

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
: ศึกษาโดย เฉพาะ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

UNIVERSITY PERSONNEL ADMINISTRATION IN THAILAND

: A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY



โดย

นายประจักษ์ นันทิยะกุล ร.ม.

วิทยานิพนธ์นี้

เป็นส่วนประกอบการศึกษาตามระเบียบปริญญามหาบัณฑิต
ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกวิชาการปกครอง

พ.ศ. 2513

331-476

I1610514x

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานักเรียนชั้นนี้
เป็นส่วนประกอบการศึกษาตามระเบียบปริญญามหาบัณฑิต

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

..... <u>ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์</u>	ประธานกรรมการ
..... <u>ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์</u>	กรรมการ
..... <u>ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์</u>	กรรมการ
..... <u>ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์</u>	กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย ศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

วันนี้ เรามีความยินดีเป็นที่สุดที่ได้รัชมอญูเชิญให้มาวางศิลาฤกษ์สำหรับ มหาวิทยาลัยนี้ เพราะเป็นกิจอันหนึ่งที่เราปรารถนาอยู่มานานแล้ว ที่จะยังการให้เป็นผล สำเร็จ ตามพระราชประสงค์ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ โค้ทรงปรารถนามานานแล้ว ในเรื่องที่จะให้มีมหาวิทยาลัยขึ้นสำหรับ เป็นสถานอุดมศึกษา ของชาวสยาม แต่รัชสมัยของพระองค์ยังมีเหตุขัดข้องซึ่งการนี้จะดำเนินไปไม่ไคล่ลอค โปรง ทิวเราอยู่เป็นรัชทายาทจึงรู้สึกเป็นหน้าที่อันหนึ่งที่จะต้องทำการนั้นให้สำเร็จตาม พระราชประสงค์ โดยรู้อยู่ว่าเมื่อใดทำสำเร็จแล้วจะเป็นเครื่องเพิ่มพูนพระเกียรติยศ เป็นราชานุสาวรีย์เป็นที่คำนึงถึงพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยะ มหาราชของชาติไทยเรา เป็นกรรมสมควรยิ่งนักที่จะสร้างพระราชนุสาวรีย์อันใหญ่และ ถาวร เช่นนี้ หวังจะได้เป็นเครื่องทำให้บังเกิดประโยชน์แก่ชาติไทยไม่มีเวลาเสื่อมสูญ ค่าย เรามีความยินดีที่ได้เห็นการดำเนินล่วงมาไค่มาคแล้ว

ในบัดนี้ เราจะไค่วางศิลาฤกษ์ด้วยความหวังที่จะแลเห็นความคิ ความงามในอนาคตของมหาวิทยาลัยนี้ ส่วนการที่จะดำเนินไปไค่จนเป็นรูปถึง เพียงนี้แล้ว ก็ด้วยอาศัยความอุดหนุนของกรรมการผู้ได้รับมอบหน้าที่ เป็นผู้อำนวยการ ประกอบกับความอุดหนุนแห่งบรรดาผู้มีหน้าที่ เป็นครูอาจารย์สั่งสอนในโรงเรียนนี้ ขอในกรรมการผู้ได้รับมอบหน้าที่ไปจากเราให้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จึงได้รับความชอบใจจากเรา และขอให้แสดงความชอบใจของเรานี้แก่ครูอาจารย์ทั้งหลายที่ พยายามทำการศึกษาหาหน้ที่อย่างสามารถด้วย ขอจงมีความเจริญศิริสวัสดิ์พิพัฒน์มงคลหัวกับ ความมุ่งหมายและกิจการซึ่งค้างกัตั้งพยายามเพื่อจะให้ เป็นความคิความงามแก่มหาวิทยาลัย ในเมืองสนันันก็ขอให้ไค่เป็นผลสำเร็จลอมปรารถนา ไค่เร็วเทอญ ฯ

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ในวันพระราชทานพิธีก่อดพระฤกษ์โรงเรียนข้าราชการพลเรือน

เมื่อวันจันทร์ ที่ 3 มกราคม 2459

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

ศึกษาโดยเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ

นายประยศ นันทิยะกุล

แผนกวิชา

การปกครอง

วัน เดือน ปี มิถุนายน 2513

บทคัดย่อ

ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปถึงความสำคัญของมหาวิทยาลัยในฐานะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูง และมาตรฐานของมหาวิทยาลัยยังเป็นเครื่องวัดความเจริญหรือความเสื่อมของสภาพสังคม โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา ความสำคัญของมหาวิทยาลัยก็ย่อมมีมากขึ้น เพราะสังคมที่กำลังพัฒนาต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคม

ในการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยเลือกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่าง ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยนี้มีวิวัฒนาการยาวนานและมีคณะวิชา คณาจารย์ และอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ สมบูรณ์กว่ามหาวิทยาลัยอื่น และโดยเหตุที่มหาวิทยาลัยทุกแห่งใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยฉบับเดียวกัน การบริหารงานบุคคลจึงมีลักษณะเหมือนกัน จึงได้เลือกมหาวิทยาลัยนี้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก็คือต้องการที่จะศึกษาว่าการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีขอบเขตอย่างไร และถ้าได้มีการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น ก็เป็นที่หวังได้ว่าการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจะสัมฤทธิ์ผลดียิ่งขึ้น จึงได้เสนอรายละเอียดและข้อแก้ไขในอันที่จะปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

จากการศึกษาได้พบว่า สภาพของมหาวิทยาลัยทั้งในค่านหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และระบบวิธีการบริหารงานของมหาวิทยาลัยยังขาดความเป็นอิสระในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นไปตามระบบราชการ ซึ่งไม่เหมาะสมกับฐานะของมหาวิทยาลัย เพราะลักษณะงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการวิจัยในค่านวิชาการชั้นอุดมศึกษา ผู้เขียนจึงขอเสนอแก้ไขวิธีการแยกมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

THESIS TITLE : UNIVERSITY PERSONNEL ADMINISTRATION IN THAILAND :
A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY
NAME : Mr. FRANOD NANTIYAKUL
DEPARTMENT : GOVERNMENT DATE : JUNE 5 , 1970

ABSTRACT

The university has universally been accepted as a national highly-level academic institution and a key to the development and declination of society. Its importance grows in developing countries in particular because the scholars and academics have been long needed.

In compiling this thesis the system of university personnel administration in Thailand was thoroughly examined. The reason for pointing out Chulalongkorn University as a case study is two-fold; firstly it bears a long history; secondly; the subjects offered, the academic staff and the equipments are more fulfilled in comparision to other universities. Besides the universities in Thailand have been conformed to the same act, namely the University Civil Service Act, they, therefore, are subject to the same system of personnel administration.

The object of this thesis is to study the disadvantages of the university personnel administration with a view to putting the means to help correct those failures.

It is clear from this study that the working of the university both the personnel administration and system of administration still lack independence. Every step of working routine has to be confined with the civil service system which is far from suitable to the university's status. The characteristic of the university staff is mainly teaching and doing research. Therefore the author is highly in favour of its separation from the civil service system for the sake of its flexibility and efficiency.



มหาวิทยาลัยเป็นสถานบันการศึกษาชั้นสูง เป็นที่รวมของคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชาการต่าง ๆ ค่าเป็นการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่มนุษยชาติ ถ้ายกออกและ เชนแพรววิทยากร เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้าสู่ระดับสูงสุด การที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาพัฒนามหาวิทยาลัยก็ต้องอาศัยระบบการบริหารงานที่ค้ำบั้ตั้งแต่การ สรรหากุศลเข้ามารับราชการ การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลอง ปฏิบัติราชการ การฝึกอบรม การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนชั้น อับคัม ชันเงินเดือน การจัดชั้นจัดตำแหน่ง การโอน การออกจากราชการ การรับบำเหน็จบำนาญตลอดจนการ ให้สวัสดิการ ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการไปสิ่งเหล่านี้ให้คิดแล้ว ก็เป็นที่หวังได้ว่า จะนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่มหาวิทยาลัยและประเทศชาติในที่สุด

การเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความ อนุเคราะห์จากหลายท่าน ทานศาสตราจารย์ เกษม อุทยานิน คณะบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ ความสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ทานศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล ผู้ควบคุมการทำ วิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าเป็นอ่บางบั้งและได้สละเวลาอ่าน ตรวจ แก่ ซ้ขอพบพรองต่าง ๆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุณพล สวัสดิ์บากร และผู้ช่วยศาสตรา- จารย์ บุญวัฒน์ วิสกุล ได้มีส่วนสนับสนุนและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จด้วยดี ผู้เขียน ขอจารึกพระคุณท่านที่ได้ให้ความเมตตาแก่ผู้เขียนไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพป้

