

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อบุคคลเริ่มเข้าไปสู่องค์การใดองค์การหนึ่งในระดับใดก็ตาม องค์การก็จะมอบหมายบทบาท ( role ) ในการทำงานให้กับผู้นั้น เพื่อให้ทำหน้าที่ของเขา บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกันไป สิ่งสำคัญก็คือ แต่ละบทบาทที่แต่ละคนรับไปปฏิบัติ มุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จโดยส่วนรวม ในการทำหน้าที่ตามบทบาทของสมาชิกแต่ละคนถ้าสมาชิกคนใดมีความรับผิดชอบสูง มีความสนใจที่จะทำงานหรือมีความพึงพอใจ ( satisfaction ) ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผลงานก็จะเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าสมาชิกคนใดมีความเบื่อหน่าย ไม่สนใจ หรือมีความไม่พึงพอใจ ( dissatisfaction ) ที่จะทำงานให้กับองค์การ แต่ถูกสถานการณ์บางอย่างบังคับให้ต้องทำ ผลงานที่ปรากฏก็ย่อมจะต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การทำให้ส่งผลเสียหายได้ในที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารองค์การใดก็ตามที่มุ่งหวังจะให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จ ก็จะพยายามขจัดสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจทั้งปวงที่มีอยู่ในหน่วยงานให้หมดไป ขณะเดียวกันก็สร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน พันัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาสู่องค์การเป็นความจำเป็นในเบื้องต้นเท่านั้น เมื่อได้คนเข้ามาทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็ต้องพยายามให้เขาใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อไปในการสร้างสถานการณ์ให้เขาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยไม่ให้เสียหลักการขององค์การ<sup>๑</sup>

---

<sup>๑</sup> พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช จำกัด ๒๕๒๔), หน้า ๗๖.

เฮร์สเบิร์ก, เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน ( Herzberg, Mausner & Snyderman ) ได้ทำการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานในโรงงาน คือนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน พบว่าสาเหตุที่ทำให้คนเหล่านี้มีความพึงพอใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เขาไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่สิ่งเดียวกัน สิ่งที่สร้างความพึงพอใจ ( satisfiers ) ในการทำงานมักเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหรือลักษณะของงาน ( job content ) ได้แก่ ลักษณะงานที่ถูกต้อง การได้รับการยกย่องนับถือจากการทำงานนั้น ความรับผิดชอบของเขาคือมีต่อหน้าที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานใดที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน ( job satisfaction ) แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้ ผู้ทำงานก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงาน ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ( dissatisfiers ) ในการทำงานมักจะเป็นสิ่งแวดล้อมของงาน ( job context ) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาในองค์กร เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ถ้ามีอยู่ในหน่วยงานในสภาพที่ดีผู้ทำงานก็ไม่รู้สึกหรือไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้หรือสิ่งเหล่านี้อยู่ในสภาพที่ไม่ดี คนทำงานจะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ( job dissatisfaction ) อาจจะมีปฏิกิริยาต่อต้าน มีการขาดงานมาก หรือมีการลาออกจากงานมาก<sup>๑</sup>

ดังนั้นผู้บริหารที่ประสงค์จะให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความราบรื่น จึงต้องให้ผู้ทำงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มอบหมายงานให้รับผิดชอบ รวมทั้งยกย่องในความสำเร็จและให้เขาได้มีความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

---

<sup>๑</sup>Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman, The Motivation to Work, 2nd edition, (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959), p. 82

ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามดูแลในเรื่องความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น สร้างสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดี ทำให้สมาชิกของหน่วยงานพร้อมที่จะทำงานเต็มที่ กล่าวคือผู้บริหารต้องสร้างสภาวะที่มีความไม่พึงพอใจน้อยที่สุด คือสภาวะที่มีความเป็นกลางทำให้ผู้คนมีความพร้อมที่จะทำงาน หรือพร้อมที่จะเข้าสู่สภาวะที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

วิทยาลัยครู เป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งตั้งอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย รวม ๓๖ แห่ง การดำเนินงานของวิทยาลัยครู เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ หน้าที่สำคัญคือ ทำการสอนสาขาวิชาการด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ผลิตรูถึงระดับปริญญาตรี ส่งเสริมวิทยฐานะครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน<sup>๑</sup> ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้วิทยาลัยครูแบ่งส่วนราชการเป็น สำนัก อธิการ คณะวิชา และหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อส่งเสริมวิชาการ ในคณะวิชาหนึ่ง ๆ แบ่งเป็น ภาควิชา เพื่อรับผิดชอบงานตามความจำเป็นและความพร้อมของแต่ละวิทยาลัยครู เพื่อให้สามารถให้การศึกษาระดับปริญญาตรีต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ ดังนั้น ภาควิชาจึงเป็นองค์การสำคัญในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เพื่อผลิตรูตามสาขาวิชาเอกที่ภาควิชารับผิดชอบ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในสาขาวิชาที่ภาควิชารับผิดชอบ เป็นต้น เป็นหน่วยงานที่นำนโยบายของกรมการฝึกหัดครู ของวิทยาลัยครู และของคณะวิชาไปสู่การปฏิบัติ หัวหน้าภาควิชาซึ่งทำหน้าที่บังคับบัญชารับผิดชอบงานของภาควิชาจึง เป็นผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เป็นอันมาก

