

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต

ศึกษา เฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



นางสาว บัษมาวดี สิงหควานนท์

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2527


ISBN 974-563-296-1

011011

I16549557

A STUDY ON PERSONNEL MANAGEMENT OF MULTIPLE CAMPUSES UNIVERSITY:

A CASE STUDY OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY



Miss Pattamavadee Singhasivanon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1984

ISBN 974-563-296-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต:
 ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 โดย นางสาว ปัทมาวดี สิงหวิวานนท์
 ภาควิชา พาณิชย์ศาสตร์
 อาจารย์ที่ปรึกษา คำลัตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศศิธร
 รองคำลัตราจารย์ พรหมพิไล คุณาพันธ์



บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

[Handwritten signature]

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (รองคำลัตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุณนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

[Handwritten signature]

..... (ประธานกรรมการ)
 (รองคำลัตราจารย์ ดร.สุธี เอกะหิตานนท์)

[Handwritten signature]

..... (กรรมการ)
 (รองคำลัตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ไชยเวท)

[Handwritten signature]

..... (กรรมการ)
 (ผู้ช่วยคำลัตราจารย์ อนงค์รัตน์ ตันใจริญ)

[Handwritten signature]

..... (กรรมการ)
 (คำลัตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศศิธร)

[Handwritten signature]

..... (กรรมการ)
 (รองคำลัตราจารย์ พรหมพิไล คุณาพันธ์)

การติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและวิทยาเขตไม่ล่าช้า เนื่องจากการติดต่อสื่อสารได้ใช้สื่อต่าง ๆ คือโทรศัพท์ วิทยุ โทรทัศน์ นอกจากนั้นจึงได้เลือกใช้สื่อที่ให้ความรวดเร็วกับบางวิทยาเขต เช่น ใช้ไปรษณีย์อากาศและเทเล็กซ์

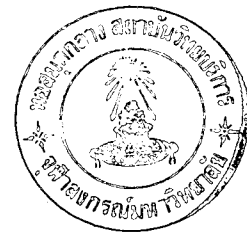
วิทยาเขตต่าง ๆ ต้องการมีการบริหารงานที่เป็นเอกเทศเพราะว่าต้องการที่จะได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานที่เหมาะสมตามแต่ภูมิภาคของวิทยาเขต

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นทำให้ได้เห็นปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ คือการคัดสรรกำลังคนของส่วนกลางไปยังวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคไม่พอเพียงกับความต้องการของจำนวนนักศึกษา ส่วนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะไม่มีการวางโครงการและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากรขาดความสามารถในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อ อุปสรรคทางด้านภาษาและทุนการศึกษาต่อต่างประเทศของมหาวิทยาลัยมีน้อย ส่วนอีกปัญหาหนึ่งก็คือโครงสร้างและพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่รับกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีหลายวิทยาเขตแต่มีอธิการบดีและคณบดีเพียงคนเดียวรับผิดชอบงานทั้งหมดของมหาวิทยาลัย โดยที่แต่ละวิทยาเขตก็อยู่ห่างไกลกัน

จากปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒข้างต้นมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การคัดสรรกำลังคนเพื่อให้วิทยาเขตได้อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นโดยให้ส่วนกลางตัดโอนอัตราที่ว่างลงไปยังวิทยาเขตภูมิภาค และจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจให้แก่บุคลากรที่จะไปอยู่ในวิทยาเขตภูมิภาคนั้น ๆ
2. การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง สดให้มีการเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับสูง และจัดให้มีห้องสมุดอาจารย์
3. การปรับปรุงโครงสร้างการองค์การบริหารงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใหม่โดยให้วิทยาเขตมีตำแหน่งสูงสุดคืออธิการบดีวิทยาเขตและคณบดีวิทยาเขต ซึ่งจะทำให้เกิดความเลื่อมภาคในตำแหน่งหน้าที่ในทุกวิทยาเขต การบริหารงานคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารงานมากกว่าเดิม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

Thesis Title A Study on Personnel Management of Multiple Campuses
University : A Case Study of Srinakharinwirot
University
Name Miss Pattamavadee Singhasivanon
Thesis Advisor Professor Nibondh Sasidhorn, Ph.D.
Department Commerce
Academic Year 1983



Abstract

The Srinakharinwirot University is a multi-campus institution with campuses in every region of the country providing facilities for learning in the field of education. Personnel management of University is therefore an important and interesting aspect especially in the area of selection, allocation, development and communication.

