



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาสาขาวิชาต่าง ๆ ทางเศรษฐศาสตร์นั้น เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ และกำลังคนเป็นสาขาวิชาใหม่สาขาหนึ่ง และโดยเนื้อหาของวิชาแล้ว เศรษฐศาสตร์-ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนเป็นวิชาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐศาสตร์สองสาขาเข้าด้วยกัน กล่าวคือ เศรษฐศาสตร์แรงงาน และเศรษฐศาสตร์ประชากร สาขาแรกคือ เศรษฐศาสตร์แรงงานนั้น อาจเป็นที่คุ้นเคยโดยทั่วไปอยู่แล้ว เพราะเป็นสาขาวิชาที่กำเนิดขึ้นมานานพอสมควร ส่วนเศรษฐศาสตร์ประชากรนั้น ดูจะยังเป็นสาขาวิชาใหม่มากในวงการเศรษฐศาสตร์ด้วยกัน กล่าวคือ เศรษฐศาสตร์ประชากรมุ่งจะศึกษาถึงลักษณะต่าง ๆ ทางประชากร ประชากรศาสตร์ ประชากรศึกษา สถิติชีพ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ทางเศรษฐศาสตร์มาอธิบายหรือประยุกต์ พร้อมทั้งศึกษาถึงทฤษฎีต่าง ๆ ทางประชากรศาสตร์ เพื่อนำมาพยากรณ์ลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพ อันเป็นโครงสร้างของประชากรในอนาคต โดยมีตัวกำหนดต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจร่วมอยู่ด้วย นอกจากนี้ ยังศึกษาถึงผลกระทบกระเทือนทางประชากร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจด้วย

ขณะที่เกี่ยวกับที่สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานมุ่งศึกษาถึงโครงสร้างและองค์ประกอบทางแรงงาน ปัญหาการใช้แรงงานส่วนเกิน ศึกษาอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงานแบบต่าง ๆ ทฤษฎีการจ้างงาน การว่างงาน และปัญหาหางานไม่เต็มที่ ปัญหาแรงงานที่มีผลกระทบกระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะในส่วนผลผลิตของระบบเศรษฐกิจ และรวมศึกษาถึงการจัดสรรทรัพยากรแรงงานต่อระบบเศรษฐกิจ และเรื่องของการใช้แรงงานสตรีและเด็กด้วย

เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนจะรวมพิจารณาถึงลักษณะต่าง ๆ ทางประชากร อันจะมีผลเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้โดยเฉพาะในฐานะที่ประชากรเป็น

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ เป็นทั้งอุปสงค์และอุปทานของระบบเศรษฐกิจ นอกจากนั้น เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนจะพิจารณาถึงการวางแผนกำลังคนเบื้องต้น โดยเฉพาะในส่วนของรัฐบาล อันจะมีบทบาทต่อการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจโดยตรง รวมทั้งการพิจารณาถึงการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ ซึ่งในรูปของการลงทุนการศึกษา การอนามัย สาธารณสุข รัฐสวัสดิการต่าง ๆ และการฝึกอบรม การพัฒนากำลังคนทั้งด้านคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมต่อการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ และการพยากรณ์ถึงความต้องการในทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วย¹

จากลักษณะเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน จะชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องคุณภาพนั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากเมื่อพิจารณาทางเศรษฐศาสตร์แล้ว ย่อมเป็นที่เข้าใจอย่างแจ่มชัดว่า การจัดสรรทรัพยากรในการผลิตก็โดยมนุษย์ และเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์นั่นเอง ไม่ว่าจะพิจารณาทางด้านอุปสงค์ หรืออุปทานของสินค้าและบริการต่าง ๆ แล้ว มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการผลิต การบริโภค รวมทั้งการกระจายผลผลิตต่าง ๆ ทั้งสิ้น จึงได้เรียกมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเหตุผลที่ว่าคุณภาพมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศด้อยพัฒนา ประสบกับปัญหาของการค้อยในเรื่องคุณภาพของประชากรของประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการขาดการศึกษา การฝึกอบรม สาธารณสุข เป็นต้น จะเป็นตัวดึงทำให้ผลผลิตของประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามต้องการ ปริมาณของผลผลิตที่คาดหวังจะลดลงไป ซึ่งจะสะท้อนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวม

นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้มองข้ามความสำคัญของกำลังคนไปเสีย ทั้ง ๆ ที่คุณภาพของกำลังคนนี้จะยังผลโดยตรงต่อการผลิตของระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้ในทางเศรษฐศาสตร์จะ

¹เทียนฉาย กิระนันท์, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517), หน้า 1-2.