วิทยาลัยครูเชียงใหม่ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชา แยกเป็นหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังนี้

---

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๗, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๑๐๑ ตอน ๑๔๔, (๑๒ ตุลาคม ๒๕๒๗), หน้า ๒.

## ๑. งานด้านการบริหารภาควิชา ได้แก่

- ๑.๑ บริหารงานและบังคับบัญชาภาควิชาให้เป็นไปตามนโยบายและ เป้าหมายของวิทยาลัยและคณะวิชา
- ๑.๒ ควบคุมและติดตามการใช้ เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
- ๑.๓ พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในภาควิชา เพื่อเสนอต่อคณะวิชา
- ๑.๔ เสนอความต้องการอัตรากำลัง การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากรในภาควิชาต่อคณะวิชา
- ๑.๕ วางแผนและดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของภาควิชา
- ๑.๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานของภาควิชา
- ๑.๗ ส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาควิชาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของวิทยาลัยและ คณะวิชา
- ๑.๘ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในภาควิชาได้รู้และ เข้าใจตรงกัน
- ๑.๙ ปฏิบัติงานและหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะวิชาและวิทยาลัยมอบหมาย

## ๒. งานด้านวิชาการ

- ๒.๑ ควบคุมดูแลการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษาภายในภาควิชา
- ๒.๒ ส่งเสริมการผลิต การสรรหาอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในภาควิชา
- ๒.๓ ส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของภาควิชา
- ๒.๔ เสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตร
- ๒.๕ ส่งเสริมบุคลากรในการผลิตตำราและ เอกสารประกอบการเรียนในสาขาที่ภาควิชารับผิดชอบ
- ๒.๖ แนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในภาควิชาเกี่ยวกับการใช้ตำรา แบบเรียนที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง
- ๒.๗ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในภาควิชา เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่ภาควิชารับผิดชอบ

- ๒.๘ วางโครงการและดำเนินงาน เกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
- ๒.๙ อบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓. งานวิจัยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
  - ๓.๑ สนับสนุนการทำวิจัยในสาขาที่ภาควิชารับผิดชอบ
  - ๓.๒ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในสาขาที่ภาควิชารับผิดชอบ
  - ๓.๓ วางแผนและดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม ตามขอบ เขตของสาขาวิชาที่ภาควิชารับผิดชอบ
- ๔. งานด้านอื่น ๆ
  - ๔.๑ ส่งเสริมและดำเนินการพัฒนามูลฐานภาควิชา
  - ๔.๒ ร่วมมือประสานงานกับภาควิชาอื่นในวิทยาลัยครูในการทำงาน
  - ๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาที่สนองนโยบายและภารกิจของวิทยาลัย<sup>๑</sup>

งานหน้าที่หัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยครู เชียงรายและวิทยาลัยครูลำปางก็มีลักษณะคล้ายกัน เมื่อพิจารณาแล้วจะครอบคลุมภารกิจของวิทยาลัยครูทั้ง ๔ ประการ ดังกล่าวมาแล้วคือ

- ๑. ทำการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี
- ๒. ทำการวิจัย
- ๓. ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- ๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๕. ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน<sup>๒</sup>

ดังนั้น ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าวนี้จึงเป็นผู้ที่

<sup>๑</sup>ศูนย์วิจัยวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยครูเชียงใหม่, การแบ่งส่วนราชการและโครงสร้างการบริหารงาน วิทยาลัยครูเชียงใหม่ (วิทยาลัยครูเชียงใหม่ : เอกสารจัดสำเนาเย็บเล่ม ๒๕๒๕), หน้า ๓๔ - ๓๕.

<sup>๒</sup>พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู, เรื่องเดิม., หน้า ๒.