ในด้านการศึกษาค้นคว้าซึ่งต้องอาศัยตำราและเอกสารต่างๆ เป็นจำนวนมาก ผู้เขียนได้อาศัยเอกสารจากสำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดกลางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ หอสมุด คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันนิติศ ศึกษบริหารศาสตร์ และสำนักงานนรยเวชชก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เขียนขอขอบคุณ เจ้านาที่ พนักงาน ที่มีส่วนช่วยเหลือในการค้นคว้าและจัดทำวิทยานิพนธ์ไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ยังมีเพื่อนนิสิตเก่าคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี
ตลอดมา ได้แก่ คุณจักษิณ บุษพันธ์ คุณวิชัย วรรณสีบ คุณพิชัย รัตนพล
คุณเศรษฐพร คุณศิริพิทักษ์ คุณสมบุรณ์ สุขสำราญ คุณสมพงษ์ ชูมากุล และอีกหลายคน
ผู้เขียนขอขอบคุณเปี่ยมล้นที่มีส่วนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

และท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านพระธรรมโกศาจารย์
ศาสตราจารย์ ม.ร.ว.แหลมฉาน หัสคินทร ศาสตราจารย์ ดร.สุชุม ศรีวัณรัตน์
อาจารย์ เกตุร ลีมหอง อาจารย์ อูกร ชื่นกลิ่นชูป อาจารย์ เสถียร นัวประเสริฐ
และอาจารย์ ปรีดี หิรัญพฤกษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
คำนำ.....	ฉ
รายการตารางประกอบ.....	ญ
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ฎ
บทนำ.....	1
ความสำคัญของเรื่อง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	3
วิธีการศึกษา.....	4
การเสนอเรื่อง.....	4
บทที่	
1. ประวัติความเป็นมาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	6
สรุป.....	25
2. การบริหารงานทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย.....	26
2.1. การบริหารงานทั่วไป.....	26
2.2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย.....	34
2.2.1. หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย.....	34
ก. ที่ประชุมคณบดี.....	34
ข. อ.ก.ม.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	35
ค. สภามหาวิทยาลัย.....	37
ง. สำนักงานอธิการบดี.....	38

จ. สำนักคณบดี.....	39
ฉ. คณะกรรมการประจำคณะ.....	39
2.2.2. หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย.....	41
ก. สำนักนายกรัฐมนตรีนครี.....	41
ข. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.....	42
ค. คณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย.....	43
ง. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	44
จ. สำนักงบประมาณ.....	45
ฉ. กระทรวงการคลัง.....	46
ช. กรมวิเทศสหการ.....	46
ซ. สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ.....	47
สรุป.....	47
3. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและการฝึกอบรม.....	49
3.1. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ.....	49
3.1.1. การรับสมัคร.....	52
3.1.2. การคัดเลือก.....	55
3.1.3. การสอบคัดเลือก.....	57
3.1.4. กำนันบรรจุกองกำลัง.....	58
3.1.5. การทดลองปฏิบัติราชการ.....	58
3.2. การฝึกอบรม.....	59
3.2.1. การปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่.....	62
3.2.2. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน.....	66
3.2.3. การศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศ.....	67
3.2.4. การศึกษาต่อและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ.....	69
สรุป.....	74

บทที่	หน้า
4. การกำหนดอัตราเงินเคื่อน การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนอัตรย และ ขึ้นเงินเคื่อน.....	75
4.1. การกำหนดอัตราเงินเคื่อน.....	75
4.2. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง.....	80
4.3. การเลื่อนอัตรยเงินเคื่อน.....	97
4.4. การเลื่อนชั้นเงินเคื่อน.....	99
สรุป.....	104
5. การโอน การออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญ.....	106
5.1. การโอน.....	106
5.1.1. การโอนจากหน่วยราชการภายนอกมาสังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	108
5.1.2. การโอนจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกไป สังกัดหน่วยงานภายนอก.....	112
5.2. การออกจากราชการ.....	114
5.3. การรับบำเหน็จบำนาญ.....	116
สรุป.....	121
6. สวัสดิการข้าราชการ	
6.1. สวัสดิการคานสุขภาพอนามัย.....	122
6.2. สวัสดิการคานเศรษฐกิจ.....	123
6.2.1. สวัสดิการที่ดิน.....	124
6.2.2. เงินกู้เพื่อปลูกบ้านและซื้อที่ดิน.....	126
6.2.3. สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ.....	126
6.2.4. บ้านพักข้าราชการ.....	131

	หน้า
ภาคผนวก.....	165
ภาคผนวก ก. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหา วิทยาลัย พ.ศ. 2507	165
ภาคผนวก ข. กฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2507) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507.....	167
ภาคผนวก ค. กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2509) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507.....	180
ภาคผนวก ง. กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2509) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507.....	186
ภาคผนวก จ. กฎ ก.พ. ฉบับที่ 622 (พ.ศ. 2513) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ.....	188
ประวัติผู้เขียน.....	191