นิยาม "คุณภาพของกำลังคน" นี้ถึง ผลึกภาพหรือประสิทธิภาพในการผลิต เพราะฉะนั้น คุณภาพของประชากรก็น่าจะคือ ผลึกภาพอยู่ในระดับค่าประการหนึ่ง หรือสาเหตุจากการทำงาน ค่ากว่าระดับ² อาจกล่าวได้ว่าผลึกภาพหมายถึงการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คุณภาพของกำลังคนจะหมายถึงการที่ประชากรมีการศึกษา สุขภาพ อนามัย มีความสามารถ ความชำนาญ รวมทั้งการมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ของคนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุปก็คือ การพัฒนาประเทศในปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ Dr. Kwan H. Lie ได้กล่าวไว้ว่า ทูณ, ทรัพยากรธรรมชาติ, ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ, การค้าระหว่างประเทศ มีความสำคัญในด้านความเจริญ ทางเศรษฐกิจของชาติ แต่ไม่มีปัจจัยใดมีความสำคัญมากไปกว่าคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ไปได้³

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์จะมีมากต่อความเจริญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเมื่อ แรงงานมีความรู้ ความชำนาญ จะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติการพัฒนาดำเนินการ ผลิต ผลิตภัณฑ์และบริการด้วยความตั้งใจจริงและมีประสิทธิภาพทั้งทางสาขาอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ย่อมจะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นในผลผลิตประชาชาติ จะเป็นแนวทางทำให้ความ ก้าวหน้าของประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเมื่อมองทางด้านปัจจัยทรัพยากรมนุษย์แล้ว จะเห็นได้ว่า เมื่อมีความสามารถ ทั้งเป็นปัจจัยการผลิต เป็นทั้งผู้ประกอบการ ซึ่งทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้รายได้เพิ่มขึ้น เนื่องมาจากปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ เกี่ยวกัน มีการลดต้นทุนการผลิตสินค้า ทำให้ราคาของสินค้าลดลง นั่นก็หมายถึงรายได้ที่แท้จริงต่อบุคคลเพิ่มขึ้น ย่อมจะมีความสามารถในการอุปโภคบริโภค และมีความอยู่ดีกินดีสูงขึ้น

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 101.

³ Kwan H. Lie, Productivity And Economic Growth (Singapore: McGraw-Hill Far Eastern Publishers (s) Ltd., 1971), p. 73.

จะมีการออมที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการลงทุนในเศรษฐกิจต่อไปได้

Dr. Kwan H. Lie ยังได้อธิบายถึงความสำคัญของคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อเศรษฐกิจไว้ว่า คุณภาพนั้นจะมีผลต่อการเพิ่มในผลผลิตต่อบุคคล ซึ่งจะมีการลดในต้นทุนของการผลิตสินค้า จะทำให้ราคาของสินค้าถูกลง มีผลต่อการเพิ่มในค่าจ้างแท้จริง หายสูญก็จะมีผลทำให้มาตรฐานการครองชีพของประชาชนดีขึ้น มีความกินคืออยู่ที่ ซึ่งเมื่อประชาชนมีรายได้แท้จริงเพิ่มขึ้นแล้ว ย่อมจะทำให้สามารถมีเงินออมเพิ่มได้ ก็ย่อมจะหมายถึงการลงทุนในระบบเศรษฐกิจเพิ่ม จะเป็นการพ้นจากสภาพวิกฤตกรรมแห่งความยากจน⁴ อันเป็นลักษณะสำคัญของประเทศด้อยพัฒนา นักเศรษฐศาสตร์บางคนก็มองเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญทางด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา เช่น Theodore W. Schultz ได้อธิบายไว้ว่า เกือบสองในสามของการเพิ่มในรายได้ของสหรัฐอเมริกาในระหว่างปี 1929-1956 เป็นผลตอบแทนมาจากการลงทุนในด้านการศึกษานั้นเอง และแม้แต่นักวิชาการชาวรัสเซียซึ่งเป็นผู้สนใจด้านดังกล่าวเมื่อ 40 ปีที่แล้ว ได้คำนวณไว้ว่า การศึกษาชั้นประถมในโซเวียตเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานถึง 40 เปอร์เซ็นต์ ในชั้นมัธยมถึง 100 เปอร์เซ็นต์ และชั้นสุดท้ายที่มีการฝึกงานด้วยถึง 300 เปอร์เซ็นต์⁵

สิ่งที่สำคัญในการก่อให้เกิดคุณภาพแก่ประชานั้นได้แก่การศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจจะมีคุณภาพก็เนื่องมาจากการศึกษา อบรม ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกรรมวิธีของการสะสมทุนมนุษย์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ก็เหมือนทรัพยากรธรรมชาติชนิดอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีการค้นพบและพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพ การศึกษาไม่เพียงแต่จะพัฒนาคุณภาพแต่จะเพิ่มความสามารถด้วย เพราะฉะนั้น การลงทุนในการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากร และแน่นอนที่สุด การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะแสดงอย่างชัดเจนว่า เป็นส่วนที่ทำให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจมีความรู้ความสามารถใน

⁴Ibid., pp. 121-123.

⁵Ibid., p. 74.