The information and data contained in this thesis were screened from official documents, interviews and questionnaires. In conclusion, the study revealed that the allocation of manpower to campuses outside of central region is uneven and inadequate. The ratio of teaching staff to student in campuses outside of the central region is 1:17 compared to 1:9 in the main campus in Bangkok while the average ratio in the 8 campuses is 1:12.

Seminars and trainings, further education, academic researches are some means employed in personnel development plan. The target set in the plan allowed that up to 20% of personnel from level 3 up can take a leave of absence for reason of further education in local institutes and 12% in institutes abroad. But during the 3 years (2523-2525) period studies, the percentage of personnel using the privilege were only 1.7% and 1.3% respectively. The target has not been reached.

Personnel of campuses in each region (except Prasarnmitr campus) have no feeling that they belong in the same organization because the campuses were distantly apart and there rarely were contact either academically or socially.

There were no delay in Communication between central and regional campuses because the availability of mode of communication such as telephone and automobile. Some campus even have the use of air-mail and telex.

All campuses have a desire to operate as a separate and independent entity so they could make their own policy and operate their own plans suitable to each particular requirements and needs of the particular campus.

The study of personnel management in Srinakharinwirot University pointed out the following problem and shortfalls.

(1) The allocation of manpower from central region to rural campus was not compatible with number of the students.

(2) Personnel development plan has fallen far short of the target aimed.

(3) The Statute of the Srinakharinwirot University made the university's organization structure unrealistic and impractical. The university has many campuses that were widely scattered all over the country but all campuses are under control and responsibility of one Rector and one group of Deans based at central campus.

Suggestions of solutions to the said problems in personnel management of the University are offered as follows:

(1) Allocate more manpower to rural campuses by reassignment of the needed positions from the roster of the central campus whenever such positions became an excess and unused in the central campus. Improvement in welfare plan of rural campuses as an incentive and inducement to personnel willing to be posted to the rural campuses.

(2) In personnel development, training programs suited to the needs of work force in each particular campus should be created such as foreign languages improvement program for personnel wanting to participate in higher level of education or a special technical library for teaching staff.

(3) Reorganization of the structure of organization of the University to promote equality among campuses. Each campus having their own Rector and Deans to rule, operate and be responsible for that campus which should result in better incentive to work and an uplift in morale of personnel in the rural campuses.



กิติกรรมประกาศ

การเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากผู้เขียนมีความสนใจการบริหารงานบุคคล เป็นเวลานาน และเห็นว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีรูปจำลองมากกว่าหนึ่งแห่ง ทำให้การบริหารงานบุคคลสับสนวุ่นวายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตมากที่สุด

การค้นคว้าและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศศิธร รองศาสตราจารย์ พรหมพิไล คุณาพันธ์ และคุณวรวุฒิ ครอบรู้ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขการเขียนวิทยานิพนธ์นับตั้งแต่เริ่มแรกจนวิทยานิพนธ์สำเร็จเป็นรูปเล่ม

และผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.สุธี เอกะพิทานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมช่อม ไชยเวท ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงศรีรัตน์ ต้นเจริญ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยความร่วมมือจากอธิการบดี มหาวิทยาลัย รองอธิการบดี เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่และข้าราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ วิจัยและเรียบเรียงขึ้นมาเป็นวิทยานิพนธ์ คุณธวัช ชิวสุวิทย์ คุณพัฒนา ส่วงนกล้ำจิต คุณวิจิตรรา หล้าทอง คุณสุ่มล สิงหควานนท์ และคุณมาลาตี สิงหควานนท์ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น ซึ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับผู้ที่กล่าวนามและมิได้กล่าวนามในที่นี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนดีหรือมีประโยชน์ ผู้เขียนก็ขอมอบความดีนั้นให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณต่อผู้เขียน หากมีสิ่งใดที่บกพร่องหรือเป็นที่เสียหายอันสืบเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนก็ขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

ปัทมาวดี สิงหควานนท์



สารบัญ

ณ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ญ
รายการรูปประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
2 หลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10
3 การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของ มศว. ระหว่างส่วนกลาง- และวิทยาเขต	43
4 การบริหารงานบุคคลของ มศว.	100
5 ลัทธิและเล่นอเนาะ	122
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	135
ประวัติผู้เขียน	199

