

การวิเคราะห์การเข้าและการออกของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางอารี พรวิณะกิจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2539

ISBN 974-634-419-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF FACULTY MEMBERS TURNOVER  
AT CHULALONGKORN UNIVERSITY

MRS. AREE PORNWATANAKIJ

A Thesis Submitted in Partical Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Higher Education  
Graduate School  
Chulalongkorn University

1996

ISBN 974-634-419-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์การเข้าและการออกของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 โดย นางอารี พรวัฒนะกิจ  
 ภาควิชา อุดมศึกษา  
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ตันชนะเดชา



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....  
 ( รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ อัจฉรรณ )

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
 ( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไขวิไลกุล )

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
 ( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ตันชนะเดชา )

..... กรรมการ  
 ( รองศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมฆาคูณวุฒิ )

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว



อารี พรวัฒนะกิจ การวิเคราะห์การเข้าและการออกของอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(AN ANALYSIS OF FACULTY MEMBERS TURNOVER AT CHULALONGKORN  
UNIVERSITY) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ดันธนะเดชา , หน้า 295  
ISBN 974--634-419-6

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ(1) ศึกษาสภาพพื้นฐานด้านอัตรากำลังของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) วิเคราะห์สภาวะด้านการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนา และการออกของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และมาตรการในการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนา และการออกของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณสมบัติ จำนวน 8 คนและสอบถามหัวหน้าภาควิชาจำนวน 133 คน คณบดีคณะที่ไม่มีภาควิชาจำนวน 2 คน

ผลการวิจัยพบว่า ในปีการศึกษา 2538 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ 2,696 คน เป็นหญิงมากกว่าชาย เล็กน้อย ส่วนใหญ่อายุกว่า 40 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ 8-9 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท ตามบัญชีเงินเดือนปัจจุบัน จำนวนอาจารย์ที่รับเข้าและออกระหว่างปีงบประมาณ 2530-2538 นั้น พบว่า รับเข้า 805 คน โดยเป็นการบรรจุใหม่จำนวนมากที่สุดคือ 648 คน หรือร้อยละ 80.50 ของจำนวนอาจารย์ที่รับเข้าทั้งหมด เป็นชาย มากกว่าหญิง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท อายุ 26-30 ปีมากที่สุด และเข้ามาดำรงตำแหน่งอาจารย์ คณะที่มีการรับอาจารย์มากที่สุดสามลำดับแรก ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนอาจารย์ที่ออก มีจำนวน 595 คน เป็นการออกโดยเกษียณอายุมากที่สุด เป็นหญิงมากกว่าชาย วุฒิการศึกษาปริญญาโท และออกในขณะที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และดำรงตำแหน่งระดับ 9 จำนวนมากที่สุด คณะที่มีอัตราการออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นสูงสุดในระยะ 9 ปีงบประมาณที่ผ่านมา เรียงตามลำดับ คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ และคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ฯลฯ

ส่วนสภาวะด้านการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนาและการออกนั้น พบว่าภาควิชาทั้งสี่กลุ่มสาขาวิชามีการทำกิจกรรม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับบางครั้ง โดยทำด้านการรับเข้ามากที่สุด รองลงมาได้แก่การพัฒนา การบำรุงรักษา และการออก สำหรับการศึกษานในคณะที่ไม่มีภาควิชา 2 คณะนั้นพบว่ามีการทำกิจกรรม 4 ด้านในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดของภาควิชาได้แก่ สิ่งจูงใจให้มาสมัครเป็นอาจารย์ ความล่าช้าในการบรรจุอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณ การสนับสนุนการเพิ่มรายได้และสวัสดิการ มาตรการในการแก้ไขปัญหาที่ภาควิชาและคณะที่ไม่มีภาควิชา มีการใช้มาตรการตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดและมีการใช้ มาตรการตามหลักการบริหารงานบุคคลด้านการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนาและการออก

ภาควิชา ..... ศึกษาศาสตร์ .....  
สาขาวิชา ..... ศึกษาศาสตร์ .....  
ปีการศึกษา ..... 2538 .....