ระดับสูง เพื่อเป็นอุปทานในด้านการผลิต และสามารถประกอบการอย่างมีความสามารถได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาความชำนาญทางด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้ถูกนำเสนอและอบรมในระดับอุดมศึกษา ไม่ว่าจะในประเทศพัฒนาแล้ว หรือกึ่งพัฒนา ดังนั้น สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตแรงงานระดับสูงที่มีประสิทธิภาพจะได้แก่ มหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่เป็นสถาบันที่มีการสอน การวิจัย และมีการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้และวิชาการชั้นสูง

มหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเรื่องการศึกษา วัตถุประสงค์ และสถานที่เป็นแต่เพียงปัจจัยประกอบให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงสะดวกขึ้น หลักสูตรและระเบียบวิธีการของการศึกษาเป็นหนทางให้ถ่ายทอดและสร้างเสริมความรู้ ส่วนประกอบทั้งหลายนี้ มิได้มีความสำคัญมากไปกว่า คน ของมหาวิทยาลัย ได้แก่

1. นิสิตนักศึกษา
2. เจ้าหน้าที่วิชาการ
3. เจ้าหน้าที่บริหารและธุรการ
4. คนงานภารโรง

ในจำนวน 4 ประเภทนี้ ประเภทที่เป็นหลักให้เกิดหน่วยงานประเภทมหาวิทยาลัยได้ คือประเภทที่หนึ่งและที่สอง ที่เหลือเป็นฝ่ายเสริมกำลังให้งานที่เป็นหลัก คือการเรียนและการสอน คำเนินไปได้⁶

มหาวิทยาลัยจึงเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่อบรมนิสิตนักศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้วยการวิจัย เพื่อให้สถาบันเป็นเลิศทางวิชาการ ทำให้ นิสิตนักศึกษามีคุณภาพสูง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป แต่ความหวังทั้งนี้จะสำเร็จผลก็คงขึ้นอยู่กับตัวจักรสำคัญอันได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางวิชาการ คือ คณาจารย์ทั้งหลายที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยนั่นเอง

⁶ พัทธา สายหู, "องค์การและการบริหารภายในมหาวิทยาลัย-อุดมคติกับความ เป็นจริง," ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2513. หน้า 85.

จึงอาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยย่อมไม่สามารถจะยกฐานะตนเองให้สูงขึ้นเกินกว่า
คุณภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้⁷ หมายความว่า คุณภาพของคณาจารย์จะเป็นแรง
ผลักดันให้เกิดคุณภาพที่สูงขึ้นของทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

นอกจากนี้ จากบทความและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในเมืองไทยนั้น
ปรากฏลักษณะที่น่าสนใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญของมหาวิทยาลัยประการหนึ่ง คือ คณาจารย์
เป็นลักษณะที่สำคัญและน่าสนใจอย่างยิ่ง และเป็นแนวความคิดที่เป็นมาของการวิจัยในเรื่องนี้
คือ

การลงทุนในด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษามีมาก และ
ค่าใช้จ่ายทางตรงรายการใหญ่รายการหนึ่งคือ งบประมาณเงินเดือน จึงควรจะได้มีการสำรวจใน
คณาจารย์ทั้งหลายว่า ทำหน้าที่กันอย่างไรมีประสิทธิภาพเพียงใด มีการสอนและการทำวิจัยอย่าง
ไร คณาจารย์ทำงานหนักสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์ระดับ
สูงให้มีคุณภาพเพียงไร และการทำงานนั้นถือว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นงานพิเศษ
ส่วนงานจริง ๆ นั้นเป็นงานรับจ้างสอนโดยทั่ว ๆ ไปหรือไม่ ซึ่งถ้าเป็นดังนี้แล้ว การเป็น
อาจารย์ประจำจะมีความแตกต่างจากการเป็นอาจารย์พิเศษหรือไม่ นอกไปจากนี้ อาจารย์
บางคนไม่สามารถทำการสอนให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากต้องสอนทั้งในและนอก
เวลาราชการ หรืออาจจะต้องทำงานบริหารด้วย ซึ่งเมื่อเป็นดังนี้แล้ว ก็ย่อมจะเห็นเกินชัด
ว่า ทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งอันได้แก่คณาจารย์ ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความสูญเปล่า
แก่การศึกษาทั้งระบบ และแก่นิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จออกไปทำหน้าที่ในสังคมด้วย

มหาวิทยาลัยจึงไม่ได้รับผลผลิตทางแรงงานในด้านสติปัญญาสำหรับงานวิชาการจาก
คณาจารย์เต็มเม็ดเต็มหน่วย ซึ่งประมาณได้ว่าอาจไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นต์เท่าใดนัก หรือ

⁷ ก้าแหง พลากร, "หลักการและความมุ่งหมายของการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย,"
รายงานสัมมนาเรื่อง ปัญหาและบทบาทมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (พระนคร: ศิวพร,
2507), หน้า 30.

