

บทที่ 3

ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการนํานโยบายกำหนดขนาดกำลังคนสายอาจารย์ไปปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยและวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ โดยพิจารณาจากข้อมูลสถิติภูมิในส่วนของการวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์ และจากแบบสอบถามซึ่งถามหัวหน้าภาควิชา จำนวนทั้งสิ้น 53 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประกอบด้วย 4 คณะ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ , คณะวิทยาศาสตร์ , คณะอุตสาหกรรมเกษตร , คณะวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพประกอบด้วย 6 คณะ ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ , คณะเภสัชศาสตร์ , คณะเทคนิคการแพทย์ , คณะพยาบาลศาสตร์ , คณะแพทยศาสตร์ , คณะสัตวแพทย์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 6 คณะ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ , คณะศึกษาศาสตร์ , คณะวิจิตรศิลป์ , คณะสังคมศาสตร์ , คณะบริหารธุรกิจ , คณะเศรษฐศาสตร์ โดยบทนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย และวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์

ตอนที่ 3 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการนํานโยบายกำหนดขนาดกำลังคนสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปปฏิบัติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ , อายุ , ระดับการศึกษา , อายุการทำงานด้านการสอน , ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร , ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาขาวิชา ข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปของตาราง โดยวิเคราะห์ความถี่ , ร้อยละ , ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา	จำนวน (N = 53 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	30	56.6
- หญิง	23	53.4
2. อายุ (ปี)		
- 30 – 40 ปี	6	11.3
- 41 – 50 ปี	17	32.1
- 51 – 60 ปี	30	56.6
X = 50.2 ปี S.D. = 7		
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	3	5.7
- ปริญญาโท	27	50.9
- ปริญญาเอก	23	43.4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา	จำนวน (N = 53 คน)	ร้อยละ
4. อายุการทำงานด้านการสอน (ปี)		
- 10 – 20 ปี	28	52.8
- 21 – 30 ปี	20	37.7
- 31 ปีขึ้นไป	5	9.5
X = 22.9 ปี S.D. = 10.23		
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร		
- 0 – 5 ปี	28	52.8
- 6 – 10 ปี	20	37.7
- 11 ปีขึ้นไป	5	9.5
X = 5 ปี S.D. = 6		
6. ตำแหน่งทางวิชาการ		
- อาจารย์	11	20.8
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20	37.7
- รองศาสตราจารย์	22	41.5
7. สังกัดกลุ่มสาขาวิชา		
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13	24.5
- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	49.1
- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	26.4

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 3.1 พบว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.6 และเพศหญิง ร้อยละ 43.4 โดยหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 56.6 รองลงมา คือ 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.1 และ 30 – 40 ปี ร้อยละ 11.3 ตามลำดับ โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 50.2 ปี

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ ปริญญาเอก ร้อยละ 43.4 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีอายุการทำงานด้านการสอน 10 – 20 ปี ร้อยละ 52.8 , 21 – 30 ปี ร้อยละ 37.7 และ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.5 โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุการทำงานด้านการสอนเฉลี่ยเท่ากับ 22.9 ปี

ส่วนใหญ่หัวหน้าภาควิชามีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร 0 – 5 ปี ร้อยละ 52.8 , รองลงมาคือ 6 – 10 ปี ร้อยละ 37.7 และ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.5 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเท่ากับ 5 ปี

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 41.5, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 37.7 และอาจารย์ ร้อยละ 20.8

หัวหน้าภาควิชาสังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 26.4 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 24.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยและ
วิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์

2.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย โดยการ ศึกษาทัศนคติที่มีต่อเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและไม่มีความเหมาะสม ในส่วนนี้จะเสนอในรูป ตาราง โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

กลุ่มสาขาวิชา	ระดับการศึกษา	เกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย	
		เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ปริญญาตรี	61.5	38.5
	บัณฑิตศึกษา	66.7	33.3
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	ปริญญาตรี	38.5	61.5
	บัณฑิตศึกษา	42.3	57.7
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ปริญญาตรี	35.7	64.3
	บัณฑิตศึกษา	28.6	71.4

จากตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีร้อยละ 61.5 และบัณฑิตศึกษาร้อยละ 66.7 ในขณะที่หัวหน้าภาควิชาบางส่วนเห็นว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีร้อยละ 38.5 และบัณฑิตศึกษาร้อยละ 33.3 ในระดับปริญญาตรีหัวหน้าภาควิชาให้ความเห็นว่าทบวงมหาวิทยาลัยเน้นการสอนมากเกินไป กล่าวคือ มีการกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้การสอนไม่มีคุณภาพ และไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำการค้นคว้าวิจัย นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติคือ อาจารย์อาวุโสมักจะต้องรับภาระงานสอนมาก ในขณะที่อาจารย์รุ่นใหม่มีปัญหาเรื่องภาระงานไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของทบวง และในส่วนของภาควิชาที่มีหลักสูตรเน้นการฝึกปฏิบัติและวิจัย หากใช้เกณฑ์ของทบวงอาจทำให้การดูแลและติดตามโครงการวิจัยของนักศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในขณะที่บางภาควิชาที่ไม่มีการปฏิบัติการ ควรกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้มากกว่าที่เกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

ในระดับบัณฑิตศึกษา หัวหน้าภาควิชาให้เหตุผลว่าจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามประกาศของทบวงมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา โดยเฉพาะการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ ในขณะที่แผนใดไม่มีการทำวิทยานิพนธ์ควรจะมีการกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาสูงกว่าที่เกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยไม่เหมาะสมทั้งในระดับปริญญาตรีร้อยละ 61.5 และระดับบัณฑิตศึกษาร้อยละ 57.7 เนื่องจากในระดับปริญญาตรีถ้าคิดตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยพบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันน้อยกว่าเกณฑ์ที่ทบวงกำหนดมาก นอกจากนี้ในการพิจารณาภาระงานของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ควรศึกษาในรายละเอียดของลักษณะงานที่ทำ กล่าวคืองานสอนภาคทฤษฎีสามารถใช้เกณฑ์ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด แต่งานสอนภาคปฏิบัติหรืองานคุมห้องแลปเป็นงานสอนที่ต้องใช้เวลามาก และต้องดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันการผิดพลาด ควรจะกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้ต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงกำหนด

ในระดับบัณฑิตศึกษาควรมีการกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้ต่ำกว่าที่เกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด เนื่องจากในบางภาควิชามีการจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้จะต้องรับผิดชอบสอนให้กับคณะอื่นๆ ทำให้จำนวนอาจารย์มีไม่เพียงพอสำหรับการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่เห็นด้วยว่า เกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมในระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 38.5 และบัณฑิตศึกษาร้อยละ 42.3

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3 ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 71.4 ในระดับบัณฑิตศึกษา เห็นว่าภาระงานของทบวงมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะในระดับปริญญาตรีไม่สามารถเป็นไปตามเกณฑ์ได้เนื่องจากอาจารย์มีจำนวนน้อยกว่าภาระงานสอนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นปัญหาอย่างมากกับสาขาวิชาที่มีความต้องการอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้นในการพิจารณาภาระงาน ควรจะพิจารณาจำนวนวิชาที่เปิดสอนและจำนวนนักศึกษาที่ต้องการเรียนแต่ละวิชา นอกจากนี้ได้ให้ความเห็นว่าในการคิดเกณฑ์ภาระงานอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย โดยกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ซึ่งเป็นสูตรสำเร็จตายตัวเช่นเดียวกับการพิจารณาภาระงาน

ของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรม ถือว่าไม่เหมาะสมต่องานสอนที่เป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์”

ในระดับบัณฑิตศึกษา เกณฑ์ภาระงานของอาจารย์ไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบันอาจารย์ที่มีความรู้และมีประสบการณ์มีจำนวนน้อย ในขณะที่งานระดับบัณฑิตศึกษามีการฝึกปฏิบัติมากหรือมีหลายโครงการที่จะต้องรับผิดชอบ ดังนั้นควรมีการกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้ต่ำลง โดยเฉพาะระดับปริญญาเอกเพราะจะต้องสอนในลักษณะตัวต่อตัว ส่วนหัวหน้าภาควิชาเห็นว่าเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมมีเพียงร้อยละ 35.7 ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 28.6 ในระดับบัณฑิตศึกษา

2.2 การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์

2.2.1 การวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์ ปีการศึกษา 2542

ในส่วนนี้เป็นเรื่องการวิเคราะห์อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากข้อมูลทุติยภูมิ การเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์ จะนำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละและอัตราส่วน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ดังนี้

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 3.3 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะเกษตรศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 10)
ร่วมภาควิชา	54.0	5.4	17	11.6	*
เศรษฐศาสตร์เกษตร	120.8	12.1	13	0.9	1 : 9.3
ส่งเสริมและเผยแพร่					
การเกษตร	98.0	9.8	11	1.2	1 : 8.9
สัตวศาสตร์	162.9	16.3	19	2.7	1 : 8.6
พืชสวน	186.3	18.6	23	4.4	1 : 8.1
กีฏวิทยา	69.7	7.0	10	3.0	1 : 7.0
โรคพืช	80.9	8.1	12	3.9	1 : 6.7
พืชไร่	126.7	12.7	22	9.3	1 : 5.8
ปฐพีศาสตร์และ อนุรักษศาสตร์	92.9	9.3	20	10.7	1 : 4.6
รวม	992.3	99.2	147	48	1 : 6.8