มีประสบการณ์และความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านการบริหารและวิชาการ มีความเข้าใจ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจจากอาจารย์ในภาควิชา และอธิการ วิทยาลัยครูให้นำเสนอชื่อให้สภาการฝึกหัดครูเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้ หัวหน้าภาควิชา จะอยู่ในตำแหน่งได้วาระละ ๔ ปีและติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ ส่วนวิธีการที่จะให้ได้บุคคล เพื่อนำเสนอชื่อให้ได้รับการแต่งตั้ง เป็นหัวหน้าภาควิชา ยังไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติ เป็นระเบียบ แต่ละภาควิชา จะดำเนินการให้ได้ตัวบุคคลเป็นการภายใน แล้วจึงนำเสนอสภาการฝึกหัดครูเพื่อแต่งตั้งต่อไป จากการสำรวจเบื้องต้นที่ผู้วิจัยทำขึ้นพบว่า หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย และวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ซึ่งอยู่ในตำแหน่งในเดือนมิถุนายน ๒๕๒๘ จำนวน ๗๔ คน มีหัวหน้าภาควิชาเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสมัครรับเลือกตั้ง ๓ คน อาจารย์ในภาควิชา มีมติเสนอชื่อ ๕๖ คน เปลี่ยนกันดำรงตำแหน่ง ๑๑ คน จับสลาก ๒ คน อีก ๒ คน เป็นหัวหน้าภาควิชา เพราะมีอาจารย์ เหลือเพียงคนเดียวในภาควิชา หัวหน้าภาควิชาทั้งหมดนี้ดำรงตำแหน่งครั้งแรก ๕๔ คน ดำรงตำแหน่ง ครั้งที่สอง ๒๐ คน<sup>๑</sup> ผู้วิจัยได้ศึกษาจากรายงานการประชุมสภาการฝึกหัดครูพบว่าในปี ๒๕๒๖ และปี ๒๕๒๗ วิทยาลัยครูทั่วประเทศได้ขอลอกลอนหัวหน้าภาควิชา ก่อนครบกำหนดวาระด้วยเหตุต่าง ๆ ดัง ตาราง ๑ กล่าวคือ ในปี ๒๕๒๖ และปี ๒๕๒๗ หัวหน้าภาควิชาขอลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ๔ ปี มีจำนวนสูงมากทั้งสองปี คือ ๘๑.๘ % และ ๘๖.๓๒ % ส่วนสาเหตุอื่นซึ่งเป็นสาเหตุที่มีความ จำเป็นคือ ไปศึกษาต่อ ย้ายไปรับราชการ ย้ายสังกัดภาควิชา ตลอดจนถึงแก่กรรม เป็นเหตุผล ที่จะต้องมีการลอกลอนอย่างแน่นอนอยู่แล้ว มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับการลาออก

---

<sup>๑</sup> ผู้วิจัยสำรวจจากหัวหน้าภาควิชา ของวิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย และวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ด้วยแบบสำรวจที่สร้างขึ้นเอง

ตาราง ๑ จำนวนหัวหน้าภาควิชาที่วิทยาลัยครูขอถอนแยกตามสาเหตุ<sup>๑</sup>

สาเหตุที่ขอถอน	ปี ๒๕๒๖		ปี ๒๕๒๗	
	จำนวน/คน	%	จำนวน/คน	%
๑. ขอลาออกจากตำแหน่ง	๕๐	๘๑.๘๑	๑๑๑	๘๖.๗๒
๒. ขอลาไปศึกษาต่อ	๑๑	๑๐.๐๐	๑๑	๘.๕๔
๓. ย้ายไปรับราชการที่อื่น	๔	๓.๖๘	๓	๒.๓๕
๔. ย้ายไปสังกัดภาควิชาอื่น	๑	๐.๘๑	๑	๐.๗๘
๕. ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	๑	๐.๘๑	๑	๐.๗๘
๖. ลาออกจากราชการ	๒	๑.๘๒	-	-
๗. มติที่ประชุมภาคให้ออก	๑	๐.๘๑	-	-
๘. ถึงแก่กรรม	-	-	๑	๐.๗๘
รวม	๑๑๐	๑๐๐	๑๒๘	๑๐๐

การลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาก่อนครบวาระ เช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดการกระทบต่อการดำเนินงานของภาควิชา คณะวิชา และวิทยาลัยครูอย่างแน่นอน คือทำให้การดำเนินงานบริหารภาควิชาไม่ต่อเนื่องกัน รวมทั้งความสูญเสียทางด้านงบประมาณที่วิทยาลัยครูได้ทุ่มเท เพื่อพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ โดยการให้เข้าร่วมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหัวหน้าภาควิชาในการทำงาน

เมื่อหัวหน้าภาควิชาจำนวนไม่น้อยลาออกก่อนที่จะได้ทำประโยชน์ให้กับวิทยาลัยครูอย่างเต็มที่ จึงเป็นการลงทุนสูญเปล่าของวิทยาลัยครูเป็นจำนวนไม่น้อย และการลาออกจากงานของผู้ -

<sup>๑</sup>ผู้วิจัยตรวจนับจากรายงานการประชุมสภาการฝึกหัดครู ปี ๒๕๒๖ และปี ๒๕๒๗

ปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากเช่นนี้ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าในหน่วยงานนั้น ๆ มีการดำเนินงานบกพร่อง  
ด้านใดด้านหนึ่ง เช่น สภาพการทำงานการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม  
ผู้ปฏิบัติงานขาดกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น<sup>๑</sup> ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า น่าจะมีสาเหตุที่ทำให้เกิด  
ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ( job dissatisfaction ) ขึ้นในองค์กร

เรื่องนี้จึงมีคุณค่าควรแก่การสนใจและควรจะได้ศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้หัวหน้าภาควิชา  
เหล่านี้มีความไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในตำแหน่งต่อไปให้ครบวาระ และ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข  
ปัญหาให้ผู้ที่ยังอยู่ในตำแหน่งมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องนี้ เพื่อจะได้เป็น  
ประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความไม่พึงพอใจของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครู เชียงใหม่  
วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครูลำปางที่ดำรงตำแหน่งครั้งที่หนึ่งและดำรงตำแหน่งครั้งที่สอง
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความไม่พึงพอใจของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครู เชียงใหม่  
วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครูลำปางที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับ เลือกตั้งโดยการได้รับการ  
เสนอชื่อ และโดยวิธีอื่น
๓. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลความไม่พึงพอใจของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด  
ในวิทยาลัยครู เชียงใหม่ วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครูลำปาง

#### ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพส่วนตัวของหัวหน้าภาควิชาในเรื่อง อายุจริง  
เพศ อายุราชการ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิทางการศึกษา ฐานะและประสบการณ์เดิมของ  
หัวหน้าภาควิชา ซึ่งอาจจะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

---

<sup>๑</sup>ชลิดา สรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร :  
แสงจันทร์การพิมพ์ ๒๕๒๖ ), หน้า ๒๑๕.



### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๑. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความไม่พึงพอใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครู เชียงใหม่ วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครู ลำปาง โดยศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมดรวม ๘๔ คน

๒. ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลความไม่พึงพอใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่จะศึกษาค้างนี้รวม ๑๐ ปัจจัย คือ

- ๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน
- ๒.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ
- ๒.๓ ลักษณะงาน
- ๒.๔ ความรับผิดชอบต่องาน
- ๒.๕ ความก้าวหน้าในการทำงาน
- ๒.๖ นโยบายและการบริหารงาน
- ๒.๗ วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- ๒.๘ เงินเดือนและผลประโยชน์
- ๒.๙ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๒.๑๐ สภาพการทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ภาควิชา หมายถึง ภาควิชาในวิทยาลัยครู เชียงใหม่ วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครู ลำปาง ที่มีอยู่ในขณะทำการวิจัย

๒. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครู เชียงใหม่ วิทยาลัยครู เชียงราย และวิทยาลัยครู ลำปาง ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ขณะทำการวิจัย

๓. ความไม่พึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกไม่ยินดี ไม่ชอบ ไม่เต็มใจ หรือไม่พอใจอันเป็นทัศนคติที่ไม่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๔. ความไม่พึงพอใจในการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ความไม่ยินดี ไม่ชอบ ไม่เต็มใจหรือไม่พอใจในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งเกิดขึ้นก่อนการดำรงตำแหน่ง และหรือขณะกำลังดำรงตำแหน่ง
๕. การดำรงตำแหน่งครั้งที่หนึ่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาโดยได้รับแต่งตั้ง เป็นครั้งแรกหรือวาระที่หนึ่ง
๖. การดำรงตำแหน่งครั้งที่สอง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาโดยได้รับแต่งตั้ง เป็นครั้งที่สองหรือวาระที่สอง มีระยะเวลาติดต่อกับหรือไม่ติดต่อกับครั้งแรกก็ได้
๗. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้ง หมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีการสมัครรับการเลือกตั้ง มีคู่แข่ง และมีการลงคะแนนโดยลับหรือเปิดเผยก็ได้
๘. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยการเสนอชื่อ หมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งโดยหัวหน้าภาควิชาไม่ได้แสดงความจำนง แต่อาจารย์ในภาควิชาเห็นสมควร จึงเสนอชื่อให้วิทยาลัยแต่งตั้ง
๙. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีอื่น หมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ใช้วิธีในข้อ ๗ หรือข้อ ๘ ซึ่งอาจจะโดยการเปลี่ยนกันหรือขณะนั้นมีอยู่คนเดียว หรือคนอื่นไปศึกษาต่อ หรือคนอื่นทำหน้าที่พิเศษอื่นอยู่แล้ว เป็นต้น
๑๐. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัยครูระดับสูงกว่าหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ หัวหน้าคณะวิชา รองอธิการ และอธิการ