

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ย่อมประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดการทรัพยากรบริการอื่น ๆ จัดสรรการใช้ทรัพยากรโดยใช้เทคนิค หรือแนวคิดในการจัดการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้น มีประสิทธิภาพ และพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ในที่สุด (วิวัฒน์ วิวัฒน์วิทยกิจ, 2532:1)

งานบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงนั้นยึดวัตถุประสงค์หลักอันเป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยคือการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การทำวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากภารกิจหลักดังกล่าวแล้ว เพื่อให้คุณภาพของงานสูงขึ้นทั้งเนื้อหาวิชาและเทคนิคในการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาซึ่งเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาซึ่งกว่านั้นอาจารย์มหาวิทยาลัยยังต้องมีความสามารถในการวิจัยเพื่อเสาะหาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อทางวิชาการและต่อประเทศชาติ และการจัดบริการวิชาการแก่สังคมตลอดจนสามารถทำการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปอีกด้วย

การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาในระดับที่ 3 (Tertiary Education) และถือว่าเป็นการศึกษาระดับสูงสุด (วิจิตร ศรีสุวาน, 2518 : 11) ที่จะต้องมีอาจารย์ร่วมทำงานหลายคนในสาขาวิชาต่างๆทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่อง ประสบการณ์ การสอน การทำงาน และความรู้ ด้วยเหตุนี้เอง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น วิชาการศึกษามีความซับซ้อนและกระทำได้ยาก (Bisagno, 1981 and Watson, 1979 : 48 - 53) ซึ่งการทำงานในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันได้จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว และต้องมีการพัฒนาให้ได้ระดับเดียวกันจึงต้องการทราบความต้องการพัฒนาทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นสถาบันการศึกษานอกชน จัดตั้งขึ้นด้วยอุดมการณ์และความปรารถนาอย่างแรงกล้าของมูลนิธิริบอเด็กตั้ง ซึ่งเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่ก่อตั้งขึ้นด้วยความศรัทธาของผู้มีกุศลจิต และเพื่อให้การดำเนินงานของมูลนิธิฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การส่งเสริมและขยายขอบข่ายงานการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้วิทยาลัยหัวเฉียว เปลี่ยนประเภทสถาบันอุดมศึกษาเป็น "มหาวิทยาลัย" เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2535 และได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้า โปรดกระหม่อม พระราชทานชื่อ "มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ"

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชา การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้ความควบคุมของสภามหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีการเปิดสอนในระดับปริญญาตรี 9 คณะ และระดับบัณฑิตวิทยาลัย เปิดสอน 2 สาขา มีนักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 6,400 คน

ด้วยมหาวิทยาลัยเลื่อมใสในบทบาทของความรู้รอบ รู้ลึก และความชำนาญงาน กับการเกื้อหนุนคุณภาพของบุคคล และสังคมประเทศชาติ จึงมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษานำสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างสรรค์บัณฑิตผู้รู้จริง ปฏิบัติงานจริง และแสวงหาสะสม ถ่ายทอดวิชาการ อันเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย (แผนพัฒนา 5 ปี ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2541:2) ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยยึดกรอบตามนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของทบวงมหาวิทยาลัย แนวนโยบายของมูลนิธิป่อเต็กตึ้ง และปณิธานของมหาวิทยาลัย มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 5 ปี (พ.ศ. 2540-2544)

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีระยะเวลาการดำเนินงานมาเพียง 6 ปี ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก และยังพบจากสภาพความเป็นจริงว่า ในปัจจุบันอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ใหม่ และยังอยู่ในรุ่นหนุ่มสาว ซึ่งยังต้องอาศัยประสบการณ์ของความเป็น "ครู" ที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ "ลูกศิษย์" ทั้งทางด้านของการสอน การเขียนตำรา บทความ งานวิจัย และการบริการชุมชน ตลอดจนการมีจรรยาบรรณ จริยธรรม ของความเป็นครูอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยที่จะต้องตระหนักในการที่จะพัฒนาอาจารย์ให้เป็นบุคคลที่มีความพร้อมทั้งทางด้าน คุณวุฒิ และคุณธรรม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อให้ได้ข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และอาจารย์ที่จะใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อความเจริญของประเทศชาติโดยส่วนรวมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. เพื่อทราบข้อมูลความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาคูณาน ด้านการอบรม ประชุมและสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จะสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณา การกำหนดแนวทาง นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการ การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าสาขา จำนวน 48 คน และอาจารย์ประจำคณะต่าง ๆ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม คณะศิลปศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม และบัณฑิตวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2540 จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 248 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- คณะที่สังกัด คือ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม คณะศิลปศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม และบัณฑิตวิทยาลัย

- ระยะเวลาการทำงาน

- ระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ความต้องการพัฒนาอาจารย์

- การสอน
- การศึกษาต่อและการศึกษาคูณาน
- การวิจัยการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
- การอบรมประชุม และสัมมนา
- การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

อาจารย์ หมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ยศเส-
บางพลี) ซึ่งดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าสาขา ซึ่งดำรงตำแหน่งปีการ
ศึกษา 2540 และรวมทั้งอาจารย์ประจำคณะต่าง ๆ

คณะที่สังกัด หมายถึง คณะต่าง ๆ ที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยหัว
เฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของ
อาจารย์ในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญให้มากขึ้น และมีประ
สิทธิภาพ

ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ คือ สิ่งที่อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี
และอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม คณะศิลป
ศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการ
แพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม และบัณฑิตวิทยาลัย ได้ระบุ
เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องรู้ ต้องทราบ ต้องมี เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาของตนเองใน 5 ด้าน

1. ด้านการสอน

หมายถึง การได้รับความรู้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านเทคนิคและ
วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การใช้สื่อการสอน และการประเมินผลการสอน ตลอดจนเข้าใจจุดมุ่งหมาย
และโครงสร้างของหลักสูตร

2. ด้านการวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

หมายถึง การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้านการเงิน เวลา อุปกรณ์
และเอกสารตำราต่าง ๆ

3. การศึกษาต่อและกรณีศึกษาดูงาน

หมายถึง การเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้สูงขึ้น หรือให้ได้รับความ
รู้ใหม่ รวมทั้งการไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ

4. การอบรม ประชุม และสัมมนา

หมายถึง การได้รับการสนับสนุนเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อ
พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่พึง
ประสงค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

หมายถึง การได้รับความรู้กว้างขวางยิ่ง
ขึ้นซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร วารสาร การสรุปย่อข่าวออกข่าวสาร การเผยแพร่
งานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ผู้บริหาร จำแนกเป็น

กรอบแนวความคิด



ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ยศเส และ บางพลี) 5 ด้าน ได้แก่

- การสอน
- การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน
 - การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ
 - การอบรม ประชุม และสัมมนา
 - การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

สมมติฐาน อาจารย์แต่ละคณะมีความต้องการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนปรับปรุงการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม
2. ทราบถึงความต้องการพัฒนาอาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
3. ผลการวิจัยทำให้อาจารย์สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการ ต่อการพัฒนาอาจารย์จากผู้บริหารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติตามพึงประสงค์
4. ได้แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้อง กับความต้องการพัฒนาอาจารย์ที่แท้จริง