อาจต่ำกว่านั้น จึงอาจนับได้ว่าเป็นการสูญเสียเปล่าทางทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนเป็นอย่างมาก⁸

เพราะฉะนั้น จากปัญหาข้างต้นจึงนำมาสู่การศึกษาวิจัยถึงทรัพยากรมนุษย์จำนวนหนึ่ง ที่จัดได้ว่าอยู่ในประเภทแรงงานชั้นสูง มีความรู้ ความสามารถในระดับสูง มีผลิภาพการทำงานที่สูง ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการศึกษาระดับสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานในระดับอุดมศึกษา แรงงานที่เข้ารับการศึกษาอบรมจะมีคุณภาพดีเกินเพียงใด แค่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ความตั้งใจจริงของคณาจารย์ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอีกที จึงมีความสำคัญในระดับที่สูงขึ้นมา ออกจากระดับนิสิตนักศึกษา เมื่อผลิภาพของคณาจารย์อยู่ในระดับสูงแล้ว ก็ย่อมเป็นโอกาส ให้คุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปมีคุณภาพสูง เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อความก้าวหน้าของเศรษฐกิจต่อไปได้ด้วย

จึงน่าสนใจใคร่ศึกษาว่า คณาจารย์มีผลิภาพการทำงานเป็นเช่นไรในสภาพความเป็นจริง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการวางแผนการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ต่อไป ประกอบกับการที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาในชั้นปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์พัฒนาการ มัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสนใจในคานเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ และกำลังคน จึงคิดว่า การศึกษาและวิจัยเรื่องผลิภาพการทำงานของคณาจารย์ใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันชั้นอุดมศึกษาที่ได้รับการยกย่องว่า มีความเป็นเอกทางวิชาการ และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งเหมาะแก่การที่จะใช้เป็นกรณีตัวอย่างเพื่อ การศึกษาในแนวทางดังกล่าวข้างต้น

⁸ ระวี ภาวิไล, "บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแก่ส่วนราชการที่ทำงาน เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา," รายงานสัมมนาเรื่อง การประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย กับส่วนราชการที่วางแผนและพัฒนา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2515.

การศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัดลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำเป็นปริมาณชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ โดยถือการปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา 2512 เป็นตัวอย่างในการทำวิจัย และจากการทำวิจัยดังกล่าวของ เปรมจิตต์ จีระพันธ์ โคนผลการวิจัย คือ

1. ค่าเฉลี่ยของลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แสดงค่าดังนี้

1.1 อาจารย์หนึ่งคนสอน 3 วิชาต่อภาค

1.2 ขนาดชั้นเรียนที่สอนแบบปฐกถา, แบบเป็นหมู่ และแบบปฏิบัติการ มีนิสิต 77,40 และ 55 คน ตามลำดับ

1.3 อาจารย์หนึ่งคนสอน 1 คณะ

1.4 อาจารย์หนึ่งคนใช้เวลาทำการสอน วิจัย บริการ และบริหารเท่ากับ 24, 7, 6 และ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ

(บริการหมายถึงการไปแสดงปาฐกถา, อภิปรายกลุ่ม เขียนบทความ ส่วนการบริหารหมายถึงงานด้านธุรการ การเงิน ฯลฯ)

2. ได้สรุปลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในแต่ละคณะว่าไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ปริมาณและคุณภาพของหน้าที่การงานของอาจารย์ยังแตกต่างกันมาก และจากการวิจัยพบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอน มีอาจารย์ถึงสองในสามที่ทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้ทำการวิจัยเลย และหนึ่งในสามทำการสอนโดยไม่ได้ให้บริการเกี่ยวกับวิชาที่สอน⁹

⁹ เปรมจิตต์ จีระพันธ์, "การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 47-48.

ในการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากการสอนในชั้นเรียนตามปกติ ซึ่งคิดจากชั่วโมงสอนในชั้นเรียนแล้ว สิ่งอื่น ๆ ที่จะมาเกี่ยวข้อง ได้แก่ การเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอน และกิจกรรมภายหลังการเรียน เช่น การตรวจรายงาน การตรวจการบ้าน และข้อสอบ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้กินเวลาค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นงานหลัก แต่งานที่นอกเหนือจากการสอนแต่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการสอน ได้แก่ การค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ รวมถึงงานเพื่อสังคมส่วนรวมด้วย

จากการศึกษาของ Robert L. Williams¹⁰ ในสหรัฐอเมริกา ทำให้เป็นที่เชื่อถือได้ว่า ปริมาณงานมากที่สุดที่คณาจารย์จะเท่ากับ 50 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะแยกรายละเอียดของงานได้ คือ ใช้ในการสอนประมาณ 32 ชั่วโมง, ในการบริหารประมาณ 5 ชั่วโมง, ในการทำวิจัยประมาณ 10 ชั่วโมง และ 2 ชั่วโมงเพื่องานสาธารณะอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงโดยละเอียดจากตารางต่อไป



¹⁰Robert L. Williams, The Administration of Academic Affairs in Higher Education (Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1965), p.89.

จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของคณาจารย์โดยแยกตามตำแหน่ง

ชนิดของงาน	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อสัปดาห์						
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผู้สอน	อาจารย์	ผู้ช่วยสอน	ทุกตำแหน่ง
การสอน							
สอนในชั้นเรียน	10.98	12.06	11.52	13.12	12.33	15.18	12.46
ให้คำปรึกษาด้านการสอน	.86	.82	1.06	.67	1.91	.03	.73
ให้คำปรึกษาด้านวิจัย	2.50	2.33	1.69	.74	.52	.05	1.52
กิจกรรมการสอนอื่น ๆ *	14.41	16.02	17.42	19.84	23.74	23.06	18.10
การสอนรวม	28.75	31.23	31.69	34.37	38.50	38.32	32.81
การบริหาร	9.32	6.06	5.24	2.16	3.48	.32	5.08
การทำวิจัย	11.75	12.78	12.39	9.21	10.36	.38	9.23
การบริการสาธารณะ	3.52	2.53	1.52	.54	1.17	.27	1.88
รวม	53.34	52.60	50.84	46.36	53.51	39.29	49.00

* หมายถึง การตรวจการบ้าน, ตรวจข้อสอบ, การเตรียมตัวเพื่อการสอน

ที่มา: Robert L. Williams, The Administration of Academic Affairs in Higher Education, Table 8, p. 89.

