

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ :  
กรณีอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นางสาว ดวงใจ ดิยวลีย์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. มยุรี	อนุমানราชชน	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. ปรีชา	เจ็งเจริญ	กรรมการ
คุณ เฉลิมเกียรติ	ณ ปิ่น	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนและวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ในแต่ละคณะและภาควิชา 2) ระบุผลกระทบของการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไปปฏิบัติ 3) เสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นหัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 53 คน และผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/Window และนำเสนอเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และอัตราส่วน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนและวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ ใน 3 กลุ่มสาขาวิชาพบว่า ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เกณฑ์ภาระงาน

สอนของทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์สอดคล้องกับภาระงาน ในขณะที่กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ไม่สอดคล้องกับภาระงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาภาระงานสอนจากอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ได้แก่ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ

2. ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นโยบายได้ส่งผลกระทบต่องานสอน งานวิจัย และงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ส่วนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นโยบายได้ส่งผลกระทบต่องานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการแก่ชุมชน นอกเหนือจากนั้นนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา นอกจากนี้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ได้แก่ ระบบสารสนเทศ การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร และความรู้ความสามารถของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) หลักเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ ควรพิจารณากรอบอัตรากำลังตามลักษณะสาขาวิชาให้ชัดเจน และทำการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ 2) ด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ แต่ละคณะควรกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการบริหาร ควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน มีการประสานงานกันของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) มหาวิทยาลัยควรกำหนดระบบการดำเนินงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแก้ไขผลกระทบที่มีต่อคุณภาพการศึกษา 5) หน่วยงานที่กำหนดนโยบายควรประสานงานกันในการกำหนดนโยบายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีความชัดเจน 6) ควรมีการกำหนดมาตรการเสริม เพื่อให้การนำนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น จัดตั้งองค์การเพื่อดำเนินงานตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน

**Thesis Title** Impacts of the Size Determination Policy in Public Sector :  
A Case of Chiang Mai University Faculty Staff

**Author** Miss Duangchai Tiyawalee

**M.P.A.** Public Administration

**Examining Committee :**

Lecturer Dr. Mayuree Anumanrajadhon	Chairman
Lecturer Dr. Preecha Jengjalern	Member
Mr. Chalermkiat Na Pan	Member

**Abstract**

The objectives of this study are 1) To analyze the appropriateness of teaching and working load criteria and working load of teaching staff in each faculty and department. 2) To identify the impact of the implementation of size determination policy in public sector. 3) To suggest the appropriate guidelines in implementing this size determination policy at Chiang Mai University.

The sample group used in this study composed of 53 Department Heads from three different disciplines of Chiang Mai University , namely Science and Technology, Health Science , and Humanities and Social Sciences. In addition , three senior administrators from the Rector office were included. The primary data used in the analysis were obtained by questionnaires and interviews , analyzed by the SPSS/Window program and presented in the forms of descriptive statistics : frequency, percentage and ratio.

The major findings can be summarized as follows :

1. The analysis for the appropriate teaching and working load of the staff indicated that the criteria for teaching load proposed by the university beaurcau was suitable with teaching

activities for both Bachelor and Master degree programs for the Science and Technology field. The number of teaching staff was very appropriate with the work load assigned. However, the criteria was not suitable for teaching activities in Health Science, and Humanities and Social Sciences fields at both graduate and undergraduate. The number of staff members was not suitable for working load of the two fields. Comparing teaching load of the staff in term of the number of full time students, it was found that 1) In Science and Technology fields, the faculty members had higher teaching load. 2) The faculty of Veterinary Medicine had higher teaching load among the Health Science fields. 3) The faculties with higher teaching load among Humanities and Social Sciences fields were Fine Arts, Humanities, and Business Administration.

2. As for the impacts of the size determination policy in public sector, it was found that the policy had an impact on teaching, research, and advising activities of staff members in the fields of Science and Technology as well as in Humanities and Social Sciences. This policy also had an impact on teaching, research, and community service activities of staff members in the Health Science field. Furthermore, the policy affected the morale and motivation of the staff in those three fields. It was also found that administrative factors such as information system, evaluation and feedback system, characteristic of organization, resource adequacy, and knowledge and capability of personnels affected the policy implementation.

3. Recommendations and guidelines are as follows : 1) The criteria for determining the number of staff members should take into consideration the manpower in each discipline and work load analysis. 2) Each departmental faculty should have a clear job description for the staff members and set up a committee for performance evaluation. 3) Personnel development and cooperation between implementation units are necessary for successful implementation of this policy. 4) The university should develop an efficient and flexible system to tackle the problems that will affect the academic quality. 5) The policy making units must cooperate with one another in setting up the objectives and direction of the University. 6) For the successful implementation of the size determination policy , the university should establish supporting organizations or supplementary measures to cope with the rising demand in administration.