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.3 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะเกษตรศาสตร์กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะ ต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 3.2 คน (คำนวณจาก 10-6.8) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า ทุกภาควิชามีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำสุด คือ ภาควิชาปฐพีศาสตร์และอนุรักษศาสตร์ (1 : 4.6) รองมาเป็นภาควิชาพืชไร่ (1 : 5.8) ภาควิชาโรคพืช (1 : 6.7) และภาควิชากีฏวิทยา (1 : 7.0) ตามลำดับ

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงมากกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 48 คน แสดงว่า โดยรวมคณะยังสามารถรับผิดชอบภาระงานสอนเพิ่มได้อีกโดยไม่ต้องเพิ่มอาจารย์ในทุกภาควิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาปฐพีศาสตร์และอนุรักษศาสตร์มีอัตรากำลังอาจารย์มากกว่าเกณฑ์ทบวงจำนวน 11 คน

ตารางที่ 3.4 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 10)
รวมภาควิชา	72.3	7.2	*	-7.2	*
คณิตศาสตร์	883.0	88.3	35	-53.3	1 : 25.2
เคมี	1,189.9	119.0	62	-57.0	1 : 19.2
สถิติ	403.7	40.4	21	-19.4	1 : 19.2
ฟิสิกส์	776.6	77.7	50	-27.7	1 : 15.5
ชีววิทยา	815.8	81.6	57	-24.6	1 : 14.3
วิทยาการคอมพิวเตอร์	278.3	27.8	20	-7.8	1 : 13.9
ธรณีวิทยา	139.5	14.0	25	11.0	1 : 5.6
เคมีอุตสาหกรรม	54.5	5.4	15	9.6	1 : 3.6
รวม	4,613.5	461.4	285	-176.4	1 : 16.2

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.4 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าการะงานสอนของอาจารย์ในคณะ สูงกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 6.2 คน (คำนวณจาก 10-16.2) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า ภาควิชาส่วนใหญ่มีภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาที่มีภาระงานสูงสุดคือ ภาควิชาคณิตศาสตร์ (1 : 25.2) รองลงมาเป็นภาควิชาเคมี (1 : 19.2) ภาควิชาสถิติ (1 : 19.2) ภาควิชาฟิสิกส์ (1 : 15.5) ภาควิชาชีววิทยา (1 : 14.3) และภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (1 : 13.9) ตามลำดับ ส่วนภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงมีเพียง 2 ภาควิชา คือ ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม (1 : 3.6) และภาควิชาธรณีวิทยา (1 : 5.6)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 176 คน แสดงว่า อาจารย์ของคณะรับผิดชอบงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สมควรเพิ่มจำนวนอาจารย์เพื่อให้เพียงพอกับงานที่คณะรับผิดชอบสอน โดยเรียงลำดับความจำเป็นตามน้ำหนักร้อยละของความขาดแคลนตามลำดับคือ ภาควิชาเคมี 57 คน ภาค

วิชาคณิตศาสตร์ 53 คน ภาควิชาฟิสิกส์ 28 คน ภาควิชาชีววิทยา 25 คน ภาควิชาสถิติ 19 คน และ ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ 8 คน

ตารางที่ 3.5 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 10)
วิทยาฯ และเทคโนโลยี					
การอาหาร	81.9	8.2	10	1.8	1 : 8.2
วิศวกรรมอาหาร	26.9	2.7	5	2.3	1 : 5.4
เทคโนโลยีการพัฒนา					
ผลิตภัณฑ์	27.9	2.8	7	4.2	1 : 4.0
เทคโนโลยีชีวภาพ	18.9	1.9	8	6.1	1 : 2.4
เทคโนโลยีการบรรจุ	-	-	5	5.0	1 : 0.0
รวม	155.6	15.6	35	19.4	1 : 4.4

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.5 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะอุตสาหกรรมเกษตรกับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะ คำนวณได้เกินกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 5.6 คน (คำนวณจาก 10-4.4) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า ทุกภาควิชามีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำสุดคือ ภาควิชาเทคโนโลยีการบรรจุ (1 : 0.0) รองลงมาเป็นภาควิชาเทคโนโลยีชีวภาพ (1 : 2.4) ภาควิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (1 : 4.0) และภาควิชาวิศวกรรมอาหาร (1 : 5.4) ตามลำดับ

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงมากกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 19 คน แสดงว่าโดยรวมคณะยังสามารถรับผิดชอบภาระงานเพิ่มได้อีกโดยไม่ต้องเพิ่มอาจารย์ในทุกภาควิชา โดยภาควิชาเทคโนโลยีชีวภาพมีอัตรากำลังอาจารย์มากกว่าเกณฑ์ทบวงที่สุดจำนวน 6 คน

ตารางที่ 3.6 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบสู่ฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1 : 10)
รวมภาควิชา	60.4	6.0	*	-6.0	*
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	121.1	12.1	6	-6.1	1 : 20.2
วิศวกรรมเกษตร	35.6	3.6	2	-1.6	1 : 17.8
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	132.3	13.2	10	-3.2	1 : 13.2
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	204.5	20.5	17	-3.5	1 : 12.0
วิศวกรรมโยธา	349.1	34.9	32	-2.9	1 : 10.9
วิศวกรรมเครื่องกล	416.4	41.7	42	0.3	1 : 9.9
วิศวกรรมไฟฟ้า	233.1	23.3	31	7.7	1 : 7.5
วิศวกรรมเหมืองแร่	40.2	4.0	8	4.0	1 : 5.0
รวม	1,592.7	159.4	148	-11.3	1 : 10.8

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรผู้ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.6 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าการะงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ 1 : 10.8 คน และเมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า มีความแตกต่างกันในสัดส่วนดังกล่าวคือ ภาควิชาที่มีภาระงานสูงกว่าเกณฑ์ทบวงคือ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (1 : 20.2) ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร (1 : 17.8) และภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (1 : 13.2) ส่วนภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงคือ ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่ (1 : 5.0) และภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (1 : 7.5)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 11 คน แสดงว่าอาจารย์ของคณะรับผิดชอบภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สมควรเพิ่มอาจารย์จึงจะเหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์มีความต้องการอัตรากำลังอาจารย์จำนวน 6 คน

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตารางที่ 3.7 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะทันตแพทยศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 4)
ร่วมภาควิชา	9.9	2.5	*	-2.5	*
ทันตกรรมประดิษฐ์	61.9	15.5	17	1.5	1 : 3.6
ทันตกรรมชุมชน	37.9	9.5	11	1.5	1 : 3.4
ทันตกรรมบูรณะ	56.9	14.2	20	5.8	1 : 2.8
ศัลยศาสตร์ช่องปาก	37.1	9.3	14	4.7	1 : 2.7
ทันตวิทยาและ พยาธิวิทยาช่องปาก	38.6	9.6	15	5.3	1 : 2.6
ทันตรังสีวิทยา	14.3	3.6	6	2.4	1 : 2.4
ปริทันตวิทยา	25.1	6.3	11	4.7	1 : 2.3
ทันตกรรมสำหรับเด็ก	16.3	4.1	8	3.9	1 : 2.0
ทันตกรรมจัดฟัน	19.3	4.8	11	6.2	1 : 1.8
ทันตกรรมทั่วไป	20.5	5.1	13	7.9	1 : 1.6
รวม	337.8	84.5	126	41.5	1 : 2.7

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.7 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะทันตแพทยศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าการะงานสอนของอาจารย์ในคณะต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 1.3 คน : (คำนวณจาก 4-2.7) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่าทุกภาควิชามีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำสุดคือ ภาควิชาทันตกรรมทั่วไป (1 : 1.6) รองลงมาเป็นภาควิชาทันตกรรมจัดฟัน (1 : 8) และภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก (1 : 2.0)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงมากกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 42 คน แสดงว่าโดยรวมคณะยังสามารถรับผิดชอบภาระงานสอนเพิ่มได้อีก โดยไม่ต้องเพิ่มอาจารย์ทุกภาควิชา โดยเฉพาะภาควิชาทันตกรรมทั่วไปมีอัตรากำลังอาจารย์มากกว่าเกณฑ์ที่สุดจำนวน 8 คน

ตารางที่ 3.8 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะเภสัชศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1 : 4)
เทคโนโลยีเภสัชกรรม	127.7	31.9	22	-9.9	1 : 5.8
เภสัชชุมชน	51.8	12.9	11	-1.9	1 : 4.7
เภสัชเวท	51.1	12.8	12	-0.8	1 : 4.2
บริหารเภสัชกิจ	33.0	8.3	10	1.8	1 : 3.3
เภสัชเคมี	62.7	15.7	20	4.3	1 : 3.1
ชีวเภสัชกรรม	45.8	11.4	15	3.6	1 : 3.0
รวม	372.1	93.0	90	-3.0	1 : 4.1

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.8 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะเภสัชศาสตร์กับการเรียนการสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวงคือ 1 : 4.1 คน และเมื่อพิจารณาภาระสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่าส่วนใหญ่ภาควิชามีภาระงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 3 คน แสดงว่าอาจารย์ของคณะรับภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ต้องการอัตรากำลังของอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรมมีความต้องการอัตรากำลังคนมากที่สุดจำนวน 10 คน

