

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญทั้งของรัฐและเอกชนที่จะสร้างเสริมเยาวชนด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและจริยธรรมเพื่อนำไปสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่บ้านเมือง สังคม และตนเอง ซึ่งสถาบันการศึกษาตามระบบในปัจจุบันมีการจัดแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ทุกระดับจะเน้นหนักในด้านคุณภาพการเรียน การสอน ความเหมาะสมของหลักสูตรกับความสามารถของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ โดยในระดับอุดมศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญ ในส่วนนี้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายและหลักแห่งปรัชญาทางการศึกษาที่จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นอิสระ ในการดำเนินการกิจการด้านการบริหาร (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2539)

ในขณะเดียวกัน สมาน รังสิโยภักดิ์ (2530, หน้า 10) กล่าวว่าการบริหารที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการที่เรียกย่อ ๆ ว่า "4M's" ซึ่งได้แก่บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเหนือกว่าปัจจัยอื่นใดที่จะนำไปสู่ความราบรื่นและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมี คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน งานก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ต้องประสบอุปสรรคจนเป็นผลให้การดำเนินงาน ในโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ต้องล่าช้า ไม่บรรลุตามเป้าหมาย โดยในความหมายของระบบการบริหารงานบุคคลดังกล่าวก็หมายถึง การวางแผนกำลังคนที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนรับบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงาน การบรรจุแต่งตั้ง การกำกับ ควบคุมสารนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญและกำลังใจ การเลื่อนตำแหน่ง การอบรม หรือส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้

ประสบการณ์ในการทำงาน การพ้นจากตำแหน่ง จนกระทั่งการ ดูแลเมื่อบุคลากรคนนั้น ๆ ได้พ้นไปจากองค์กร (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, หน้า 13) ดังนั้นในความสำเร็จของตัวบุคคลและการบริหารงานบุคคลข้างต้นดังที่กล่าวมาจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะระดับมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ เอกชนต้องยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและปรัชญาที่วางไว้

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมีการวางแผนด้านการบริหารและการจัดการบุคคลแล้ว การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ดีและประสบผลสำเร็จที่สุดนั้น จะต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมที่ดี และพร้อมที่จะสามารถพัฒนาได้เข้ามาทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล แต่การได้คนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมิได้หมายความว่าเราจะยุติการพัฒนาเขาเหล่านั้น ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาตัวบุคลากรกลับจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำอยู่เสมอตลอดอายุการทำงานของเขา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของเขาเหมาะสมทันกับสถานการณ์ในแต่ละยุคแต่ละสมัย เพราะความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารงานและบุคลากรในทุกด้านให้ทันและเหมาะสมกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลก

อีกประการหนึ่ง บุคลากรถึงแม้ว่าจะมีคุณภาพประสิทธิภาพมีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรม ก็ไม่ได้หมายความว่า จะหยุดการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สึกสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เมื่ออยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลทั้งสองประการนี้เอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำราญ ถาวรบุคณ์, 2531, หน้า 12-15)

จากการศึกษาของ วราภรณ์ บวรศิริ (2539, หน้า 199-201) เกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 4, 5, 6 (พ.ศ. 2520-2530) พบว่าแผนพัฒนาการศึกษาดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงโครงสร้างและการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตการวิจัยการบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมซึ่งถือเป็นการจัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม จากนโยบายและแนวทางดังกล่าว

จึงเป็นผลทำให้สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีการพยายามที่จะพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะคณาจารย์เจ้าหน้าที่ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งในที่สุดก็จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในหลัก 4 ประการคือ การกระจายโอกาสและความเสมอภาค ความมีคุณภาพและความเป็นเลิศ ความมีประสิทธิภาพ และความมีคุณลักษณะของความเป็นสากลที่จะมีส่วนส่งเสริมบทบาทของประเทศในประชาคมโลก