ดร.อมร รัชศาสตร์¹¹ ได้ชี้แจงถึงมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา ซึ่งจัดสอนแบบปีละ 2 ภาค (Semester System) ส่วนใหญ่ยึดถือหลักเกณฑ์ว่า การทำงานเต็มเวลาของอาจารย์ตามปกติ ได้แก่

1. การสอน (แบบบรรยาย) ในระดับชั้นปริญญาตรี 12 หน่วยกิตต่อภาค หรือ
 2. การสอน (แบบบรรยาย) ในระดับบัณฑิตศึกษา 9 หน่วยกิตต่อภาค
- นอกจากนี้มีการเทียบหน่วยงานต่าง ๆ ออกเป็นหน่วยกิต ดังนี้
3. วิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาโท 3 เล่ม เท่ากับการสอนชั้นบัณฑิตศึกษา 1 หน่วยกิต

ต่อภาค

4. การสอนทบทวน หรือสอนในห้องปฏิบัติการ 2 ชั่วโมง เท่ากับการสอนแบบบรรยาย 1 ชั่วโมง

จะเห็นว่า การสอนแบบบรรยายนั้น ในระดับปริญญาตรีต้องสอน 12 หน่วยกิต (1 หน่วยกิตตามปกติหมายถึงการบรรยาย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 16 ชั่วโมงต่อหนึ่งภาคการศึกษา หรือ 20 ชั่วโมงทำงานใน 1 ภาค)

ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษานั้น ต้องสอน 9 หน่วยกิต เนื่องจากว่าต้องมีการเตรียมตัวสอนมากกว่า ในชั้นปริญญาตรีนั้น สำหรับการสอน 1 ชั่วโมง จะต้องมีการเตรียมตัวสอนในวิชานั้น 2 ชั่วโมง ซึ่งก็คือ เมื่ออาจารย์ทำการสอน 1 ชั่วโมงในชั้นเรียน จะหมายถึงชั่วโมงทำงานจริง ๆ 3 ชั่วโมงนั่นเอง ส่วนระดับบัณฑิตศึกษานั้น ต้องมีการเตรียมการสอนล่วงหน้าถึง 3 ชั่วโมง ก็หมายความว่า เมื่ออาจารย์ทำการสอน 1 ชั่วโมง จะหมายถึงการมีชั่วโมงทำงานจริง ๆ ถึง 4 ชั่วโมง

เพราะฉะนั้น ในการทำงาน 1 ภาคการศึกษานั้น ผู้สอนในชั้นบัณฑิตศึกษา และชั้นปริญญาตรีจะเท่ากัน คือ 720 ชั่วโมง (ทำงาน 20 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง) กล่าว

¹¹อมร รัชศาสตร์, "การประเมินผลงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี," รายงานการสัมมนาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัย, สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2510. หน้า 2-3.

อีกนัยหนึ่งคือ ในรอบ 1 ปี อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะมีชั่วโมงทำงานเท่ากับ 1,440 ชั่วโมง ซึ่งเป็นตัวเลขใกล้เคียงกับที่ทางราชการไทยใช้เป็นเกณฑ์คำนวณในการทำงาน คือ 1,380 ชั่วโมงต่อปี¹² จึงเห็นว่า ควรนำหลักเกณฑ์และวิธีคิดประมาณงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย โดยอนุวรรตคามหลักของไทยและต่างประเทศ คือ ประมาณ 1,380 - 1,440 ชั่วโมงต่อปี เป็นเกณฑ์การทำงานเต็มเวลาตลอดปี

อย่างไรก็ตาม เมื่อจะคิดชั่วโมงการทำงานในรอบปีนั้น อาจารย์ซึ่งทำงานด้านวิชาการจะต้องใช้เวลาในการเตรียมการล่วงหน้า จึงไม่อาจจะจัดประเภทของผลงานได้จาก ชั่วโมงทำงานในที่ทำงานอย่างเดียว เพราะจะต้องอ่าน ค้นคว้า เขียนตำรา ทดลองต่าง ๆ นอกเวลาราชการด้วย ดังนั้น คร.อมร รัชศาสตร์ จึงเสนอมาตรฐานการวัดปริมาณงาน โดยเทียบชั่วโมงให้เป็นขรรมยั้งชั้น คือ

¹²เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

ชนิดของงาน	ปริมาณ (ชั่วโมง)	คิดเป็นหน่วยผลิต ภาพ (Productivity Unit)	หมายเหตุ
1. การบรรยายในชั้นมัธยมศึกษา	1	4	
2. การบรรยายในชั้นปริญญาตรี	1	3	
3. การสอนแบบทบทวน หรือปฏิบัติการ	1	2	
4. การบรรยายพิเศษ หรือการอบรม	1	2-4	แล้วแต่ความยากง่าย
5. การแนะนำวิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาเอก	1 เรื่อง	180	คิดเฉพาะวิทยานิพนธ์ เสร็จในรอบปีนั้น
6. การแนะนำวิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาโท	1 เรื่อง	60	"
7. การแนะนำวิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาตรี	1 เรื่อง	40	"
8. การเป็นกรรมการสอบรวบยอดชั้นปริญญาเอก	1 เรื่อง	20	"
9. การเป็นกรรมการสอบรวบยอดชั้นปริญญาโท-ตรี	1 เรื่อง	10	"
10. การทำงานบริหารหรือธุรการ	1	1	
11. การทำงานวิจัย	1	1	นับชั่วโมงเตรียมการ
12. การเข้าประชุมหรือเป็นกรรมการต่าง ๆ	1	1	รวมเวลาเตรียมการ และเดินทาง
13. การทำหน้าที่บรรณาธิการ	1	1	รวมเวลาที่ใช้ทุกด้าน
14. การนับชั่วโมงทำงานอื่น ๆ ให้ออกตามความเป็นจริง	1	1	

ที่มา: คู่มือการวัดที่ 12.

อย่างไรก็ตาม จากบทความและการวิจัยข้างต้น เป็นการคิดปริมาณงานสอนที่ให้ความสำคัญแก่ระดับของนักศึกษา โดยแบ่งเป็นระดับปริญญาตรี และ บัณฑิตศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานที่ต่างกันของคณาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอน จำนวนชั่วโมงสอน และจำนวนชั่วโมงการเตรียมตัวเพื่อการสอน และกิจกรรมหลังการสอน ก็ยังแตกต่างกันไปในแต่ละระดับ แต่มีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปจากการอธิบายข้างต้น และปัจจัยชนิดนี้ยังไม่นำเข้ามาเป็นส่วนในการคิดหาปริมาณการทำงานของคณาจารย์เลย ปัจจัยนั้นได้แก่ จำนวนนิสิตที่คณาจารย์ทำการสอนในแต่ละชั้น ซึ่งมีความสำคัญ และควรจะนำเข้ามาพิจารณาด้วย เนื่องจากจำนวนนิสิตที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นย่อมมีผลต่อการสอน การเตรียมตัวสอน และกิจกรรมหลังการสอน ความพยายามของคณาจารย์ที่ให้กับขนาดของชั้นเรียนที่แตกต่างกัน ก็ยังมีความผิดแผกจากกันไปด้วย เพราะฉะนั้น เพื่อความสมบูรณ์ในการคิดหาปริมาณงานสอนของคณาจารย์ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงผลึกภาพของคณาจารย์ จำเป็นต้องมีการนำเอาจำนวนนิสิตเข้ามาพิจารณาด้วย

ดร.ชัย มุกตพันธ์¹³ ได้เสนอว่า จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานเต็มที่ของอาจารย์แต่ละคนเมื่อคิดเทียบกับการสอนแล้วไม่ควรเกิน 12 หน่วย โดยถือหลักดังนี้

1. การสอนในชั้นที่มีนิสิตนักศึกษาไม่เกิน 40 คน
 - การปฐกฐา 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เทียบเท่า 1 หน่วย
 - การปฏิบัติการ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เทียบเท่า 1 หน่วย

ในกรณีที่มีนิสิตนักศึกษาในวิชานั้นน้อยกว่า 10 คน ให้คิด 0.1 หน่วยต่อผู้เรียน 1 คน

2. การให้คำปรึกษาแนะนำแก่นิสิต ให้คิด 1 หน่วยต่อนิสิต 50 คน

¹³ชัย มุกตพันธ์, "การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย," เอกสารประกอบการสัมมนา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล, สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2513. หน้า 103.

3. การควบคุมวิทยานิพนธ์

นิสิตปริญญาโท 1 คน คิดให้เท่ากับ 0.8 หน่วย

นิสิตปริญญาเอก 1 คน คิดให้เท่ากับ 1 หน่วย

00540-1

4. การวิจัยของอาจารย์ ให้คิดร้อยละของเวลาที่ใช้ คุ้มค่าย 12

5. สำหรับการประชุม และการเป็นกรรมการ ให้คิดร้อยละของเวลาที่ใช้ไป คุ้มค่าย 12 แต่คงไม่เกิน 2 หน่วย

