

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลิต และพัฒนากำลังคนระดับวิชาชีพชั้นสูงของประเทศ มีภารกิจหลัก 4 ประการ อันได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สุชาติา ชินะจิตร, 2540, หน้า 299) สำหรับการสอนถือเป็นภารกิจแรกและภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเป็นที่ยอมรับกันว่าการสอนนั้นถือเป็นหน้าที่โดยตรงของคณาจารย์ เพราะการสอนเป็นการทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ของมหาวิทยาลัย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2524, หน้า 6) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพของบัณฑิตขึ้นอยู่กับคณาจารย์ที่มีคุณภาพ และคณาจารย์ที่มีคุณภาพถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ประเสริฐ จริยานุกุล, 2538, หน้า 77) ทั้งนี้ เพราะความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับคุณภาพของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแรก ๆ ของโลกซึ่งเกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 12-13 เช่น มหาวิทยาลัยโบโลญญา (Bologna) ที่อิตาลี และมหาวิทยาลัยปารีส (Paris) ของฝรั่งเศส ก็เน้นที่คุณภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ และถือว่าเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนา ก่อนสิ่งอื่น (วิจิตร ศรีสอาน, 2518, หน้า 8) ดังนั้น การพัฒนาคณาจารย์จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ได้มาซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม จึงจะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ

อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยของรัฐประสบปัญหาการขาดแคลนคณาจารย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น และคุณวุฒิของอาจารย์ไม่เป็นไปตามกำหนด คือ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดเป้าหมายอัตราส่วนคุณวุฒิคณาจารย์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เป็น 3 : 6 : 1 แต่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสัดส่วนคุณวุฒิคณาจารย์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เป็น 2.7 : 5.9 : 1.4 (ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป., หน้า 5) นอกจากนี้ ยังเกิดสถานะสมองไหลไปสู่ภาคเอกชน เนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงกว่าและระบบราชการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการขาดแคลนอาจารย์ประจำที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิตั้งสูงอย่างมาก และไม่สามารถสร้างบุคลากรใหม่ทดแทนได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพทางวิชาการสูงไม่ประสงค์จะเป็นอาจารย์ (จรัส สุวรรณเวลา, 2539, หน้า 22)

ทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐระดับสูง ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาดังแต่ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) สืบเนื่องมาจนถึงฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยกำหนดมาตรการเพื่อพัฒนาคุณภาพคณาจารย์เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ การฝึกอบรมดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย รวมทั้งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณวุฒิคณาจารย์ให้มีสัดส่วน ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เป็น 3.0 : 6.5 : 0.5 ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ และความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป., หน้า 15-17)

มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้ตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายที่แน่นอน ตลอดจนได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม แต่วัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของหน่วยงานอยู่ในแนวเดียวกัน เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรียกว่า หน่วยพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรียกว่า หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรียกว่า โครงการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรียกว่า หน่วยพัฒนาบุคลากร และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรียกว่า โครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ ส่วนที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ไม่ได้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ แต่มีลักษณะเป็นงานอย่างหนึ่งของกองบริการการศึกษา ซึ่งเรียกว่า งานพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคณาจารย์

(ศิรินทร์ญา ภักดี, 2531, หน้า 2)

สำหรับมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเน้นทางด้านการเกษตร ได้เปิดสอนนักศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2477 ซึ่งจากเดิมเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมประจำภาคเหนือ” สังกัดกระทรวงธรรมการ ได้พัฒนาเป็น “วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่” ในปี พ.ศ. 2499 สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2525 ได้ยกฐานะขึ้นเป็น “สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้” สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และในปี พ.ศ. 2539 ได้เปลี่ยนแปลงชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยแม่โจ้” (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2537, หน้า 1)

ในส่วนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มุ่งเน้นทางด้านเกษตรกรรม เฉพาะอย่างโดยเริ่มแรกได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปี ภาคปกติ รวม 3 สาขาวิชา ซึ่งรับนักศึกษาจากผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเกษตรกรรม และในปัจจุบันได้ขยายการเปิดสอนถึง 26 สาขาวิชา โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปี ภาคปกติและภาคสมทบหลักสูตร 4 ปี รับนักศึกษาจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับปริญญาโท ภาคปกติและภาคสมทบ ระดับปริญญาเอก ภาคปกติ ในปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษาทั้งสิ้น 3,521 คน มีคณาจารย์ 211 คน จำแนกตามคุณวุฒิ ปริญญาเอก 36 คน ปริญญาโท 154 คน ปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นอัตราส่วน ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 1.7 : 7.3 : 1.0 (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ม.ป.ป., หน้า 1-5)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มุ่งเน้นการวิจัยและการให้บริการวิชาการแก่สังคมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และมีนโยบายที่จะพัฒนาองค์การ บุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คณาจารย์ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ คือ ปรับปรุงคุณวุฒิคณาจารย์ให้มีสัดส่วน ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 3.5 : 6.0 : 0.5 ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยอื่น จัดสรรเงินอุดหนุนพิเศษเพื่อให้คณาจารย์ไปฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จัดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์ ปรับปรุงบุคลากรและ