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนบุคลากรของมศว. แยกตามสายงาน	18
2	แสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการ	19
3	แสดง อัตรากำลังบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา	20
4	แสดงจำนวนข้าราชการที่เข้าศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พ.ศ. 2521- 2525	38
5	แสดงจำนวนการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ	40
6	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสายงาน	44
7	แสดงระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	46
8	แสดงความคิดเห็นในการส่งเสริมความรู้	48
	8.1 แสดงความคิดเห็นในการส่งเสริมความรู้แยกตามสายงาน	49
9	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความถี่ในการส่งเสริมความรู้	51
10	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมความรู้	54
	10.1 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมความรู้แยกตามสายงาน ..	55
11	แสดงถึงสถาบันที่จัดฝึกอบรมสัมมนา	59
	11.1 แสดงถึงสถาบันที่จัดฝึกอบรมสัมมนาแยกตามสายงาน	60
12	แสดงถึงสถาบันที่เข้าดูงาน	63
	12.1 แสดงถึงสถาบันที่เข้าดูงานแยกตามสายงาน	64
13	แสดงถึงสถาบันที่เข้าศึกษาต่อ	67
	13.1 แสดงถึงสถาบันที่เข้าศึกษาต่อแยกตามสายงาน	68
14	แสดงถึงการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อของมศว.	70
15	แสดงการร่วมกันทำกิจกรรมนอกเหนืองานในหน้าที่หรือการพบปะสังสรรค์ (ทั้ง 8 วิทยาเขต)	73
16	แสดงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่มีโอกาสพบปะสังสรรค์ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน (ทั้ง 8 วิทยาเขต)	75
17	แสดงถึงสื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและวิทยาเขต	78

ตารางที่		หน้า
18	แสดงถึงความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและวิทยาเขต ..	81
19	แสดงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลในการติดต่อสื่อสารที่ล่าช้าระหว่างส่วน กลางและวิทยาเขต	84
20	แสดงถึงผลกระทบที่มีต่อการบริหารงานบุคคลเนื่องจากการติดต่อสื่อสารล่าช้า .	86
21	แสดงลักษณะการดำเนินงานของแต่ละวิทยาเขต	88
22	แสดงถึงความคล่องตัวในการบริหารงานของวิทยาเขตในปัจจุบัน	90
23	แสดงความคิดเห็นในการให้วิทยาเขตมีการบริหารงานเป็นเอกเทศ	92
24	แสดงความคิดเห็นที่ต้องการแยกการบริหารงานของวิทยาเขตเป็นเอกเทศ ..	94
25	แสดงความคิดเห็นถึงผลของการบริหารเป็นเอกเทศของวิทยาเขต	97
26	แสดงอัตราส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาในแต่ละวิทยาเขต	100
27	แสดงอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการตั้งแต่ระดับสามของแต่ละวิทยาเขตที่ เข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศและภายในประเทศ พ.ศ. 2523	104
28	แสดงอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการตั้งแต่ระดับสามของแต่ละวิทยาเขตที่ เข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศและภายในประเทศ พ.ศ. 2524	105
29	แสดงอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการตั้งแต่ระดับสามของแต่ละวิทยาเขตที่ เข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศและภายในประเทศ พ.ศ. 2524	106

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการรูปประกอบ

รูปที่		หน้า
1	แสดงระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต	6
2	แสดงระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	7
3	แสดงระบบการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ	8
4	แสดงโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	14
5	แสดงขั้นตอนการยืมอัตราระหว่างวิทยาเขตพิษณุโลกกับวิทยาเขตมหาสารคาม.	28
6	แสดงขั้นตอนการยืมกำลังคนระหว่างวิทยาเขตบางแสนกับวิทยาเขตประสาน- มิตร	29
7	แสดงขั้นตอนการยืมอัตราและกำลังคนระหว่างวิทยาเขตสงขลากับวิทยาเขต- พลศึกษา	30
8	แสดงขั้นตอนการแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรือทั้งอัตราและกำลังคนระหว่าง วิทยาเขตปทุมวันกับวิทยาเขตบางเขน	31
9	แสดงการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	126
10	แสดงการจัดองค์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	127

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย