

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“คน” (Man) เป็นหนึ่งในสี่ของทรัพยากรบริหารซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สร้างให้เกิดความสำเร็จของงานที่ต้องการ ส่วนเงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) นั้นเป็นทรัพยากรบริหารที่ต้องใช้คนในการจัดการเพื่อไปให้ถึงผลลัพธ์คือทำให้เกิดความสำเร็จของงานและขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการคัดสรรคนและการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของคนนั้นส่งผลให้ได้ผลงานได้ตามที่ต้องการ “Put the right man on the right Job” และโดยเชื่อกันว่าคนเรานั้นสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างไม่สิ้นสุด หากแต่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องที่สำคัญต้องเป็นรูปธรรมชัดเจน

มหาวิทยาลัยเอกชน มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยรัฐ คือ การผลิตบัณฑิต (การสอน) การแสวงหาความรู้ใหม่ (การวิจัย) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนการบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและตอบสนองต่อสังคม เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการนำผลการศึกษาวิจัยทางวิชาการมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศชาตินั้นมีความสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ผลงานทางวิชาการเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเสนอเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) รองศาสตราจารย์ (รศ.) และศาสตราจารย์ (ศ.) ตามลำดับ ซึ่งผู้สอนในระดับอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการสร้างองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว อาจารย์ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากความรู้ ความสามารถและคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อคุณภาพบัณฑิต ความมีชื่อเสียงของสถาบัน และการยอมรับของสังคม อาจารย์จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่ายิ่งและเป็นหนึ่งตัวแปรสำคัญสำหรับการสร้างความเจริญ และความมั่นคงของสถาบันอุดมศึกษา (Balderson & Centra, 1995) และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (UNESCO, 1973) จากข้อมูลจำนวนอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของไทยทั่วประเทศ พบว่า ปัจจุบันมี

อาจารย์ทั้งหมด 52,804 คน แบ่งเป็นอาจารย์ 34,051 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11,884 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองศาสตราจารย์ จำนวน 5,988 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 ศาสตราจารย์ จำนวน 881 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมแนวทางหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ลึกทางวิชาการ วิทยุทัศน์ ความพากเพียร อีกทั้งความอดทน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการยาวนาน และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน ผลงานทางวิชาการได้แก่ การวิจัย เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ ตำราเรียนหนังสือ นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันโดยละเอียด ผ่านขั้นตอนตามแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แล้วจึงจะได้รับการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังว่า จะต้องทำการศึกษา และผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะช่วยสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพ และศักยภาพของสถาบัน (อำนาจพร มโนวงศ์, 2552)

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาและดำเนินการ (สำนักประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ, 2554) ดังนั้นมหาวิทยาลัยทุกแห่งจึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันตามตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งทำการตรวจประเมินคุณภาพภายในทุก ๆ ปีการศึกษา และตามตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์กรมหาชนซึ่งทำการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกและให้การรับรองสถาบันการศึกษาทุก ๆ 5 ปีการศึกษา นอกจากนี้แล้วเป้าหมายหลักของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 ระบุว่า เมื่อสิ้นสุดแผนดังกล่าวในปี พ.ศ. 2565 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตร์สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทาง

วิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา เป็นการพัฒนาอาจารย์ซึ่งต้องคำนึงถึงการพัฒนาลายมิติ ได้แก่ ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการ การจัดการทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558 โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 ระบุว่า “การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน” แนวทางการปฏิบัติในกลยุทธ์ ข้อ 5 ระบุว่า “พัฒนาวิชาการและการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ” (สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ, 2553) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสกอ. จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามที่สกอ. กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนนั้นจะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบริหารมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ โดยต้องสรรหาบุคลากร จัดสรรงบประมาณ พัสดุ (ความหมายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541 หมายถึง พัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) และดำเนินการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐแต่อย่างใด ส่วนมาตรการการควบคุมคุณภาพสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และนโยบายต่าง ๆ นั้นมหาวิทยาลัยทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนต้องยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่สกอ. และสภาวิชาชีพซึ่งได้กำหนดไว้ทุกประการ

ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของอาจารย์มีหลายประเภท ได้แก่

- 1) เอกสารประกอบการสอน
- 2) เอกสารคำสอน
- 3) บทความทางวิชาการ
- 4) ตำรา
- 5) หนังสือ
- 6) งานวิจัย
- 7) งานแปล และ
- 8) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น (นภลัย สุวรรณธาดา, 2548 และ ดนัย ไชยโยธา, 2552) การผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามองค์ประกอบคุณภาพของสกอ. ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน และองค์ประกอบที่ 4 การวิจัย ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพของ สมศ. ได้แก่ ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ และด้านการบริการวิชาการสู่สังคม

มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนระดับปริญญาตรี จึงจัดอยู่ในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ข หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี จากการศึกษาของเพ็ญศรี จิรินัง (2550) พบว่าแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา โดยภาพรวมอาจารย์

เห็นว่าแนวทางการพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการการพัฒนา ด้านเทคนิคการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ทักษะการวิจัย เทคนิคการให้บริการวิชาการแก่ สังคม สูงกว่าอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้น การกิจด้านการสอนเป็นหลัก ไม่เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ อาจารย์จำนวนไม่น้อยคิดว่า การ สอนและการถ่ายทอดความรู้เป็นภารกิจหลักเพียงอย่างเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545) อาจารย์ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ น้อย (ทพวงมหาวิทยาลัย, 2544 และ ศราวุช สีดี, 2547) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทาง วิชาการ งบประมาณการใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาไม่สอดคล้องที่ต่ำมากเกือบจะต่ำที่สุดแห่งหนึ่ง ของโลก (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) และด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กรอบแผน อุดมศึกษา ระยะยาวฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) และยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความ พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 และจากข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ข้างต้น จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหาร ระดับสูงของสถาบันจึงต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนและเห็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา อาจารย์ในการเพิ่มพูนศักยภาพด้านการสร้างสรรค์และผลิตผลงานทางวิชาการ

คณะผู้วิจัยของมหาวิทยาลัยของเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการผลิตผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน และพบว่ายังไม่มีหลักฐานการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน จึงร่วมมือทาง วิชาการกันทำวิจัยสถาบัน เรื่อง “ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่” ขึ้น เพื่อนำผลงานวิจัยมาใช้เป็นหลักฐานเชิง ประจักษ์เสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ใช้เป็นข้อมูลพิจารณาและตัดสินใจมุ่งพัฒนา มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการการศึกษาเอกชนของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน
ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือมหาวิทยาลัย จากตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยอุปสรรค หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดการขัดข้อง ไม่สะดวกที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย จากตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่สร้างขึ้นจากองค์ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ 1) เอกสารประกอบการสอน 2) เอกสารคำสอน 3) บทความทางวิชาการ 4) ตำรา 5) หนังสือ 6) งานวิจัย 7) งานแปล และ 8) ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง คณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นอาจารย์ประจำเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้วิธีการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ และกลุ่มที่ 2 ใช้วิธีการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรค ได้แก่ ปัจจัยจากหน่วยงาน ตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานซึ่งมีผลต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษารั้ครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลย้อนหลัง 4 ปี (ปีการศึกษา 2552-2555) และใช้ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจังหวัดเชียงใหม่
2. ทราบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
3. คณาจารย์มีแนวทางในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. นำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน
5. มีเครือข่ายการทำงานวิจัยและมีความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่