จำนวนชั่วโมงสอนสำหรับอาจารย์ใน 1 สัปดาห์นั้น มีผู้แสดงความเห็นไว้ คือ คร.กำแหง พลากร¹⁴ ซึ่งเสนอว่า สำหรับการสอนนั้นอย่างมากไม่ควรจะเกินอาทิตย์ละ 12 ชั่วโมง โดยแยกเป็นการสอนแบบบรรยายประมาณ 4 ชั่วโมง และสอนภาคปฏิบัติอีก 8 ชั่วโมง ซึ่งความคิดในแง่ที่ว่า การสอนควรจะเป็นอาทิตย์ละ 12 ชั่วโมงนี้ ก็ได้รับการยืนยันจากข้อเสนอของ คร.อาชิบอแล็ค บี ซอร์ และ คร.ช่าง บัวศรี¹⁵ โดยกล่าวว่า ใ้มี ัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมสมมติฐานที่ว่า อัตราการสอนเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเมืองไทย ควรเป็น 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่กล่าวถึงเรื่องของการแบ่งปริมาณงานระหว่างการสอน แบบบรรยายและปฏิบัติการว่า ยังเป็นเรื่องที่ถกเถียงกันมานานแล้ว และคงจะตกลงกันไม่ได้ ไปอีกหลายปี แต่สำหรับการคิดปริมาณงานนั้น ถือว่า ชั่วโมงสอนในห้องเรียน 1 ชั่วโมง ต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าด้วย 2 ชั่วโมง ดังนั้น การสอนในชั้น 1 ชั่วโมง จะเท่ากับ การทำงานจริง ๆ 3 ชั่วโมง สำหรับชั่วโมงต่าง ๆ ที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติการ และ การสอนทบทวน ถือว่าให้เวลาเตรียมการน้อยกว่าการสอนในชั้นเรียน

¹⁴กำแหง พลากร, เรื่องเดิม, หน้า 23.

¹⁵อาชิบอแล็ค บี ซอร์, ช่าง บัวศรี, การวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย, ฉบับที่ 4, หน้า 52.

นอกจากข้อถกเถียงในเรื่องของการแบ่งเวลาการสอนระหว่างการสอนแบบบรรยาย กับปฏิบัติการแล้ว ข้อคิดเห็นในเรื่องของการแบ่งเวลาระหว่างการสอนและงานอื่น ๆ ก็ยังเป็นที่ยังถกเถียงกันอยู่ ดังจากความเห็นของ J. Douglas Brown¹⁶ ที่พูดเพียงว่า เวลาสำหรับการสอนกับการทำวิจัยควรจะอยู่ในลักษณะส่วนกลับซึ่งกันและกัน แต่จากการประชุมของสโมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย¹⁷ ได้เสนอลักษณะการแบ่งเวลาปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ คือ ใช้เวลาเกี่ยวกับการสอนร้อยละ 60 สำหรับวิจัยและบริหารร้อยละ 30 และ 10 ตามลำดับ

แนวความคิดสำคัญในวิทยานิพนธ์

เท่าที่ปรากฏ การวิจัยในเรื่องผลผลิตภาพการทำงานของคณาจารย์เป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ และมีผู้ทำวิจัยน้อยมาก โดยเฉพาะในด้านเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน ที่เป็นการศึกษาค่าคุณภาพของประชากรเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งความสำคัญนั้นก็ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านปริมาณเลย

แนวความคิดที่สำคัญที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ในสภาพความเป็นจริง ต้องการทราบผลผลิตภาพการทำงานของแรงงานผู้ทำการสอนและวิจัย (Actual Productivity)
2. ในสภาพที่ควรจะเป็น ต้องการทราบผลผลิตภาพการทำงานของคณาจารย์ว่าควรเป็นอย่างไร (Potential Productivity) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และลดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษาชั้นอุดมศึกษา

¹⁶J. Douglas Brown, The Liberal University: An Institutional Analysis (New York: McGraw-Hill Book Company, 1969), p. 176.

¹⁷สโมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, การสัมมนาเรื่อง วิกฤตการณ์ทางวิชาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2513. หน้า 12.

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเพื่อที่จะนำมาใช้ในการพิสูจน์ซึ่งสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้นว่า ปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันมีมากเกินไป ซึ่งเพื่อการนี้ ผู้วิจัยจะวัดผลคุณภาพ โดยใช้วิธีหาปริมาณงาน ซึ่งคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจำแนกออกเป็นงานสอน งานวิจัยค้นคว้า และงานบริหาร

การศึกษานี้จะได้พิจารณาถึงปริมาณงานทุกชนิดทั้งงานวิชาการและงานอื่น ที่คณาจารย์ประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปฏิบัติในรอบ 1 ปี ระหว่างปีการศึกษา 2516 คือทั้งภาคการศึกษาต้นและปลาย ทั้งในส่วนที่ทำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสถาบันอื่น ๆ โดยทำการสุ่มตัวอย่างขนาดประมาณร้อยละ 60 ของจำนวนคณาจารย์ประจำทั้งสิ้น 11 คณะ และ 1 สถาบัน ดังต่อไปนี้ คือ

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะนิติศาสตร์
3. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
4. คณะเกษตรกรรมศาสตร์
5. คณะรัฐศาสตร์
6. คณะวิทยาศาสตร์
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะเศรษฐศาสตร์
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
10. คณะอักษรศาสตร์
11. คณะนิเทศศาสตร์
12. สถาบันประชากรศาสตร์

คณะที่ได้รับการยกเว้นคือ

1. คณะแพทยศาสตร์
2. คณะสัตวแพทยศาสตร์

3. คณะทันตแพทยศาสตร์

4. บัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องจากมีลักษณะพิเศษของลักษณะงานต่างออกไป คือ คณะแพทยศาสตร์, สัตวแพทย-
ศาสตร์ และทันตแพทยศาสตร์ มีลักษณะของงานสอนเป็นแบบปฏิบัติการและสอนแบบบรรยายรวม
กันไปเป็นส่วนใหญ่ จึงแยกใ้ลำบาก ส่วนบัณฑิตวิทยาลัยนั้น ไม่ได้มีกิจกรรมด้านการสอนโดย
ตรง โดยที่บัณฑิตวิทยาลัยเป็นเพียงองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานและบริการในการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษาเท่านั้น

นอกจากนั้น การวิจัยนี้ยังไม่รวมครอบคลุมถึงอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตทั้งแผนก
ประถมและมัธยมซึ่งสังกัดในคณะครุศาสตร์ด้วย ทั้งนี้เพราะสาเหตุของลักษณะการสอน และ
เนื้อหาของวิชาที่สอนจะแตกต่างไปจากการศึกษาในชั้นอุดมศึกษาตามปกติที่สอนในคณะอื่น ๆ
โดยทั่วไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประการแรก การทำวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นวิธีการหนึ่งของการนำเอาความรู้ด้านทฤษฎี
ในทางเศรษฐศาสตร์ในชั้นปริญญาโทที่กำลังศึกษา อันได้แก่วิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์
และกำลังคน เพื่อนำมาใช้ประยุกต์ให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในด้านการ
หาแนวทางหรือหลักเกณฑ์เบื้องต้นในการวัดผลผลิตภาพของกำลังคนในระดับคณาจารย์

ประการที่สอง ผลจากการวิจัยจะเป็นเครื่องชี้ถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นใน
เรื่องของผลผลิตภาพการทำงานของคณาจารย์เป็นส่วนรวม

ประการที่สาม ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัญหาที่มี และหาทางแก้ไขปัญห
ดังกล่าว

ประการสุดท้าย ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางให้คณาจารย์และผู้บริหารการศึกษา
สามารถใช้เป็นนโยบายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ต่อไป

คำจำกัดความ

- ประชากร หมายถึง คณาจารย์ทั้งสิ้น
- คณาจารย์ หมายถึง ศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์และอาจารย์ชั้นพิเศษ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นอาจารย์ประจำ
- ตำแหน่ง หมายถึง ศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์และอาจารย์ชั้นพิเศษ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์เอก, อาจารย์โท และ อาจารย์ตรี
- คุณวุฒิ หมายถึง ประจัญเอก, ประจัญโท และ ประจัญตรี
- ตัวอย่าง หมายถึง คณาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่างโดยการสุ่ม
- การสอน หมายถึง กิจกรรมในชั้นเรียนปกติ ประกอบไปด้วยการบรรยาย ซึ่งรวมถึงการสัมมนา นอกจากนี้ มีการสอนแบบปฏิบัติการซึ่งรวมถึงการทบทวน การสอนจะรวมถึงกิจกรรมหลังการสอน อันได้แก่การเตรียมการสอนด้วย
- การวิจัยและค้นคว้า หมายถึง การศึกษาค้นวิชาการเพื่อความแตกฉานและรอบรู้ ได้แก่ การเขียนตำรา, แปลหนังสือ, เขียนคำบรรยาย และทำวิจัย ซึ่งในที่นี้จะใช้คำว่า "การวิจัย" แทน "การวิจัยและค้นคว้า" ในแบบสอบถาม
- งานบริหาร หมายถึง การทำหน้าที่การบริหารของมหาวิทยาลัย ฝ่ายธุรการ หรือ การเป็นกรรมการต่าง ๆ และหน้าที่อื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
- อื่น ๆ หมายถึง งานที่นอกเหนือจากการสอน, การวิจัย, การบริหาร และ ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงต่อสัปดาห์ในการสอน, ปรึกษาวิทยานิพนธ์, การวิจัย, การบริหาร และอื่น ๆ
- หน่วย หมายถึง หน่วยที่ใช้วัดผลผลิตการทำงาน (Productivity Unit)
- ผลผลิต หมายถึง คุณภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ โดยคิดเป็นหน่วย ซึ่งมีวิธีการคำนวณ
- นอกชาย หมายถึง ตัวอย่างซึ่งทำการสอนน้อยกว่า 1 ปี หรือไม่ได้ทำการสอน

ไม่ชอบ หมายถึง ตัวอย่างที่กำลังศึกษาต่อ, ภูเขา หิ้งในและต่างประเทศ,
ผู้วิจัยไม่สามารถพบได้, ตัวอย่างป่วย, ลาดอก, โอน, ไม่ยอมรับแบบสอบถาม โดยในกรณี
ดังกล่าวยกเว้นตัวอย่างที่ผู้วิจัยไม่สามารถพบได้ หรือไม่ยอมรับแบบสอบถาม จะส่งตัวอย่าง
ใหม่ทดแทน (replacement) 1 ครั้ง

ปีการศึกษา 2516 หมายถึง ภาคต้นและภาคปลายของปีการศึกษา 2516