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการปฐมนิเทศและธำนา อาจารย์ใหม่.....	65
2	ตารางแสดงการไปศึกษาต่อและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศของ อาจารย์และข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	72
3	ตารางแสดงการกลับจากศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศของ อาจารย์และข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	73
4	ตารางแสดงหลักเกณฑ์การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ในประเทศ.....	78
5	บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข 1	79
6	ตารางแสดงการโอนเข้ามาเป็นอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	111
7	ตารางแสดงการโอนออกของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	112
8	ตารางสถิติอาจารย์ที่ลาออกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	116
9	ตารางแสดงฐานะของสหกรณ์ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัดสินใจ.....	130



รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิ		หน้า
1	แสดงเปรียบเทียบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	95

บทนำ

ความสำคัญของเรื่อง

โดยที่รัฐบาลได้ตระหนักว่า ความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองบ่มต้นอยู่กับระดับการศึกษาของพลเมือง ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถ้าชาคนคนที่ปฏิบัติงานแล้วกิจการต่าง ๆ ก็ไม่อาจดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้ ดังนั้นวิชาการบริหารงานบุคคลจึงได้พยายามศึกษาและนำเอาเทคนิควิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาใช้ โดยมุ่งหวังที่จะหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน พร้อมกันนั้นก็พยายามใช้เทคนิคดังกล่าวให้เป็นไปในทางส่งเสริมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ขณะเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้นี้จะต้องกระทำไปในแนวทางที่จะเป็นการรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ให้อยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ต้องอาศัยบุคคลที่ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถก็มาปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูง มีหน้าที่เผยแพร่วิชาความรู้ในแขนงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้าสู่ระดับความเจริญสูงสุด และเพื่อให้บรรดานิสิตนักศึกษาที่มีความสามารถไปเผชิญชีวิตภายหน้าในสังคมโดยสามารถใช้ความรู้ การปฏิบัติตน มีความคิดเห็นของตนเอง มีระดับสูง และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ คนเหล่านี้แต่ละคนจะไปประกอบอาชีพต่าง ๆ ในองค์การทั้งรัฐบาลและเอกชนในระดับกลางและระดับสูง ความสำเร็จแต่ละคนเมื่อรวมกันย่อมถือเป็นความสำเร็จของชาติ ดังนั้นคุณภาพของมหาวิทยาลัยซึ่งจะแสดงออกโดยคุณภาพของบัณฑิตย่อมกระทบกระเทือนคุณภาพของชาติเป็นส่วนรวมด้วย ¹

คุณภาพในการดำเนินการต่าง ๆ บ่มต้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ดำเนินการในองค์การ เป็นสำคัญ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สมรรถภาพ

¹ คร. เกษม สุวรรณกุล, "สภาพของมหาวิทยาลัยของประเทศไทยในปัจจุบัน" รายงานการสัมมนาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 การบริหารงานมหาวิทยาลัย (พระนคร: โรงพิมพ์สมาคมสังคมนักเรียนแห่งประเทศไทย, 2511) หน้า 86.

ขององค์กรจะมีเหนือระดับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ เมื่อมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งให้กำเนิดความรู้ชั้นสูงแก่บุคคลที่จะไปรับหน้าที่ในองค์กรต่าง ๆ เช่นนี้ สมรรถภาพขององค์กร ก็ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็น ส่วนใหญ่ ในทำนองเดียวกันสมรรถภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยก็ขึ้นอยู่กับบรรดา คณาจารย์ผู้ค้นคว้าสั่งสอน ความเสียหายอันอาจบังเกิดแก่ชาติบ้านเมือง เพราะเหตุ... มีอาจารย์ที่มีความสามารถค่าจึงมีมากมายและมีผลอันยาวนาน² มหาวิทยาลัยจึงควร คำนึงถึงเรื่องตัวบุคคลเป็นสำคัญด้วย มหาวิทยาลัยจะสามารถดึงดูดคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถได้ขนาดไหน และจะสามารถรักษาคณาจารย์ที่ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสา- มารถที่มีอยู่แล้วไว้ได้หรือไม่ และจะสามารถส่งเสริมให้บรรดาคณาจารย์เพิ่มเติมคุณวุฒิ และความสามารถของคนได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิท- ยาลัยเป็นอย่างมาก