ลายมือชื่อนิสิต ..... อารี พรวัฒนะกิจ .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ..... อารี พรวัฒนะกิจ .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม ..... อารี พรวัฒนะกิจ .....

# # 543185 : MAJOR HIGHER EDUCATION  
KEY WORD: TURNOVER / FACULTY MEMBERS.

AREE PORNWATANAKIJ : AN ANALYSIS OF FACULTY MEMBERS TURNOVER AT  
CHULALONGKORN UNIVERSITY. THESIS ADVISOR : ASST . PROF. SUCHART  
TANTANADAECHEA, Ph.D. 295 PP.ISBN. 974-634-419-6

This research aimed to study the fundamental structure of the teaching staff of Chulalongkorn University, to analyse the recruitment standing, the retainment, development and terminations of employment of the said staff. The study was carried out through documentary research, interviewing 9 experts and 137 chairman of departments, 2 deans of non-department faculties.

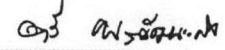
The result of the research indicated that in the B.E. 2538 academic year, Chulalongkorn University had 2,696 teaching members, the ratio of sexes showed that female ones slightly outnumbered male ones. The majority of them were over 40 years, holding master degrees or equivalent. The number of assistant professor and associate professors were almost equal and they were holding the level 8-9 and holding a range of payroll of 10,001-30,000 baht per month under the present scale salary. During the B.E. 2530-2538 fiscal year the number of incoming were as follows : among 805 of recruitee, 648 were freshly employee and that accounts for 80.50 % of the total recruited teaching staff. The number of male was higher than that of female and they both hold master degrees. The range of 26-30 years was the greatest in number. Most of them started as lecturers. The first three faculties which had the greatest number of recruitees were the faculty of Engineering, the faculty of Medicine and the Faculty of Science. There were 595 teaching members who had termination during the part 9 budget years. Most of them were at level 9 and terminated because of retirement age. Among those retired, most of them were females with master degrees and were associate professor at a level. On the other hand, the percentage of those seeking employment elsewhere were in the Faculty of Performance Arts, Law, Economics, Communication Arts and Commerce, respectively.

As for the status of the recruitment, retainment development and termination, it was found that department in all four group occasionally carried out the four lines of activities. The most recruitment was carried out. Next were development retainment and termination respectively . The study of non-department faculties were found that the four lines of activities always carried out. The priorities of problems and obstacles under personnel management seen by the department were as follows. The top on the list was the incentive to induce application for recruitment of new staff. Second was the tardiness in appointment new lecturers to replace the retired staff. Finally was the fringe benefits. On the measures to rectify the problems, the department and non-department faculties had applied the measures directed by the Ministry of University Affairs and personnel administration : recruitment and retainment.

ภาควิชา อุดมศึกษา.....

สาขาวิชา อุดมศึกษา.....

ปีการศึกษา..... 2538.....

ลายมือชื่อนิติสด..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ

**บทที่**

<b>1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
แนวคิดในการวิจัย .....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	11
ขอบเขตของการวิจัย .....	11
คำจำกัดความในการวิจัย .....	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	13
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย .....	15
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>16</b>
ภาควิชาในมหาวิทยาลัย .....	16
แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการบริหารงานบุคคล .....	21
การเข้าและการออกของอาจารย์มหาวิทยาลัย .....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	70
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	77
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	84
ตอนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับสภาพพื้นฐานของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสภาพพื้นฐานด้านอัตรา กำลังอาจารย์ .....	85
ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ..	139
ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	145
ตอนที่ 3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม .....	153
ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	153
ส่วนที่ 2 สภาพภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลและ คณะที่ไม่มีภาควิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ...	158
ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคด้านการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนาและการออกของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหา วิทยาลัย .....	181
ส่วนที่ 4 มาตรการในการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนา และการออกในอาจารย์ภาควิชาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย .....	190

	หน้า
บทที่	
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	209
รายการอ้างอิง .....	254
ภาคผนวก .....	264
ประวัติผู้เขียน .....	295



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	72
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนตามกลุ่มสาขา วิชา .....	78
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวนตามกลุ่มสาขา วิชาและคณะ .....	79
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและสถานภาพของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายคณะ จำนวนตามคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ช่วงอายุ ระดับเงินเดือน .....	95
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและสถานภาพของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนตามกลุ่มสาขาวิชา คณะ และภาควิชา .....	108
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนอาจารย์ที่รับเข้าและสถานะการรับเข้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2530-2538 .....	117
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและสถานภาพของอาจารย์ที่รับเข้า ระหว่างปีงบประมาณ 2530-2538 .....	121
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนอาจารย์ที่ออกและสถานะการออก ระหว่างปีงบประมาณ 2530-2538 .....	129
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและสถานภาพของอาจารย์ที่ออก ระหว่างปีงบประมาณ 2530-2538 .....	132
ตารางที่ 10 แสดงภาพรวมสถานภาพของหัวหน้าภาควิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	153
ตารางที่ 11 แสดงสถานภาพของหัวหน้าภาควิชา จำนวนตามกลุ่มสาขาวิชา .....	155
ตารางที่ 12 แสดงภาพรวมกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของภาควิชา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	158

ตารางที่ 13	แสดงภาพรวมการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของคณะที่ไม่มีภาควิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	159
ตารางที่ 14	สภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของภาควิชา และคณะที่ไม่มีภาควิชา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการรับเข้า .....	161
ตารางที่ 15	สภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการรับเข้า จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	162
ตารางที่ 16	สภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของภาควิชา และคณะที่ไม่มีภาควิชา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการบำรุงรักษา .....	167
ตารางที่ 17	สภาวะกิจกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษา จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	169
ตารางที่ 18	สภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของภาควิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนา .....	173
ตารางที่ 19	สภาวะกิจกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	175
ตารางที่ 20	สภาวะการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานบุคคลของภาควิชา และคณะที่ไม่มีภาควิชา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการออก .....	178
ตารางที่ 21	สภาวะกิจกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการออก จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	179
ตารางที่ 22	ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของภาควิชา และคณะที่ไม่มีภาควิชา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	181
ตารางที่ 23	ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลด้านการรับเข้า การบำรุงรักษา การพัฒนา และการออก จานแนกตามกลุ่มสาขาวิชา .....	184

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของคณาจารย์และบุคคลต่าง ๆ หลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ตันธนะเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น สละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของงาน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอระลึกถึงพระคุณอาจารย์ภาควิชาอุดมศึกษาทุกท่าน ที่ได้สอนให้ความรู้จนผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้ได้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคูณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา โจนวิไลกุล ภาควิชาอุดมศึกษา ที่ได้กรุณาอ่านงานวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ท้าทำงานวิจัยนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคูณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ชัยศิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ ที่ได้กรุณาตรวจพิจารณาให้คำแนะนำ แก้ไขแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากหัวหน้าภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งนอกจากจะให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้ว ยังได้กรุณาที่ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ผู้วิจัยขอระลึกถึงความกรุณาของทุกท่าน

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนและรุ่นพี่ร่วมสถาบันทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ ศีสมรัช และ อาจารย์อัญญาพร หิรัญพฤษ และคุณตงคาร์ตัน กิจจานนท์ ตลอดจน คุณวิฑูรย์ ฉัตรแก้วสุวรรณ ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้จัดพิมพ์งานวิจัยนี้แล้ว ยังให้ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้วิจัยจนกระทั่งงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ พี่ชาย พี่สาว และสามี และขอขอบคุณน้องชาย น้องสาว น้องเขย รวมทั้งลูกชายหญิงทั้ง 2 คน อันเป็นสุดที่รักยิ่งของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่ง จนกระทั่งผู้วิจัยประสบความสำเร็จ