เพิ่มศักยภาพในการให้บริการของสำนักหอสมุด โดยเน้นเรื่องปริมาณและคุณภาพของตำราและวารสารทางวิชาการ เพื่อให้ทันต่อการขยายตัวเชิงวิชาการและการวิจัยระดับสูงของ มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ม.ป.ป., หน้า 9-20)

นอกจากนั้น ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 8 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีการวางแผนในการจัดตั้ง ขยายคณะวิชา ภาควิชา สาขาวิชา หน่วยงานใหม่ และเปิดรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น จากการขยายงานอย่างมากมาย ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งการศึกษาที่มีคุณภาพ และทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาก็คือ คณาจารย์ เนื่องจาก องค์ประกอบสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการของมหาวิทยาลัยคือ คุณภาพคณาจารย์ และจากสภาพที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ โดยการจัดอบรมสัมมนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม จากรายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นปัญหาด้านคณาจารย์ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2537, หน้า 5-10)

1. การเปิดหลักสูตรใหม่ ไม่คำนึงถึงความพร้อมด้านบุคลากร บางภาควิชามีสัดส่วน คุณวุฒิและจำนวนคณาจารย์ไม่เหมาะสมกับภาระงาน
2. คณาจารย์ผู้สอนขาดการขวนขวายเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งจริยธรรมและคุณธรรม
3. การกำหนดมาตรการและมาตรฐานการสอนนักศึกษาภาคสมทบยังไม่ดีพอ
4. คณาจารย์ขาดความรู้ และทักษะในการสอน การวัดผลการศึกษาตลอดจนการผลิตสื่อการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
5. คณาจารย์ได้รับการให้กำลังใจ และการสนับสนุนทางด้านการวิจัยน้อยมาก รวมทั้งแหล่งเงินทุนหรือการทำงานวิจัยร่วมกับเอกชนและหน่วยงานต่างประเทศมีน้อย
6. คณาจารย์บางคนขาดความรู้ความสามารถทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งประสบการณ์ในการให้การฝึกอบรมแก่บุคคลทั่วไป

7. คณาจารย์ขาดความคล่องตัวในการใช้อุปกรณ์และครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอน

จากปัญหาดังกล่าว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากหลักสูตรระดับอนุปริญามาเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นทางด้านเกษตรกรรมเฉพาะอย่างไปสู่การเปิดสอนสาขาวิชาอื่น นอกเหนือจากด้านเกษตรกรรมเพิ่มขึ้น เช่น บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ การจัดการทั่วไป การตลาด เป็นต้น และตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่มีการขยายตัวทั้งระดับคณะวิชา ภาควิชา สาขาวิชา หน่วยงานใหม่ การรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่อสภาพการณ์ของการจัดการเปลี่ยนแปลงไป และการขยายงานอย่างมากมาย ดังนั้น การที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้จะคงไว้ ซึ่งการมีขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ที่น่าสังคม และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพนั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีคุณธรรม และหากคณาจารย์ได้รับการเพิ่มพูนความรู้วิทยาการที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ (วัลภา ลิ้มสกุล, 2537, หน้า 92) พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเรื่องการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ดังนั้น การทราบสภาพปัญหาอุปสรรค ความต้องการและแนวทางพัฒนาคณาจารย์ ก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์สามารถแก้ปัญหาและดำเนินงาน การพัฒนาคณาจารย์ได้อย่างไม่สิ้นเปลืองและสูญเปล่าในเรื่องของการใช้งบประมาณและเวลาอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์รวมทั้งความต้องการ และแนวทางพัฒนาคณาจารย์ ตามทัศนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อศึกษาความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามทัศนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 192 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการและแนวทางพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามทัศนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์
2. ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์
3. ด้านการศึกษาต่อ
4. ด้านการฝึกอบรม สัมมนา
5. ด้านการวิจัย
6. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
7. ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำทั้งหมดในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ทำหน้าที่สอนวิจัย และบริการวิชาการ ซึ่งมีตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และรวมถึงการจัดกิจกรรมในการทำให้คณาจารย์ได้พัฒนานตนเอง และดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น