ความมุ่งหมายในการศึกษา

ในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้กำหนดความมุ่งหมายในการ ศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยว่า เป็นอุปสรรคต่อต้านวิชาการเพียงใดหรือไม่
2. เพื่อศึกษาถึงระบบและวิธีการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ ว่าเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถภาพ สมกับ มหาวิทยาลัยที่ให้การศึกษาชั้นสูงสุดเพียงใดหรือไม่
3. เพื่อศึกษาว่า ระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่สามารถชักจูงให้อาจารย์ ทำงานให้มหาวิทยาลัยและส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เพิ่มเติมและมีกำลังใจในการทำงาน เพียงใดหรือไม่

² เอกสารรายงานผลการสัมมนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1, รายงานของกลุ่ม 2 เรื่องการบริหารงานบุคคล, (พระนคร : โรงพิมพ์สมาคมสังคมนักศึกษาแห่งประเทศไทย, 2509) หน้า 90.

4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารงานมหาวิทยาลัยว่า มีข้อบกพร่องอะไรที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยไม่ไ้ผลเท่าที่ควร ควรจะหาทางแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างไร และจะได้ศึกษาถึงการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ล้มลุกชืดขึ้นมาแล้ว นำส่วนที่เห็นว่าดีมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์แก่การบริหารมหาวิทยาลัยและประเทศชาติในที่สุด

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยนี้ ผู้เขียนได้เลือกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นตัวอยางในการศึกษา ทั้งนี้เพราะประการแรก มหาวิทยาลัยในประเทศที่มีอยู่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ต่างก็เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีกฎหมายอย่างเดียวกัน คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 มีองค์การบริหารงานบุคคลแบบเดียวกัน คือ คณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า " ก.ม. " ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมีสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน

อีกประการหนึ่ง โดยเหตุที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิวัฒนาการมานาน มีคณาจารย์และคณะวิชาสมกับที่เป็นมหาวิทยาลัย มีความพร้อมมากกว่ามหาวิทยาลัยอื่น เพราะมีสาขาวิชาที่ทำการสอนเกือบครบทุกสาขา ผู้เขียนจึงได้เลือกเป็นมหาวิทยาลัยสำหรับศึกษา และส่วนใหญ่จะทำการศึกษาเฉพาะการบริหารงานบุคคลของผู้ที่ทำหน้าที่ทางวิชาการ.

วิธีการศึกษา

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ศึกษา โดยเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำหรับตำรา กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปศึกษาและเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่สำคัญ ๆ คือ

1. การสัมมนาอาจารย์ใหม่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 18 - 29 ตุลาคม พ.ศ.2509
2. การสัมมนาเรื่องอุดมคติและการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ของสโมสร-อาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ สถานพักฟื้น สว่างคนิवास ระหว่างวันที่ 10 - 12 ธันวาคม พ.ศ.2508
3. การสัมมนามหาวิทยาลัยครั้งที่ 1 ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ณ สถานพักฟื้นสว่างคนิवास ระหว่างวันที่ 16 - 18 กรกฎาคม พ.ศ.2509
4. การสัมมนาการบริหารงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และ สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ ณ สถานพักฟื้นสว่างคนิवास ระหว่างวันที่ 29 - 31 กรกฎาคม พ.ศ.2510

การเสนอเรื่อง

ในการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาแบบพรรณาน้ำและวิเคราะห์ควบคู่กันไป โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นบท ๆ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงประวัติของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นับตั้งแต่โรงเรียนมหาดเล็ก โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จนได้มีการสถาปนาจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2 จะกล่าวถึงการบริหารงานโดยทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็นสามฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายปกครอง นอกจากนี้จะกล่าวถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสียที่กระทบกระเทือนต่อระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

บทที่ 3 กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย การสรรหาบุคคล เข้ารับราชการนับตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการและการฝึกอบรม

บทที่ 4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางราชการ นับตั้งแต่การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้น อับกับ ขึ้นเงินเดือน ตลอดจนการจัดชั้นจัดตำแหน่งของข้าราชการ

บทที่ 5 กล่าวถึงการโอน การออกจากราชการ ตลอดจนการรับบำเหน็จ บำนาญ

บทที่ 6 กล่าวถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อันได้แก่สวัสดิการข้าราชการ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งของการบริหารงานบุคคลทั้งในกานเศรษฐกิจ การศึกษา และบริการด้านสุขภาพและอนามัย

บทที่ 7 เป็นบทสรุปและเสนอข้อคิดเห็น ผู้เขียนจะได้สรุปสาระสำคัญของวิธานิพนธ์ที่ได้เรียบเรียงมาพร้อมทั้งเสนอข้อแก้ไขในปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป