรรม
 - 6.1 สาขาวิชาจิตรกรรม
 - 6.2 สาขาวิชาประติมากรรม
 - 6.3 สาขาวิชาศิลปภาพพิมพ์
 - 6.4 สาขาวิชาศิลปภาพถ่าย
 - 6.5 สาขาวิชาออกแบบตกแต่งภายใน
 - 6.6 สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์
 - 6.7 สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์
 - 6.8 สาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา
7. คณะกายภาพบำบัด
 - 7.1 สาขาวิชากายภาพบำบัด
8. คณะเทคนิคการแพทย์
 - 8.1 สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
9. คณะเทคโนโลยีชีวภาพ
 - 9.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - 10.1 สาขาวิชาสถาปัตยกรรม
11. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 11.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 11.2 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล

- 11.3 สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี
- 11.4 สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
- 11.5 สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
- 11.6 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
- 12. คณะวิทยาศาสตร์
- 13. คณะแพทยศาสตร์
 - 13.1 สาขาวิชาแพทยศาสตร์
- 14. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 14.1 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - 14.2 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์

6.6.5 มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 โดยมี นายสุข พุคยาภรณ์ เป็นผู้ก่อตั้ง มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยศรีปทุม" และเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2530 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยศรีปทุม" เป็น "มหาวิทยาลัยศรีปทุม"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีปทุม เปิดสอน 6 คณะ 15 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 2 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

- 1. คณะนิติศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชานิติศาสตร์
- 2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการบริหาร
 - 2.2 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 2.3 สาขาวิชาการตลาด
 - 2.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 2.5 สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

- 2.6 สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
- 3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 3.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 - 3.3 สาขาวิชาช่างก่อสร้าง*
 - 3.4 สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง*
 (* หมายถึง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)
- 4. คณะศิลปศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม
 - 4.2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
 - 4.3 สาขาวิชาการเลขานุการ
- 5. คณะนิเทศศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาการโฆษณา
 - 5.2 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
- 6. คณะบัญชี
 - 6.1 สาขาวิชาการบัญชี
- 7. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 7.1 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - 7.2 สาขาวิชานิเทศศาสตร์

6.6.6 มหาวิทยาลัยสยาม

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2516 โดยมี นายณรงค์ มงคลวณิช เป็นผู้ก่อตั้ง มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยเทคนิคสยาม" และเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2529 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยเทคนิคสยาม" เป็น "มหาวิทยาลัยเทคนิคสยาม" ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยสยาม"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสยามเปิดสอน 6 คณะวิชา 15 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 3 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.3 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.5 สาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ
 - 1.6 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2. คณะนิติศาสตร์
 - 2.1 สาขานิติศาสตร์
3. คณะศิลปศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ
 - 3.2 สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว
4. คณะนิเทศศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์
 - 4.2 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
 - 4.3 สาขาวิชาการโฆษณา
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
 - 5.2 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์
6. คณะวิทยาศาสตร์
 - 6.1 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร
7. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 7.1 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - 7.2 สาขานิติศาสตร์
 - 7.3 สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม

6.6.7 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2513 โดยมีหอการค้าไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยการค้า" และเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2527 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยการค้า" เป็น "มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เปิดสอน 7 คณะวิชา 28 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 4 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 สาขาวิชาการบริหารการเงิน
 - 1.3 สาขาวิชาการบริหารการตลาด
 - 1.4 สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ
 - 1.5 สาขาวิชาการเลขานุการ
 - 1.6 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
 - 1.7 สาขาวิชาการดำเนินงานโรงแรม
2. คณะบัญชี
 - 2.1 สาขาวิชาบัญชีการเงิน
 - 2.2 สาขาวิชาบัญชีต้นทุน
 - 2.3 สาขาวิชาการสอบบัญชี
3. คณะเศรษฐศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาการเงินการธนาคาร
 - 3.2 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
 - 3.3 สาขาวิชาการค้าระหว่างประเทศ
4. คณะมนุษยศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

- 4.2 สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น
- 4.3 สาขาวิชาวรรณคดีอังกฤษ
- 4.4 สาขาวิชาบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์
- 4.5 สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
5. คณะวิทยาศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาคณิตศาสตร์
 - 5.2 สาขาวิชาสถิติประยุกต์
 - 5.3 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
 - 5.4 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร
 - 5.5 สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหาร
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 6.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 6.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
7. คณะนิเทศศาสตร์
 - 7.1 สาขาวิชาวารสารศาสตร์
 - 7.2 สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
 - 7.3 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
8. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 8.1 สาขาวิชาการสื่อสารและการจัดการธุรกิจ
 - 8.2 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
 - 8.3 สาขาวิชาบัญชี
 - 8.4 สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ

6.6.8 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2515 โดยมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ" และเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหาร

ธุรกิจ" เป็น "มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ เปิดสอน 6 คณะวิชา 20 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 3 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.2 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
 - 1.3 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.4 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.5 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 1.6 สาขาวิชาการจัดการโฆษณา
 - 1.7 สาขาวิชาการจัดการโรงแรม
 - 1.8 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
2. คณะประกันภัย
 - 2.1 สาขาวิชาการประกันภัยทั่วไป
 - 2.2 สาขาวิชาการประกันชีวิต
 - 2.3 สาขาวิชาการประกันวินาศภัย
3. คณะศิลปศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
 - 3.2 สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศสธุรกิจ
 - 3.3 สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ
 - 3.4 สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ
4. คณะพยาบาลศาสตร์คามิลเลียน
 - 4.1 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 5.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์
 - 5.2 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์

6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 6.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 6.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
7. บัณฑิตวิทยาลัย
 - 7.1 สาขาวิชาระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์
 - 7.2 สาขาวิชาการจัดการคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม
 - 7.3 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

6.6.9 สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)

ความเป็นมา

สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 โดยมี นายเกริก มังคละพุกษ์ เป็นผู้ก่อตั้ง มีชื่อเดิมว่า "วิทยาลัยเกริก" และเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2530 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพจาก "วิทยาลัยเกริก" เป็น "สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)"

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) เปิดสอน 3 คณะวิชา 8 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 7 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการเงิน
 - 1.3 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.4 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
 - 1.5 สาขาวิชาการเลขานุการ
2. คณะเศรษฐศาสตร์
3. คณะศิลปศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
 - 3.2 สาขาวิชาสังคมศาสตร์

4. บัณฑิตวิทยาลัย

- 4.1 สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม
- 4.2 สาขาวิชานโยบายและการวางแผนวิทยาศาสตร์
- 4.3 สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม
- 4.4 สาขาวิชาประวัติศาสตร์สังคม
- 4.5 สาขาวิชาวิเทศกิจ
- 4.6 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
- 4.7 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

6.6.10 วิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ความเป็นมา

วิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2530 โดย นายเกษม สุวรรณดี เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เปิดสอน 7 คณะวิชา 23 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.3 สาขาวิชาการจัดการ
 - 1.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 1.5 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.6 สาขาวิชาพาณิชยนาวิและการค้าระหว่างประเทศ
2. คณะนิติศาสตร์
3. คณะนิเทศศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
 - 3.2 สาขาวิชาการแสดง

- 3.3 สาขาวิชาหนังสือพิมพ์
 - 3.4 สาขาวิชาภาษาประชาสัมพันธ์
 - 3.5 สาขาวิชาการโฆษณา
 - 4. คณะศิลปศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว
 - 4.2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 5. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 5.1 สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
 - 5.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 - 5.3 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
 - 5.4 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 6. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - 6.1 สาขาวิชาออกแบบสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - 6.2 สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์
 - 6.3 สาขาวิชาออกแบบตกแต่งภายใน
 - 7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 7.1 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหาร
 - 7.2 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
- 6.6.11 วิทยาลัยคริสเตียน

ความเป็นมา

วิทยาลัยคริสเตียน ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2526 โดยมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

คณะวิชาและภาควิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยคริสเตียนเปิดสอน 1 คณะวิชา 5 ภาควิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

- 1. คณะพยาบาลศาสตร์
 - 1.1 ภาควิชาวิทยาศาสตร์และการพยาบาลพื้นฐาน

- 1.2 ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์
- 1.3 ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก
- 1.4 ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
- 1.5 ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน

6.6.12 วิทยาลัยเซนต์จอห์น

ความเป็นมา

วิทยาลัยเซนต์จอห์น ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2532 โดย นายสมัย ชินะผา เป็นผู้ก่อตั้ง

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเซนต์จอห์นเปิดสอน 2 คณะวิชา สาขาวิชาในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.2 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.3 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
 - 1.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2. คณะนิเทศศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
 - 2.2 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
 - 2.3 สาขาวิชาการโฆษณา

6.6.13 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย

ความเป็นมา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2529 โดยมี นายสุชน ชามพูนท เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยบัณฑิตศึกษานานาชาติ เปิดสอน 2 คณะวิชา 3 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี
ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
 - 1.2 สาขาวิชาการบัญชี
2. คณะนิติศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชานิติศาสตร์

6.6.14 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษานานาชาติ

ความเป็นมา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษานานาชาติ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2530 โดยมี
นายนิวัฒน์ แจ่มสุข เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยบัณฑิตศึกษานานาชาติ เปิดสอน 4 คณะวิชา 6 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี
ดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช
 - 1.2 สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 สาขาวิชาการบัญชี
3. คณะนิเทศศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาการจัดการรายการวิทยุและโทรทัศน์
4. คณะนิติศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชานิติศาสตร์

6.6.15 วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์

ความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2528 โดยมี
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ เปิดสอน 1 คณะวิชา 1 สาขาวิชา ในระดับ
ปริญญาตรี คือ

1. คณะพยาบาลศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

6.6.16 วิทยาลัยภาคกลาง

ความเป็นมา

วิทยาลัยภาคกลาง ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2529 โดยมี นายโสภิต
ล.สุภาพันธ์ เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยภาคกลาง เปิดสอน 1 คณะวิชา 4 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.3 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.4 สาขาวิชาการจัดการ

6.6.17 วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมา

วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2531 โดย
นายมังกร ภักดิ์โพธิ์ เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปิดสอน 2 คณะวิชา 1 ภาควิชาอิสระ
7 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.3 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 2.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
3. ภาควิชาอิสระนิเทศศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา

6.6.18 วิทยาลัยมหานคร

ความเป็นมา

วิทยาลัยมหานคร ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2533 โดยมี นายสิทธิชัย
ภักดีอุตม เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยมหานครเปิดสอน 2 คณะวิชา 5 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.2 สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
 - 1.3 สาขาวิชาวิศวกรรมโทรคมนาคม
 - 1.4 สาขาวิชาวิศวกรรมระบบวัดคุม
 - 1.5 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6.6.19 วิทยาลัยมิชชั่น

ความเป็นมา

วิทยาลัยมิชชั่น ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2529 โดยมีสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยมิชชั่น เปิดสอน 3 คณะวิชา 4 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะพยาบาลศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการจัดการ
 - 2.2 สาขาวิชาการบัญชี
3. คณะศิลปศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

6.6.20 วิทยาลัยโยนง

ความเป็นมา

วิทยาลัยโยนง ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2531 โดยมีมูลนิธิวิทยาลัยโยนง เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยโยนง เปิดสอน 3 คณะวิชา 7 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการจัดการ
 - 1.3 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.4 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2. คณะนิเทศศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาการโฆษณาและประชาสัมพันธ์
 - 2.2 สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์
3. คณะศิลปศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

6.6.21 วิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ความเป็นมา

วิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2527 โดยมี นายมุข วงษ์ชวลิตกุล เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เปิดสอน 4 คณะวิชา 11 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะนิติศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชานิติศาสตร์
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 2.2 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 2.3 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 2.4 สาขาวิชาการตลาด
 - 2.5 สาขาวิชานิติศาสตร์
 - 2.6 สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
 - 3.2 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
4. คณะเศรษฐศาสตร์
 - 4.1 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเงิน
 - 4.2 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

6.6.22 วิทยาลัยศรีโสภณ

ความเป็นมา

วิทยาลัยศรีโสภณ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2527 โดยมี นายเกษมโสภณ เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยศรีโสภณ เปิดสอน 2 คณะวิชา 3 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการจัดการ
2. คณะเศรษฐศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

6.6.23 วิทยาลัยสยามบัณฑิต

ความเป็นมา

วิทยาลัยสยามบัณฑิต ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2528 โดยมี นายสิงห์ชูปวา เป็นผู้ก่อตั้งและผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยสยามบัณฑิต เปิดสอน 1 คณะวิชา 4 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 1.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 1.3 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 1.4 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล

6.6.24 วิทยาลัยแสงธรรม

ความเป็นมา

วิทยาลัยแสงธรรม ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2519 โดยสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยแสงธรรม เปิดสอน 2 คณะวิชา 2 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะมนุษยศาสตร์
 - 1.1 สาขาวิชาปรัชญา
2. คณะศาสนศาสตร์
 - 2.1 สาขาวิชาเทววิทยา

6.6.25 วิทยาลัยหัวเจี้ยว

ความเป็นมา

วิทยาลัยหัวเจี้ยว ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2524 โดยมีมูลนิธิบอเต็กตั้ง เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยหัวเจี้ยว เปิดสอน 2 คณะวิชา 2 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. คณะพยาบาลศาสตร์
 - สาขาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์
2. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
 - สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์

6.6.26 วิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

ความเป็นมา

วิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2516 โดยมีมูลนิธิ
คุดย่าแบลก เหมือนบิว เป็นผู้รับใบอนุญาต

คณะวิชาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ เปิดสอน 1 คณะวิชา 4 สาขาวิชา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 คณะวิชา 6 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี และ 1 สาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 - 1.1 สาขาวิชาช่างยนต์
 - 1.2 สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
 - 1.3 สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
 - 1.4 สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 สาขาวิชาการบัญชี
 - 2.2 สาขาวิชาการตลาด
 - 2.3 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - 2.4 สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 3.1 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
 - 3.2 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
4. บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