ตารางที่ 3.9 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 4)
ร่วมภาควิชา	36.4	9.1	*	-9.1	*
จุฬารักษาทักษะคลินิก	41.9	10.5	8	-2.5	1: 5.2
จุฬารักษาศาสตร์คลินิก	44.2	11.0	9	-2.0	1: 4.9
ภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก	48.1	12.0	11	-1.0	1: 4.4
กิจกรรมบำบัด	89.6	22.4	21	-1.4	1: 4.3
รังสีเทคนิค	41.4	10.3	13	2.7	1: 3.2
เคมีคลินิก	41.1	10.3	14	3.7	1: 2.9
กายภาพบำบัด	68.6	17.2	25	7.8	1: 2.7
รวม	411.3	102.8	101	-1.8	1: 4.1

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา: งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.9 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะเทคนิคการแพทย์กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ 1 : 4.1 คน และเมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า ส่วนใหญ่ภาควิชามีภาระงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 2 คน แสดงว่าโดยรวมอาจารย์ของคณะรับภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง สมควรเพิ่มอาจารย์อีกจึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยกเว้นในบางภาควิชาที่มีอัตรากำลังอาจารย์มากกว่าทบวงกำหนดได้แก่ภาควิชากายภาพบำบัด 8 คน ภาควิชาเคมีคลินิก 4 คน

ตารางที่ 3.10 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 4)
ร่วมภาควิชา	270.9	67.7	*	-67.7	*
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	117.5	29.4	20	-9.4	1: 5.9
บริหารการพยาบาล	77.2	19.3	14	-5.3	1: 5.5
การพยาบาลจิตเวช	48.4	12.1	12	-0.1	1: 4.0
การพยาบาลพื้นฐาน	70.3	17.6	18	0.4	1: 3.9
การพยาบาลสาธารณสุข	65.6	16.4	29	12.6	1: 2.3
การพยาบาลศัลยศาสตร์	19.3	4.8	21	16.2	1: 0.9
การพยาบาลสูติฯ-นรีเวชฯ	19.1	4.8	24	19.2	1: 0.8
การพยาบาลอายุรศาสตร์	3.1	0.8	22	21.2	1: 0.1
รวม	691.4	172.9	160	-12.9	1: 4.3

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.10 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ 1 : 4.3 คน ทั้งนี้ไม่สามารถแจกแจงปริมาณการจัดการศึกษาในลักษณะร่วมภาควิชาเพิ่มเติมให้กับแต่ละภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งหากแจกแจงปริมาณการจัดการศึกษาร่วมภาควิชาดังกล่าวแล้ว อาจทำให้สัดส่วนภาระงานของแต่ละภาควิชาแตกต่างไปจากข้อมูลในตารางข้างต้นได้

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 13 คน แสดงว่าอาจารย์ในคณะรับผิดชอบงานสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการจัดการศึกษา

ตารางที่ 3.11 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะ แพทยศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณ รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 4)
รังสีวิทยา	128.5	32.1	11	-21.1	1 : 11.7
เภสัชวิทยา	213.0	53.3	19	-34.3	1 : 11.2
สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	143.0	35.8	13	-22.8	1 : 11.0
นิติเวชศาสตร์	157.9	39.5	17	-22.5	1 : 9.3
จุลชีววิทยา	85.1	21.3	10	-11.3	1 : 8.5
กุมารเวชศาสตร์	159.8	39.9	24	-15.9	1 : 6.7
ศัลยศาสตร์	125.1	31.3	20	-11.3	1 : 6.3
พยาธิวิทยา	88.1	22.0	15	-7.0	1 : 5.9
ชีวเคมี	133.2	33.3	24	-9.3	1 : 5.5
กายวิภาคศาสตร์	23.7	5.9	5	-0.9	1 : 4.7
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	149.1	37.3	39	1.7	1 : 3.8
ออร์โทปิดิกส์	103.1	25.8	37	11.2	1 : 2.8
จักษุวิทยา	60.9	15.2	28	12.8	1 : 2.2
โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	57.5	14.4	27	12.6	1 : 2.1
ปรสิตวิทยา	18.5	4.6	12	7.4	1 : 1.5
สรีรวิทยา	22.4	5.6	16	10.4	1 : 1.4
จิตเวชศาสตร์	16.9	4.2	12	7.8	1 : 1.4
เวชศาสตร์ชุมชน	23.7	5.9	19	13.1	1 : 1.2
อายุรศาสตร์	16.9	4.2	15	10.8	1 : 1.1
วิสัญญีวิทยา	18.6	4.6	22	17.4	1 : 0.8
เวชศาสตร์ครอบครัว	3.4	0.9	12	11.1	1 : 0.3
รวม	1,748.5	437.1	397	-40.1	1 : 4.4

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.11 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ 1: 4.4 คน และเมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่ามีความแตกต่างในสัดส่วนดังกล่าว คือ

ภาควิชาที่มีการะงานสอนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ ภาควิชารังสีวิทยา (1 : 11.7) ภาควิชาเภสัชวิทยา (1 : 11.2) ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชศาสตร์ (1 : 11.0) ภาควิชานิติเวชศาสตร์ (1 : 9.3) ภาควิชาจุลชีววิทยา (1 : 8.5) ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ (1 : 6.7) และภาควิชาศัลยศาสตร์ (1 : 6.3)

ภาควิชาที่มีการะงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบทวน ได้แก่ ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว (1 : 0.3) ภาควิชาวิสัญญีวิทยา (1 : 0.8) ภาควิชาอายุรศาสตร์ (1 : 1.1) ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน (1 : 1.2) ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ (1 : 1.4) ภาควิชาสรีรวิทยา (1 : 1.4) และภาควิชาปรสิตวิทยา (1 : 1.5)

จากการศึกษาอัตราค่าจ้างอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบทวน 40 คน แสดงว่าอาจารย์ของคณะรับภาระงานสอนสูงกว่าที่กำหนด สมควรเพิ่มจำนวนอาจารย์เพื่อให้เพียงพอกับงานที่ภาควิชารับผิดชอบสอน โดยเรียงลำดับความจำเป็นตามน้ำหนักร้อยละของความขาดแคลนตามลำดับคือภาควิชาเภสัชวิทยา 34 คน ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา และภาควิชานิติเวชศาสตร์ 23 คน ภาควิชารังสีวิทยา 21 คน ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ 16 คน ภาควิชาจุลชีววิทยา และภาควิชาศัลยศาสตร์ 11 คน ภาควิชาชีวเคมี 9 คน และภาควิชาพยาธิวิทยา 7 คน

ตารางที่ 3.12 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะสัตวแพทยศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตราค่าจ้าง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตราค่าจ้าง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 3.5)
ไม่แบ่งส่วนฯ ภาควิชา	122	31	19	-12	1 : 6.0
รวม	122	31	19	-12	1 : 6.0

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.12 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสัตวแพทยศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบทวนที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสูงกว่าเกณฑ์ทบทวน 1 : 2.5 คน (คำนวณจาก 3.5 – 6.0)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 12 คน แสดงว่าอาจารย์ในคณะรับผิดชอบงานสูงกว่าเกณฑ์ทบวง สมควรเพิ่มจำนวนอาจารย์ก็จะเหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบสอน

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตารางที่ 3.13 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่านักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 18)
ร่วมภาควิชา	102.2	5.7	*	-5.7	*
ปรัชญาและศาสนา	276.9	15.4	8	-7.4	1 : 34.6
ภาษาอังกฤษ	1,631.3	90.6	68	-22.6	1 : 24.0
มนุษยสัมพันธ์	384.2	21.3	16	-5.3	1 : 24.0
การสื่อสารมวลชน	265.4	14.8	14	-0.8	1 : 19.0
จิตวิทยา	427.1	23.7	23	-0.7	1 : 18.6
ภาษาไทย	487.0	27.1	27	-0.1	1 : 18.0
ประวัติศาสตร์	227.4	12.6	16	3.4	1 : 14.2
บรรณารักษศาสตร์	118.3	6.6	12	5.4	1 : 9.9
ภาษาปัจจุบันต่างประเทศ	137.6	7.6	16	8.4	1 : 8.6
รวม	4,057.3	225.5	200	-25.5	1 : 20.3

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.13 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสูงกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 2.3 คน (คำนวณจาก 18-20.3) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชา พบว่ามีความแตกต่างกันในสัดส่วนดังกล่าว คือ ภาควิชาที่มีภาระงานสอนสูงสุด ได้แก่ ภาควิชาปรัชญาและศาสนา (1 : 34.6) รองลงมาเป็นภาควิชาอังกฤษ (1 : 24.0) และภาควิชามนุษยสัมพันธ์ (1 : 24.0) ส่วนภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำสุดคือ ภาควิชาปัจจุบันต่างประเทศ (1 : 8.6) รองลงมาเป็นภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ (1 : 9.9) และภาควิชาประวัติศาสตร์ (1 : 14.2)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 26 คน แสดงว่าอาจารย์ในคณะต่าง ๆ รับผิดชอบงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาควิชาภาษาอังกฤษและภาควิชาปรัชญาและศาสนามีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังอาจารย์จำนวน 23 คน และ 7 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 3.14 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบสู่ฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 15)
ร่วมภาควิชา	52.9	3.5	*	-3.5	*
พลานามัย	246.4	16.4	10	-6.4	1 : 24.6
ประณตศึกษา	123.7	8.2	9	0.8	1 : 13.7
ประเมินผลและวิจัยการศึกษา	177.6	11.8	13	1.2	1 : 13.7
พื้นฐานทางการศึกษา	199.3	13.3	15	1.7	1 : 13.3
เทคโนโลยีทางการศึกษา	105.1	7.0	10	3.0	1 : 10.5
บริหารการศึกษา	73.1	4.9	8	3.1	1 : 9.1
อาชีวศึกษา	171.0	11.4	20	8.6	1 : 8.5
มัธยมศึกษา	220.4	14.7	45	30.3	1 : 4.9
ส่งเสริมการศึกษา	44.8	3.0	11	8.0	1 : 4.1
รวม	1,414.3	94.3	141	47	1 : 10.0

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.14 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์กับการะงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 5 คน (คำนวณจาก 15 - 10) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า ทุกภาควิชามีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงยกเว้นภาควิชาพลานามัย (1 : 24.6)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะพบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงมากกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 47 คน แสดงว่าโดยรวม คณะยังสามารถรับผิดชอบภาระงานสอนเพิ่มได้อีก ยกเว้นภาควิชาพลานามัยมีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังอาจารย์จำนวน 6 คน

ตารางที่ 3.15 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะ วิจิตรศิลป์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 8)
ร่วมภาควิชา	157.3	19.7	*	-19.7	*
ภาพพิมพ์ จิตรกรรมและ ประติมากรรม	200.0	25.0	17	-8.0	1 : 11.8
ศิลปะไทย	92.0	11.5	13	1.5	1 : 7.1
สถาปัตยกรรมศาสตร์	110.3	13.8	20	6.2	1 : 5.5
รวม	559.6	70.0	50	-20	1 : 11.2

* ไม่มีข้อมูลสามารถกระจายการจัดสรรสู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้

ที่มา: งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.15 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะวิจิตรศิลป์กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสูงกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 3.2 คน (คำนวณจาก 8-11.2) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่าภาควิชาที่มีภาระงานสูงสุด คือ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรมและประติมากรรม (1 : 11.8) ส่วนภาควิชาที่มีภาระงานต่ำสุดคือ ภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ (1 : 5.5)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 20 คน แสดงว่าอาจารย์ของคณะรับภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง ต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรมและประติมากรรมมีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังอาจารย์จำนวน 8 คน

ตารางที่ 3.16 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะสังคมศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 18)
รัฐศาสตร์	911.4	50.6	40	-10.6	1 : 22.8
ภูมิศาสตร์	242.5	13.5	21	7.5	1 : 11.5
สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา	253.4	14.1	25	10.9	1 : 10.1
รวม	1,407.3	78.2	86	7.8	1 : 16.4

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.16 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง 1 : 1.6 คน (คำนวณจาก 18-16.4) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่ามีความแตกต่างกันในสัดส่วนคือ ภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา (1 : 10.1) และภาควิชาภูมิศาสตร์ (1 : 11.5) ส่วนภาควิชาที่มีภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์มาก ได้แก่ ภาควิชารัฐศาสตร์ (1 : 22.8)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงมากกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 8 คน แสดงว่าโดยรวมคณะยังสามารถรับผิดชอบภาระงานสอนเพิ่มได้อีก ยกเว้นภาควิชารัฐศาสตร์มีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังอาจารย์จำนวน 11 คน

ตารางที่ 3.17 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1 : 18)
การบัญชี	349.2	19.4	12	-7.4	1 : 29.1
การจัดการ	273.7	15.2	11	-4.2	1 : 24.9
การตลาด	132.0	7.3	10	2.7	1 : 13.2
การเงินและการธนาคาร	63.8	3.6	7	3.4	1 : 9.1
รวม	818.6	45.5	40	-5.5	1 : 20.5

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.17 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจกับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบทวนที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะสูงกว่าเกณฑ์ทบทวน 1 : 2.5 คน (คำนวณจาก 18-20.5) เมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ในภาควิชาพบว่า มีความแตกต่างกันในสัดส่วนดังกล่าวคือ ภาควิชาที่มีภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์มาก ได้แก่ ภาควิชาบัญชี (1 : 29.1) และภาควิชาการจัดการ (1 : 24.9) ในขณะที่ภาควิชาที่มีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ ภาควิชาการเงินและการธนาคาร (1 : 9.1) และภาควิชาการตลาด (1 : 13.2)

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงน้อยกว่าจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบทวน 6 คน แสดงว่าอาจารย์ของคณะรับภาระงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบทวน ต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาการบัญชี และภาควิชาการจัดการมีความต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มจำนวน 7 คน และ 4 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 3.18 ปริมาณการจัดการศึกษาในรูปค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา และจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมกับปริมาณการจัดการศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์

ภาควิชา	ปริมาณงาน รวม เทียบฐาน ป.ตรี	ความต้องการ อัตรากำลัง อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลัง อาจารย์มีจริง ปัจจุบัน	ผลการ เปรียบเทียบ -ขาด / +เกิน	อัตราส่วน อาจารย์ : นศ.เต็มเวลา (เกณฑ์ 1: 18)
ไม่แบ่งส่วนฯ ภาควิชา	561.7	31.2	33	1.8	1 : 17.0
รวม	561.7	31.2	33	1.8	1 : 17.0

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.18 จากการเปรียบเทียบภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะเศรษฐศาสตร์กับภาระงานสอนตามเกณฑ์ทบวงที่พิจารณาจากนักศึกษาเต็มเวลา พบว่าภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ 1 : 17.0 คน อาจกล่าวได้ว่าอาจารย์ในคณะมีภาระงานรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสมกับเกณฑ์ทบวง

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ในคณะ พบว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงใกล้เคียงกับจำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จากเกณฑ์ทบวง 33 คน แสดงว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ของคณะสามารถรองรับภาระงานที่คณะรับผิดชอบสอนในปัจจุบัน

2.2.2 การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน

ในส่วนนี้เป็นเรื่องอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน โดยวิเคราะห์ว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งภาระงานในส่วนนี้หมายถึงภาระงานหลักของอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วยงานสอน งานวิจัย งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์สอดคล้องกับภาระงาน และไม่สอดคล้องกับภาระงาน โดยการเสนอข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปตาราง โดยใช้ค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3.19 การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

กลุ่มสาขาวิชา	อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน	
	สอดคล้อง (%)	ไม่สอดคล้อง (%)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	53.8	46.2
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	23.1	76.9
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14.3	85.7

จากตารางที่ 3.19 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หัวหน้าภาควิชากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเห็นด้วยว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานมีความสอดคล้องกับร้อยละ 53.8 ในขณะที่หัวหน้าภาควิชาเห็นด้วยว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานไม่สอดคล้องกัน ร้อยละ 46.2 เนื่องจากอัตรากำลังของอาจารย์ในปัจจุบันมีจำนวนน้อยและอาจารย์บางส่วนได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ใน

ส่วนของภาระงานจะต้องรับผิดชอบหลายด้านด้วยกันคือ งานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการแก่ชุมชนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมสอนและทำงานวิจัยกับคณะอื่นหรือสถาบันอื่น อีกทั้งอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องปฏิบัติงานด้านบริหารระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ไม่มีความสอดคล้องกับภาระงานถึงร้อยละ 76.9 ทั้งนี้เพราะอัตรากำลังอาจารย์มีน้อยกว่าภาระงาน ประกอบกับอาจารย์มีภาระงานหลายด้านด้วยกันนอกเหนือจากงานหลักคือการเรียนการสอนที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแล้ว จะต้องรับผิดชอบงานวิจัย , งานบริการวิชาการ วิชาการแก่ชุมชนและอื่น ๆ ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่เห็นว่าอัตรากำลังอาจารย์สอดคล้องกับภาระงานมีเพียงร้อยละ 23.1

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 85.7 เห็นด้วยว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ไม่สอดคล้องกับภาระงาน โดยให้เหตุผลว่า อัตรากำลังของอาจารย์มีจำนวนน้อยกว่าภาระงานที่จะต้องรับผิดชอบทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เนื่องจากในการคิดอัตรากำลังอาจารย์จะเป็นการคิดในภาพรวม แต่สภาพความเป็นจริงบางสาขาวิชามีความต้องการอาจารย์ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้มีอาจารย์ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา หัวหน้าภาควิชาบางส่วนเห็นว่าอัตรากำลังอาจารย์สอดคล้องกับภาระงานมีเพียงร้อยละ 14.3

จากการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยในหัวข้อที่ 2.1 และการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ในหัวข้อที่ 2.2 สามารถสรุปในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ในส่วนของการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย และวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน โดยศึกษาจากทัศนคติของหัวหน้าภาควิชาพบว่า หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เห็นว่าเกณฑ์

ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์มีความสอดคล้องกัน ส่วนหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานไม่สอดคล้องกัน

นอกจากนี้ในส่วนประเด็นของภาระงานสอนของอาจารย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา และความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ในการจัดการศึกษา โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา และเพื่อให้เห็นภาพรวมของภาระงานสอนของอาจารย์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

ตารางที่ 3.20 อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยประจำปีการศึกษา 2542

คณะ	เกณฑ์ทบวง ระดับปริญญาตรี	สถานะปัจจุบันของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	การเปรียบเทียบสถานะ ปัจจุบันกับเกณฑ์ทบวง
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
วิทยาศาสตร์	1 : 10	1 : 16	สูงกว่าเกณฑ์
วิศวกรรมศาสตร์	1 : 10	1 : 11	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
เกษตรศาสตร์	1 : 10	1 : 7	ต่ำกว่าเกณฑ์
อุตสาหกรรมเกษตร	1 : 10	1 : 4	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ			
สัตวแพทยศาสตร์	1 : 3.5	1 : 6	สูงกว่าเกณฑ์
แพทยศาสตร์	1 : 4	1 : 4	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
เภสัชศาสตร์	1 : 4	1 : 4	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
เทคนิคการแพทย์	1 : 4	1 : 4	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
พยาบาลศาสตร์	1 : 4	1 : 4	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
ทันตแพทยศาสตร์	1 : 4	1 : 3	ต่ำกว่าเกณฑ์

ตารางที่ 3.20 (ต่อ)

คณะ	เกณฑ์ทบทวน ระดับปริญญาตรี	สถานะปัจจุบันของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	การเปรียบเทียบสถานะ ปัจจุบันกับเกณฑ์ทบทวน
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์			
วิจิตรศิลป์	1 : 8	1 : 11	สูงกว่าเกณฑ์
มนุษยศาสตร์	1 : 18	1 : 20	สูงกว่าเกณฑ์
บริหารธุรกิจ	1 : 18	1 : 20	สูงกว่าเกณฑ์
เศรษฐศาสตร์	1 : 18	1 : 17	ใกล้เคียงกับเกณฑ์
สังคมศาสตร์	1 : 18	1 : 16	ต่ำกว่าเกณฑ์
ศึกษาศาสตร์	1 : 15	1 : 10	ต่ำกว่าเกณฑ์

หมายเหตุ ยังมีได้นำปริมาณการจัดการศึกษาในหลักสูตร-สาขาวิชา รวม ที่อยู่ในความรับผิดชอบบริหารจัดการของ
บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 5 หลักสูตร-สาขาวิชา ซึ่งต้องทำการแจกแจงปริมาณการจัดการศึกษาเหล่านั้นเพิ่มเติม
ให้กับคณะวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย

ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.20 จากการศึกษ้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์มาตรฐานทบทวนมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบทวน คือ คณะวิทยาศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบทวน คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบทวน คือ คณะเกษตรศาสตร์ และคณะ
อุตสาหกรรมเกษตร

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบทวน คือ คณะสัตวแพทยศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบทวนคือ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัช-
ศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ และคณะพยาบาลศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบทวน คือ คณะทันตแพทยศาสตร์

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- คณะที่มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ทบวง คือ คณะนิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ
- คณะที่มีปริมาณงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง คือ คณะเศรษฐศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง คือ คณะสังคมศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์

ตารางที่ 3.21 ความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ในการจัดการศึกษาประจำปี การศึกษา 2542

คณะ	ความต้องการ อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลังอาจารย์ที่มีจริง ปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (%)
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
วิทยาศาสตร์	461	285	62%
วิศวกรรมศาสตร์	159	148	7%
อุตสาหกรรมศาสตร์	16	35	-
เกษตรศาสตร์	99	147	-
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ			
สัตวแพทยศาสตร์	31	19	63%
แพทยศาสตร์	437	397	10%
พยาบาลศาสตร์	173	160	8%
เภสัชศาสตร์	93	90	3%
เทคนิคการแพทย์	103	101	2%
ทันตแพทยศาสตร์	85	126	-

ตาราง 3.21 (ต่อ)

คณะ	ความต้องการ อาจารย์ตาม ปริมาณงาน	อัตรากำลังอาจารย์ที่มีจริง ปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (%)
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์			
วิจิตรศิลป์	70	50	40%
บริหารธุรกิจ	46	40	15%
มนุษยศาสตร์	225	200	12%
เศรษฐศาสตร์	31	33	-
สังคมศาสตร์	78	86	-
ศึกษาศาสตร์	94	141	-

* เป็นการร่วมจัดการศึกษาโดยอาจารย์ผู้สอนจากหลายภาควิชา-คณะวิชา ซึ่งไม่มีการมอบหมายงานเพิ่มเติมให้กับภาควิชา-คณะวิชาที่เกี่ยวข้องได้
ที่มา : งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากตารางที่ 3.21 จากการศึกษาความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ในการจัดการศึกษา โดยจัดลำดับความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ พบว่า คณะสัตวแพทยศาสตร์มีความต้องการอัตรากำลังอาจารย์มากที่สุด รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิจิตรศิลป์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะเทคนิคการแพทย์

ตอนที่ 3 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

3.1 ผลกระทบด้านภาระงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ในส่วนนี้เป็นเรื่องผลกระทบของนโยบายที่มีต่อภาระงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยการศึกษาภาระงานของอาจารย์จะประกอบไปด้วยงานหลัก 5 ด้าน คือ งานสอน งานวิจัย งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการแบ่งความคิดเห็นเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือกลุ่มที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบและไม่มีผลกระทบต่อภาระงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ การนำเสนอในส่วนนี้จะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้คำร้อยละ ดังนี้

3.1.1 ผลกระทบด้านการงานของอาจารย์

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 3.22 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	
	มีผลกระทบ (%)	ไม่มีผลกระทบ (%)
งานสอน	76.9	23.1
งานวิจัย	61.5	38.5
งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา	61.5	38.5
งานบริการวิชาการแก่ชุมชน	46.2	53.8
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	38.5	61.5

จากตารางที่ 3.22 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

งานสอน

หัวหน้าภาควิชาเห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ร้อยละ 76.9 ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนเพิ่มขึ้น กล่าวคือจะต้องรับผิดชอบจำนวนนักศึกษาและกระบวนวิชามากขึ้น ทำให้หน่วยงานต้องวางแผนหรือเปลี่ยนแปลงกำหนดกระบวนวิชาที่มอบหมายให้ผู้สอนใหม่ และอาจเกิดปัญหาในบางสาขาเฉพาะทางเพราะไม่สามารถหาอัตราากำลังมาทดแทนได้ ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานสอนของอาจารย์มีเพียงร้อยละ 23.1 โดยให้เหตุผลว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐจะทำให้เกิดการจัดระบบการสอนซึ่งจะมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- กำหนดจำนวนนักศึกษาต่อห้องเรียนให้ลดลง
- กรณีสาขาวิชาเฉพาะทางอาจปิดกระบวนวิชาหรือจ้างอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน
- ทำการเกลี้ยภาระงานสอนของอาจารย์ในกลุ่มสาขาเดียวกัน
- ลดปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
- การจ้างนักศึกษาปริญญาโทมาช่วยคุมงานด้านปฏิบัติการ

งานวิจัย

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบด้านงานวิจัยของอาจารย์ร้อยละ 61.5 เนื่องจากอาจารย์ต้องใช้เวลาในการเรียนการสอนมากขึ้น และในบางสาขาวิชาขาดแคลนอัตรากำลังคนที่รับผิดชอบงานวิจัยที่ได้มีการวางแผนล่วงหน้าไว้ ทำให้งานวิจัยลดลงทั้งคุณภาพและปริมาณ ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 38.5 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานวิจัยของอาจารย์ ทั้งนี้เพราะในบางภาควิชามีงบประมาณด้านวิจัยของภาควิชา สามารถใช้งบประมาณรายได้จ้างผู้ช่วยทำงานวิจัย

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ทำการรวบรวมบุคลากรในสายที่สามารถทำงานวิจัยในเรื่องนั้น ๆ ได้
- ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากรอาจต้องยุบเลิกโครงการวิจัย
- การจ้างผู้ช่วยนักวิจัยในตำแหน่งถูกจ้างชั่วคราว
- ลดปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

งานอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา

หัวหน้าภาควิชามีความเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไปและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร้อยละ 61.5 ทั้งนี้เนื่องจากอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเพิ่มขึ้น การให้คำแนะนำการเรียนการสอนและงานควบคุมงานวิจัยอาจไม่ทั่วถึงหรือลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบัณฑิตศึกษาอาจารย์ที่จบปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ (ร.ศ. ขึ้นไป) ไม่เพียงพอต่อการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิต ในส่วนของหัวหน้าภาควิชาเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาร้อยละ 38.5 เนื่องจากภาควิชาสามารถจัดสรรให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไปโดยแบ่งกระจายงานให้อาจารย์แต่ละคน แต่มีเพียงบางภาควิชาที่ไม่สามารถจัดสรรงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เหมาะสมได้

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ทำการเกลี้ยกล่อมอาจารย์ต่อนักศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- ลดปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
- ขอความร่วมมือจากอาจารย์ภาควิชาอื่นที่ยังไม่เปิดสอนระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกมาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาแทน

งานบริการวิชาการแก่ชุมชน

หัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชนร้อยละ 53.8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบริการวิชาการแก่ชุมชนในบางภาควิชามีเงินค่าตอบแทนสำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยเฉพาะ หรือในบางภาควิชาจะมีศูนย์ที่ทำหน้าที่บริการวิชาการแก่ชุมชนโดยมีอัตรากำลังอย่างเพียงพอ ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 46.2 มีความคิดเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานบริการแก่ชุมชน เพราะอาจารย์จะมีเวลาในการทำงานดังกล่าวลดลง หรือขาดผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์เฉพาะที่ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ลดขั้นตอนการทำงาน , รวมภารกิจที่ไม่จำเป็น หรือมีความจำเป็นน้อยออกไป

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

หัวหน้าภาควิชาเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร้อยละ 61.5 เนื่องจากลักษณะงานในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้มากนัก เช่น คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็นต้น และร้อยละ 38.5 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะอาจารย์มีเวลาในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมลดลง นอกจากนี้อาจารย์บางส่วนมักไม่เข้าร่วมในงานดังกล่าว

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ดำเนินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเท่าที่จำเป็น

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตารางที่ 3.23 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	
	มีผลกระทบ (%)	ไม่มีผลกระทบ (%)
งานสอน	88.5	11.5
งานวิจัย	88.5	11.5
งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา	38.5	61.5
งานบริการวิชาการแก่ชุมชน	61.5	38.5
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	23.1	76.9

จากตารางที่ 3.23 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

งานสอน

หัวหน้าภาควิชาเห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานสอนของอาจารย์ร้อยละ 88.5 เนื่องจากนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้ตำแหน่งที่ยุบเลิกจากการเกษียณอายุหรือเกษียณราชการก่อนกำหนดไม่ได้รับการทดแทน จำนวนอัตรากำลังอาจารย์จึงขาดแคลนส่งผลให้ภาระงานสอนเพิ่มขึ้น ไม่สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้ โดยเฉพาะสาขาวิชาที่เป็นองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง นอกจากนี้อาจารย์รุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาสูง แต่ขาดประสบการณ์และความรอบคอบ ทำให้เกิดปัญหาการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตที่จบออกไป ถึงแม้ว่าในแต่ละคณะได้หาแนวทางดำเนินการแก้ไข แต่มักจะทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายด้านด้วยกัน เช่น การจ้างอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน ทำให้หน่วยงานเกิดความไม่เป็นระบบ และทำให้เสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น หรืออาจารย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาควิชาและจะต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับพื้นฐานของนักศึกษาด้วย นอกจากนี้ไม่สามารถเกลี้ยกล่อมให้เหมาะสมได้เนื่องจากมีจำนวนหลายหลักสูตร เป็นต้น ในส่วนของหัวหน้าภาควิชาที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานสอนของอาจารย์มีเพียงร้อยละ 11.5 เนื่องจากในปัจจุบันอัตรากำลังของภาควิชา ยังไม่ได้รับผลกระทบ แต่ในอนาคตอาจจะมีปัญหาเมื่อมีอาจารย์เกษียณอายุราชการหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดโดยไม่มีการทดแทนตำแหน่ง

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- การจ้างอาจารย์พิเศษจากหน่วยงานต่าง ๆ
- การชี้แจงปริมาณงานเพื่อขออัตรากำลังเพิ่มจาก คปร. , คณะหรือมหาวิทยาลัย
- ในการสอนภาคปฏิบัติ (การนิเทศนักศึกษา) ได้ขอความร่วมมือจากบุคลากรของโรงพยาบาลมาช่วยสอน
- การจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับอาจารย์แต่ละคนหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนไปตามอัตรากำลังคนที่มีอยู่ ยกเว้นในบางสาขาวิชาเฉพาะทางอาจต้องปิดกระบวนวิชาสอน
- ขอความร่วมมือจากอาจารย์ให้ทำงานเพิ่มขึ้นในวันหยุดราชการ

งานวิจัย

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ร้อยละ 88.5 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐส่งผลกระทบต่อผลงานวิจัย ทั้งนี้เพราะอาจารย์มีเวลาในการวิจัยน้อยลง เนื่องจากมีภาระงานสอนมาก นอกจากนี้ในบางสาขาวิชาอาจารย์รุ่นใหม่ที่เข้ามาทำงานมักไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัย ส่วนหัวหน้าภาควิชาเพียงร้อยละ 11.5 ที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่อผลงานวิจัย

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- อาจารย์ต้องทำงานวิจัยนอกเวลาราชการ
- ภาควิชาได้เข้าไปวิจัยร่วมกับกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา

หัวหน้าภาควิชาร้อยละ 61.5 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไปและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และมีเพียงร้อยละ 38.5 ที่เห็นว่าผลกระทบต่องานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เนื่องจากอาจารย์มีจำนวนน้อย จึงทำให้อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษามีมากเกินไป ส่งผลให้อาจารย์มีเวลาให้นักศึกษาน้อยลง

งานบริการวิชาการแก่ชุมชน

หัวหน้าภาควิชาเห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชนร้อยละ 61.5 ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่ลักษณะงานในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพเกี่ยวข้องกับงานบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยตรง กล่าวคือจะต้องให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ดังนั้นเมื่ออาจารย์มีจำนวนน้อย จึงไม่สามารถทำงานด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนได้เต็มที่นัก และมีเพียงร้อยละ 38.5 ที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชน

แนวทางดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ควรให้มีการออกนอกกระบบ เพื่อจะได้จ้างบุคลากรด้วยเงินรายได้ของหน่วยงานตนเอง

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ร้อยละ 76.9 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่อการทำงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของกลุ่มสาขาวิชาไม่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาก เช่น คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาล คณะทันตแพทย์ เป็นต้น และมีเพียงร้อยละ 23.1 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อการทำงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กล่าวคือจะทำให้การทำงานด้านนี้ลดลง

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตารางที่ 3.24 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์	
	มีผลกระทบ (%)	ไม่มีผลกระทบ (%)
งานสอน	85.7	14.3
งานวิจัย	64.3	35.7
งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา	64.3	35.7
งานบริการวิชาการแก่ชุมชน	28.6	71.4
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	7.1	92.9

จากตารางที่ 3.24 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

งานสอน

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ร้อยละ 85.7 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานสอนของอาจารย์ สืบเนื่องจากอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการหรือเกษียณราชการก่อนกำหนดไม่ได้มีการบรรจุทดแทน ทำให้ภาระงานของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอยู่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเรียนการสอนกล่าวคือไม่สามารถเปิดวิชาสอนใหม่ ๆ หรือเปิดวิชาสอนที่หลากหลายได้ ต้องทำการปรับวิชาการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมาคือบางวิชาที่นักศึกษามีความต้องการเรียนสูงแต่จำเป็นต้องปิดกระบวนวิชานั้น หรือในบางวิชาที่อาจารย์มีความชำนาญมีจำนวนน้อย ทำให้ต้องรับภาระงานมาก ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 14.3 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีผลกระทบต่องานสอน ทั้งนี้เพราะในบางภาควิชายังมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการเรียนและได้มีการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาในหน่วยงานไว้ล่วงหน้าแล้ว เช่น ภาควิชามัธยมศึกษา ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา เป็นต้น

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- การจ้างอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน
- ทำการปรับวิชาที่เปิดสอนให้ครบตามกำหนดหรือปิดกระบวนวิชาที่ไม่จำเป็น
- สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่
- เลี่ยงงานให้กับอาจารย์แต่ละคน

งานวิจัย

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3 เห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานวิจัย กล่าวคืออาจจะทำให้งานวิจัยลดลงหรืออาจารย์ไม่สามารถทำงานวิจัยได้ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะอาจารย์ต้องรับผิดชอบงานสอนมากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 35.7 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานวิจัยของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ทำงานวิจัยน้อยอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางคณะมีผลงานวิจัยน้อยมาก เช่น คณะบริหารธุรกิจ คณะจิตรศิลป์ และคณะเศรษฐศาสตร์

แนวทางดำเนินการของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ

- ถ้าเป็นโครงการวิจัยขนาดใหญ่ ภาควิชาจะทำงานวิจัยร่วมกัน
แต่ถ้าเป็นโครงการวิจัยขนาดเล็กจะกำหนดให้อาจารย์ทำงานโครงการละ 1-2 คน

งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา

หัวหน้าภาควิชาร้อยละ 64.3 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา โดยในเหตุผลว่าถ้าอาจารย์ปฏิบัติงานในด้านอื่นให้มีคุณภาพแล้ว งานอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไปจะเกิดปัญหามาก เนื่องจากอาจารย์จะไม่มีเวลาในนักศึกษาอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะจะเป็นปัญหาอย่างมากต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เนื่องจากในระดับบัณฑิตศึกษาต้องมีการทำวิทยานิพนธ์ ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 35.7 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไป เนื่องจากในบางวิชาทั้งอาจารย์และนักศึกษาไม่มีความสนใจหรือความตื่นตัวในการให้คำปรึกษาหรือขอคำแนะนำอยู่แล้ว

งานบริการวิชาการแก่ชุมชน

หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ร้อยละ 71.4 เห็นว่านโยบายกำหนดกำลังคนภาครัฐ ไม่ส่งผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชน ทั้งนี้เพราะบางภาควิชาไม่ได้กำหนดภาระงานบริการวิชาการแก่ชุมชนในเชิงรุก ทำให้ไม่เกิดปัญหามากนัก และหัวหน้าภาควิชาที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชนมีเพียงร้อยละ 28.6 เนื่องจากอาจารย์ต้องมีการะงานมากจึงไม่มีเวลาในการทำงานด้านนี้ นอกจากนี้ในบางภาควิชางานบริการวิชาการแก่ชุมชนถ้าตรงกับตารางเวลาการสอนมักจะไม่ได้รับการอนุมัติ

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

หัวหน้าภาควิชาเห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถึงร้อยละ 92.9 ทั้งนี้เพราะในแต่ละภาควิชาไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้มากนัก เช่นทำโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน หรือส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมของคณะหรือมหาวิทยาลัย เป็นต้น และมีหัวหน้าภาควิชาเพียงร้อยละ 7.1 ที่เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.1.2 ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตารางที่ 3.25 ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

กลุ่มสาขาวิชา	นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์	
	มีผลกระทบ (%)	ไม่มีผลกระทบ (%)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	53.8	46.2
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	61.5	38.5
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	64.3	35.7

จากตารางที่ 3.25 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเห็นด้วยว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 53.8 เนื่องจากอาจารย์ต้องปฏิบัติงานมากขึ้น แต่รายได้หรือความก้าวหน้าทางราชการคงเดิม และเกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรมในบางภาควิชาที่จะต้องรับภาระงานมากกว่าภาควิชาอื่น นอกจากนี้อาจเพราะเป็นธรรมชาติของคนที่มีก็จะกลัวความไม่แน่นอนทำให้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 46.2 เห็นว่าอาจารย์ยังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่าถ้าอาจารย์มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้บางภาควิชามีการเกลี่ยภาระงานทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่ร้อยละ 61.5 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มีภาระงานสอนมากขึ้น และไม่มีเวลาพัฒนาตนเองหรือทำงานวิจัย อาจเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ลาออกมากขึ้น ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 38.5 เห็นว่านโยบายกำหนดกำลังคนภาครัฐ ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่อยู่แล้ว

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3 เห็นว่านโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะอัตราอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไม่ได้มีการทดแทนตำแหน่ง ทำให้อาจารย์ที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ต้องรับภาระมากขึ้นเนื่องจากไม่สามารถเกลี้ยภาระงานได้ รวมทั้งต้องใช้ความสามารถให้การปฏิบัติงานให้ครบทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ถ้าหากอาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้แล้ว อาจส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร ส่วนหัวหน้าภาควิชาร้อยละ 35.7 เห็นว่าอาจารย์ยังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ความเห็นว่าเป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่จะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว

จากผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐในด้านภาระงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ นโยบายยังทำให้เกิดผลกระทบโดยรวมในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ดังนี้

1. นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐส่งผลในแง่บวกต่อมหาวิทยาลัยคือ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการดำเนินงานใหม่ บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนผลกระทบในแง่ลบคือ ในอนาคตถ้ามหาวิทยาลัยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขระบบการดำเนินงานใหม่ จะทำให้องค์กรถดถอยไม่สามารถพัฒนาในเชิงรุก และสูญเสียในเชิงการแข่งขัน

2. มาตรการชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้างคน ส่งผลให้สัดส่วนอาจารย์อาวุโสมีจำนวนมากขึ้นและอาจารย์รุ่นใหม่มีจำนวนน้อยลง การที่มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสจำนวนมาก อาจมองได้ว่าองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่น่าเชื่อถือและเป็นหลักประกันในคุณภาพการศึกษา แต่เมื่อมองถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นคือจะทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ หรือวิทยาการ/เทคโนโลยีสมัยใหม่ และในระยะยาว อัตราค่าจ้างตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานที่ไม่สอดคล้องและไม่ได้รับการแก้ไข จะทำให้มีผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือการเรียนการสอนและงานวิจัยของมหาวิทยาลัยจะไม่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เนื่องจากอาจารย์จะต้องรับภาระงานมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานหรือผลงานไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ลดลง ในระยะยาวอาจจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาสมองไหลขึ้น เนื่องจากรายได้หรือความก้าวหน้าทางราชการของอาจารย์คงเดิมทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้อาจารย์อาจจะลาออกเข้าสู่หน่วยงานภาคเอกชนมากขึ้น
3. มาตรการชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้างคน ทำให้อาจารย์ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดในแต่ละคณะมีจำนวนแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นผลกระทบอย่างมากกับบางคณะที่ขาดแคลนอัตราค่าจ้างคนอยู่แล้วจะต้องรับภาระงานมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถเกลี้ยค่าจ้างคนมาทดแทนได้ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งคณะดังกล่าวมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน
4. เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัยกำลังเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนให้ชัดเจนในแต่ละสาขาวิชา และในบางคณะกรอบอัตราค่าจ้างคนไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่แผนพัฒนาการศึกษาที่ 8 กำหนดไว้ นอกจากนี้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดที่แตกต่างกัน เช่น คณะมนุษยศาสตร์ เกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1:18 ในขณะที่เกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณเท่ากับ 1:25 ทำให้ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถยอมรับร่วมกันได้
5. วิธีการดำเนินการของหน่วยงานที่กำหนดนโยบายไม่เป็นระบบ กล่าวคือไม่มีการประสานงานกัน ทำให้นโยบายที่ออกมามีแนวทางที่สวนทางกัน และไม่ชัดเจน เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย

ไม่ให้ลดอัตราค่าจ้างคน แต่สำนักงบประมาณกลับให้ลดงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ มาตรการของนโยบายจะมีการกำหนดออกมาเรื่อย ๆ เพียงเพื่อแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าเท่านั้น ทำให้ฝ่ายปฏิบัติรวมเรไม่สามารกำหนดกลไกที่จะนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลกระทบด้านการบริหาร

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาว่าปัจจัยด้านการบริหารมีผลต่อการนำนโยบายกำหนดขนาดค่าจ้างคนภาครัฐไปปฏิบัติอย่างไร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญได้แก่ระบบสารสนเทศ , การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ , ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ , ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร และความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศ

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดและนำเสนอข้อมูลมีวิธีการจัดเก็บที่ไม่เหมือนกัน โดยมีการใช้คอมพิวเตอร์หรือใช้เอกสารในการจัดเก็บ นอกจากนี้ข้อมูลค่าจ้างคนมักจะกระจัดกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน กล่าวคือข้อมูลดังกล่าวมีการรวบรวมในแต่ละหน่วยงาน แต่มิได้มีศูนย์กลางที่จะนำมาใช้งานได้ทันที จึงทำให้ขาดภาพรวมของค่าจ้างคนของมหาวิทยาลัย เช่น กองกลางเจ้าหน้าที่จะมีข้อมูลประวัติส่วนบุคคล , การเกษียณอายุ , ตำแหน่ง ฯลฯ ในขณะที่กองแผนงาน ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณ มีข้อมูลเฉพาะจำนวนอัตราค่าจ้างคนและอัตราเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรส่วนใหญ่ มักจะเป็นข้อมูลที่ขาดความสมบูรณ์ ลักษณะข้อมูลแตกต่างกันออกไปตามแหล่งอ้างอิงของแต่ละหน่วยงาน และยังมีได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะนำมาใช้ได้ทันที

2. การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ

การที่มหาวิทยาลัยสามารถลดขนาดค่าจ้างคนได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากทุกหน่วยงานถูกบังคับให้ยุบตำแหน่งตามมติของ คปร. แต่มิได้ทำการประเมินผลและติดตามผล ทำให้ไม่สามารถจัดทำรายงานการประเมินผลและติดตามผลเพื่อใช้เป็นแนวพิจารณาอัตราค่าจ้างบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติการประเมินผลเป็นเพียงการวิเคราะห์ภารกิจในแต่ละหน่วยงานว่ามี

ความเหมาะสมกับอัตรากำลังคนอย่างไร และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากร

3. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่นโยบายหรือตามข้อบังคับของมติ คปร. กล่าวคือ แต่ละหน่วยงานจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่นโยบายกำหนดไว้ โดยไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้ ดังนั้นในแต่ละฝ่ายจึงปฏิบัติหน้าที่ตามที่นโยบายกำหนดเท่านั้น โดยมีได้มีการประสานงานหรือประชุมร่วมกัน ถึงปัญหาและอุปสรรคของสภาพอัตรากำลังคนในแต่ละหน่วยงาน ทำให้อัตรากำลังคนของแต่ละคณะหรือสถาบันเกิดความไม่สมดุลของอัตรากำลังกับปริมาณงาน เนื่องจากไม่สามารถเกลี้ยการะงานได้อย่างเหมาะสม

4. ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร

ปัจจุบันบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนกำลังคนมีเพียงพอต่อการวางแผนกำลัง และเมื่อพิจารณาในส่วนของงบประมาณ พบว่ารัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายสำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ลดลง โดยในปี พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงิน 2,689.3 ล้านบาทต่อมาในปี พ.ศ. 2543 ได้รับงบประมาณเป็นเงิน 2,445.1 ล้านบาท (งบประมาณ โดยสังเขป , 2543 : 15) ทั้งนี้เนื่องจากในระยเวลาดังกล่าวเป็นช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ฐานะทางการเงินของรัฐบาลลดลง ดังนั้นในการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนทั่วไปจึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะภาระงานเพิ่มขึ้นแต่ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังคนได้ ทำให้บางคณะมีอัตรากำลังคนเพียงพอ ในขณะที่บางคณะขาดแคลนอัตรากำลังคน ก่อให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ เนื่องจากไม่สามารถเกลี้ยกำลังคนได้ นอกจากนี้ในการกำหนดเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของสำนักงานงบประมาณซึ่งแตกต่างจากเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย มิได้มีการยอมรับร่วมกันว่ามีความสมเหตุสมผลอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์ภาระงานหรือเกณฑ์ดังกล่าวมีความถูกต้อง เป็นเพียงเกณฑ์ที่สำนักงานงบประมาณกำหนดขึ้นมา และใช้เป็นเกณฑ์ภายในของสำนักงานงบประมาณเท่านั้น

5. ความรู้ความสามารถของบุคลากร

สภามหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนกลยุทธ์ของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.) ดำเนินการในการวางแผนกำลังคนของมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่กองแผนงานได้จัดทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหัว (Unit Cost) โดยจะสัมพันธ์ในเรื่องภาระงานและอัตราค่าจ้างคน ซึ่งปัจจุบันบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวยังขาดเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ที่มีประสบการณ์และเทคนิควิธีการในเรื่องการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคน หรือวิเคราะห์การใช้ค่าจ้างคน ทำให้ไม่สามารถวางแผนค่าจ้างคนได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปผลกระทบของการนำนโยบายกำหนดขนาดค่าจ้างคนภาครัฐไปปฏิบัติพบว่า นโยบายกำหนดขนาดค่าจ้างคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ กล่าวคือในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นโยบายได้ส่งผลกระทบด้านงานสอน งานวิจัย และงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ส่วนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพนโยบายได้ส่งผลกระทบด้านงานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งนโยบายกำหนดขนาดค่าจ้างคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา และนอกจากนี้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ได้แก่ระบบสารสนเทศ การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร และความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตอนที่ 3 แนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการนำนโยบายอัตราค่าจ้างคนสายอาจารย์ไปปฏิบัติ

ในตอนต้นที่ 2 ได้กล่าวถึงผลกระทบด้านต่าง ๆ ในการนำนโยบายกำหนดขนาดค่าจ้างคนภาครัฐไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนั้นในส่วนนี้จะเป็นการเสนอแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามหัวหน้าภาควิชาและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ในการจัดสรรอัตราค่าจ้างตำแหน่งอาจารย์

1.1 ควรพิจารณาอัตราค่าจ้างอาจารย์ตามลักษณะสาขาวิชา และให้ความสำคัญกับบางภาควิชา ดังนี้

- ควรพิจารณาความเป็นสาขาวิชาเฉพาะทางที่ต้องการผู้ที่มีความชำนาญและประสบการณ์
- ควรมีการยกเว้นในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือสาขาวิชาใหม่ที่ต้องการอัตราค่าจ้างคน

- ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามสาขาวิชาชีพ เช่น วิชาชีพแพทย์ พยาบาล เพราะถ้าอัตราค่าจ้างอาจารย์ไม่เพียงพออาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการ

1.2 ศึกษาภาระงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ เพื่อวิเคราะห์ว่าอัตราค่าจ้างคนสอดคล้องกับภาระงานหรือไม่ และทำการเกลี้ยค้ำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

2. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาระงานสอนของอาจารย์

- 2.1 ควรกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนให้ชัดเจนโดยพิจารณาตามลักษณะสาขาวิชาในแต่ละคณะ และคำนึงถึงคุณภาพของนักศึกษาและค่าจ้างของผู้สอนเป็นสำคัญ
- 2.2 ทบวงมหาวิทยาลัย , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานงบประมาณควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาระงานของอาจารย์ เพื่อให้เกณฑ์ดังกล่าวมีมาตรฐานและแต่ละหน่วยงานสามารถยอมรับร่วมกันได้

3. ด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์

- 3.1 หน่วยงานควรกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสามารถประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความดีความชอบอื่น ๆ
- 3.2 ควรมีการพิจารณาทบทวนงานด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจที่มอบหมายให้
- 3.3 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถวัดได้ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
- 3.4 แนวทางที่จะทำให้อาจารย์ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีผลงานยิ่งขึ้น จะต้องสร้างระบบแรงจูงใจโดยการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน (โดยการใช้งบประมาณในส่วนของงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย) กล่าวคือ หน่วยงานควรกำหนดมาตรฐานภาระงานของแต่ละสาขาวิชา เช่นอาจารย์ทุกคนจะต้องสอน 2-3 วิชาต่อภาคการศึกษา ถ้าหากอาจารย์รับผิดชอบสอนเกินกว่าเกณฑ์กำหนด จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและทำให้เกิดความเป็นธรรมกับอาจารย์ที่ต้องรับภาระงานมาก และในกรณีที่อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานเกินกว่าเกณฑ์กำหนด หน่วยงานสามารถจ้างอาจารย์พิเศษจากหน่วยงานอื่นมาช่วยสอนได้
- 3.5 ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตราค่าจ้างคน เนื่องมาจากอาจารย์บางส่วนได้ลาศึกษาต่อ คือ กรณีที่อาจารย์ลาศึกษาต่อ หน่วยงานไม่ควรจ่ายเงินเดือนในช่วงระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ และควรนำเงินเดือนดังกล่าวไปจ้างอาจารย์จากหน่วยงานอื่นมาทด

แทน เพื่อที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมกับอาจารย์ที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ และทำหน้าที่แทนอัตรากำลังคนที่ขาดหายไป ในขณะที่เดียวกัน หน่วยงานควรมีแผนงานพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญมากขึ้น

4. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคน

ควรสร้างระบบสารสนเทศกำลังคนที่เป็นมาตรฐาน และข้อมูลที่จัดเก็บควรมีความสมบูรณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ได้ทันที โดยมีหน่วยงานทำหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน

5. การประเมินผลอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัย

ควรมีการประเมินผลอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัยในแต่ละปีว่าในแต่ละหน่วยงานมีสภาพปัญหาด้านอัตรากำลังคนอย่างไร เพื่อที่จะนำผลดังกล่าวมาปรับปรุงในการวางแผนกำลังคน

6. การพัฒนาเจ้าหน้าที่

ฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์กำลังคนและการประเมินการใช้กำลังคน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญด้านกำลังคน

7. การดำเนินงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ควรมีการประสานงานกันและประชุมร่วมกันในระดับคณะเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังอาจารย์ที่เหมาะสม และเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

8. การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

8.1 ควรมีการแบ่งและปรับปรุงหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ ประหยัด ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเป็นสำคัญ

8.2 ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคน 3 ปี ของมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างหน่วยงานภายใน ระบบงาน และศึกษาอัตรากำลังปัจจุบันของมหาวิทยาลัยโดยทำการเก็บข้อมูลกำลังคน การพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การวิเคราะห์การใช้กำลังคน รวมถึงพยากรณ์ปัญหาด้านกำลังคน และนำแผนอัตรากำลังคนมาปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล

8.3 หน่วยงานควรเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดระบบการดำเนินงานใหม่ เพื่อให้เกิดผลงานมากยิ่งขึ้นโดยปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้คล่องตัว และทันสมัย โดยหัวหน้าหน่วยงานมอบอำนาจการอนุมัติ อนุญาต ลงสู่ข้าราชการระดับล่างให้มาก ปรับระบบขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง

- 8.4 ควรมีการร่วมมือระหว่างคณะและสถาบันเพื่อแก้ไขผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา เช่นการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านภาระงานของอาจารย์ โดยการจ้างอาจารย์พิเศษจากหน่วยงานอื่น , อาจารย์ที่เกษียณอายุราชการหรือการจ้างอาจารย์เป็นลูกจ้างชั่วคราว

9. การดำเนินงานของหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย

หน่วยงานที่กำหนดนโยบายร่วมมือหรือประสานงานกันในการกำหนดนโยบายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และกำหนดมาตรการในอนาคตให้ชัดเจน เช่นภายในระยะเวลา 2 ปีหรือ 3 ปีข้างหน้าจะกำหนดมาตรการอย่างไร

10. การกำหนดมาตรการเสริม

- 10.1 ควรจัดตั้งองค์การที่ทำหน้าที่ดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 10.2 ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น เป็นการทดแทนอาจารย์ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ

11. การกำหนดนโยบายด้านอื่นมารองรับ

ควรหาแนวทางให้มหาวิทยาลัยสร้างรายได้สามารถพึ่งตนเองได้ เช่นภาครัฐช่วยลงทุนสร้างห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์ที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถรับจ้างงานวิจัยหรืองานวิเคราะห์ภาคเอกชน เป็นต้น

12. มาตรการเพื่อให้บรรลุถึงแนวนโยบายอัตรากำลังอาจารย์

- 12.1 ก่อนที่ทำการเกลี้ยกล่อมคนหรือยุบเลิกอัตราจากผลการเกษียณอายุราชการ ควรจะต้องทำการวิเคราะห์อัตรากำลังคนกับภาระงานให้ชัดเจนเสียก่อน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์จัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสม
- 12.2 รัฐบาลควรให้อิสระในการบริหารงานบุคคลแก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ และกำหนดสัดส่วนของงบประมาณให้ชัดเจน