จากการศึกษาอัตราส่วน ระหว่างผู้สอนต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่คณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยเอกชนกำหนดไว้ว่า อัตราส่วนระหว่างผู้สอนประจำต่อนักศึกษาจะต้องมีอัตราส่วนเท่ากับ 1:30 และอัตราส่วนระหว่างผู้สอนประจำและผู้สอนพิเศษเท่ากับ 1:15 ซึ่งในปีการศึกษา 2522 อัตราส่วนผู้สอนประจำต่อนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเท่ากับ 789 : 22,423 หรือ 1:29 ถือว่ามีอัตราส่วนอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนอัตราส่วนระหว่างผู้สอนประจำและผู้สอนพิเศษต่อนักศึกษาอัตราเท่ากับ 1,548:22,423 หรือเท่ากับ 1:15 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกัน และเมื่อมาศึกษาเกณฑ์ในกฎหมายฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้เห็นขีดความสามารถในการจัดหาและพัฒนาอาจารย์ประจำโดยให้มีอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาอย่างน้อย 1 ต่อ 20 ภายในเวลา 5 ปี นับจากวันที่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทเป็นมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก่อนได้รับอนุญาตจะต้องจัดให้มีอัตราส่วน อาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเป็น 1 ต่อ 30 ทั้งในภาพรวมของแต่ละสาขาวิชา และในกลุ่มวิชาพื้นฐานทั่วไปในแต่ละปีด้วยมหาวิทยาลัยพายัพซึ่งได้เปลี่ยนประเภทเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2527 (มหาวิทยาลัยพายัพ, 2539) จากข้อมูลปี พ.ศ. 2540 อัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีเท่ากับ 19,502:226,824 หรือ 1:12 (ยกเว้นมหาวิทยาลัยเปิด) ส่วนจำนวนอัตราส่วนอาจารย์ประจำ ต่อนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนมี 6,712:184,350 หรือ 1:27 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 12) อย่างไรก็ตามสถานบันการศึกษาเอกชนก็ยังคงมีความจำเป็นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลาเพื่อรักษาอัตราส่วนให้อยู่ในข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ ดังนั้นจึงต้องพยายามปรับปรุงทั้งจำนวนและคุณภาพของผู้สอนให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามสัดส่วนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนประจำไปศึกษาต่อหรือจัด

อบรมสัมมนาพร้อมกับจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม การสัมมนาทั้งภายในภายนอก และทุนการศึกษา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยพายัพ (2538) เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งแรกของประเทศไทยที่จัดตั้งโดยมูลนิธิธรรมาภิบาลในประเทศไทย มีหลักยึดมั่นในปรัชญาของสถาบันว่า "สัจจะและบริการ" ซึ่งหมายถึงการแสวงหาความดีเลิศทางวิชาการพร้อมกับความมีคุณธรรมจริยธรรมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในสัจจะแห่งชีวิตและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการบริการรับใช้สังคมซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ตลอดระยะเวลาอันตั้งแต่การก่อตั้งสถาบันมหาวิทยาลัยพายัพ ได้ตระหนักยิ่งในภาระหน้าที่นี้ โดยเฉพาะในภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงของเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ในปัจจุบัน ดังนั้นจึงได้มีการวางแผนกำหนดกรอบทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในทุกด้านที่ชัดเจนเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างทรงประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีความเป็นพลวัตสอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยเป้าหมายประการหนึ่งของ การวางแผนและพัฒนาที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยก็คือ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถก่อประสิทธิผลในตัวเองได้ โดยการพัฒนาดังกล่าวได้วางให้สอดคล้องไปกับโครงสร้างของหน่วยงาน ตำแหน่งงาน ภาระงานและการจัดการที่กระชับไม่ซ้ำซ้อนในมิติต่าง ๆ ทั้งยังมีการกำหนดสถานภาพ บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีหลักเกณฑ์มีระบบทั้งการสั่งการ การปฏิบัติงานตลอดจนการติดต่อประสานงานที่รวดเร็ว และ ให้ผลดี

ภารกิจหลักที่มหาวิทยาลัยพายัพกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ทบทวนมหาวิทยาลัยประกาศให้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับมหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ วิชาชีพและวิชาชีพโดยมุ่งให้นักศึกษาเป็น "คนสมคน" ซึ่งหมายถึงการผลิตบัณฑิตให้ตระหนักในคุณค่าของความเป็นคนในฐานะสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม เป็นคนดีสมดังวิถีธรรมที่ผู้คนทั้งหลายยกย่องและสามารถสร้างประโยชน์ฝากไว้ในสังคมได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้พยายามที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการสอนและศักยภาพในการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน พร้อมไปกับการสนับสนุนและส่งเสริม

งานวิจัยเพื่อการบริหารวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในอันที่จะสร้างคุณค่าของชีวิต จริยธรรมของบุคคลและคุณธรรมหลักของสังคมตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ ได้วางไว้เป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว (พ.ศ.2538-2542) โดยมีเป้าหมายหลักเป็นการพัฒนาคุณวุฒิคนอาจารย์ การมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพและเทคนิค ประสิทธิภาพทางวิชาชีพ ครูจัด ให้มีสัดส่วนของปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีในอัตราที่สมดุลในเวลาเดียวกันก็ให้ความสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Non Teaching) ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นตามสายงานพร้อมไปกับการระดมทรัพยากรต่างๆ ตามศักยภาพที่มหาวิทยาลัยมีอยู่มาใช้เพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยไปด้วย โดยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและหน่วยงานให้กระชับ มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปรากฏตามโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยพายัพ อันประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี สำนักงานรองอธิการบดี 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายศาสนศึกษา และเสริมสัมพันธ์ คณะวิชา ภาควิชา ฝ่ายและแผนก ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้นอกจากต้องรับผิดชอบภาระงานหลักของตนแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรของตนตามแนวทางดังกล่าวไว้ข้างต้น

เมื่อพิจารณาวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าประกอบด้วยความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี 195 คนซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับพนักงาน ส่วนบุคคลที่มีความรู้ระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน ระดับปริญญาโท 193 และระดับปริญญาเอก 27 คนจะเป็นบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารเป็นหลัก จึงเห็นได้ว่าอัตราส่วนของวุฒิทางการศึกษากับจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพมีอัตราส่วนเป็น 7 : 9 : 7 : 1 โดยในจำนวนบุคลากรทั้งหมดนี้รวมทั้งผู้ที่กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา คือการลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศระดับปริญญาโทและปริญญาเอก การอบรมสัมมนา การวิจัย จากรายงานเกี่ยวกับสถิติการลาศึกษาต่อทุกระดับตั้งแต่ พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ.2541 มีจำนวนบุคลากรลาศึกษาต่อ 89 คน คิดเป็นอัตราส่วน โดยประมาณ 7 : 4 (มหาวิทยาลัยพายัพ, 2541) จากข้อมูลในเอกสารคู่มือบุคลากรตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยพายัพมีคตินโยบายและวางแผนทางการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจการเมืองและสังคมมาตลอดอย่างต่อเนื่อง

และยาวนาน ซึ่งองค์กรระดับบริหารและผู้บริหารทุกระดับเห็นความสำคัญ และเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อระดับสูงได้ภายใต้แผนงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้โดยกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้สนใจใฝ่รู้ทุกรูปแบบทั้งการอบรม สัมมนา การค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาที่ตนสนใจทั้งนี้เพราะได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในฐานะกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความมุ่งมั่นให้มหาวิทยาลัยพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในท้องถิ่น ในภูมิภาคและในระดับประเทศภายใต้สถานภาพแห่งความเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่สังคมยอมรับ เชื้อถือและศรัทธาในทุกด้าน

อย่างไรก็ตามจากการสังเกตข้อมูลเบื้องต้น ผู้ศึกษาพบว่าอัตราส่วนของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติศึกษาต่อและการอบรมสัมมนา เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกเป็นรายปียังมีจำนวนน้อย ซึ่งผู้ศึกษา เห็นว่าปัญหาอัตราส่วนดังกล่าวน่าจะมีสาเหตุ ในบริบทของนโยบาย การจัดงบประมาณ การจัดการหรือปัจจัยอื่น ๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการศึกษานี้ต้องการกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยแพทย์ที่มีต่อการพัฒนาการอุดมศึกษาไทย โดยยึดหลักปรัชญาการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานสากล และความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ก็พบปัญหาการเข้าสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการเนื่องจากไม่สามารถแข่งขันด้านวิชาการกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้ด้วยสาเหตุความอ่อนด้อยหลายประการคือ ทางด้านประสิทธิภาพทางวิชาการ คุณภาพอาจารย์และนักศึกษา ประกอบกับการถูกควบคุมจากรัฐ ขาดอิสระทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรและขยายสาขาวิชา อีกทั้งแทบไม่มีการผลิตตำราและงานวิจัยแต่อย่างใด ในส่วนของความสามารถในการตอบสนองการกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค มหาวิทยาลัยแพทย์ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่ศูนย์กลางการศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานคร แหล่งความรู้วิชาการ มีอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญ ดังนั้นนักเรียนที่ต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงเข้าศึกษาต่อในกรุงเทพฯ ในส่วนของปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดด้านการบริหารที่พบปัญหาด้านบุคลากรอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่เกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรต้องเผชิญกับ ภาวะสมองไหล ไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน หากกล่าวถึงปัญหานี้เกิดขึ้นมานานแล้ว การขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนที่จบมามีความรู้เฉพาะด้านในสาขาที่เปิด การแก้ไขก็โดยการจ้างอาจารย์พิเศษจากสถาบันของรัฐมาช่วยสอนหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภาคธุรกิจเอกชน แต่การจ้างอาจารย์พิเศษมาสอน ก็เสียค่าใช้จ่ายสูงมากผลที่

ตามมาก็คือการใช้อาจารย์ที่เพิ่งจบใหม่ ไม่มีประสบการณ์ในการสอนมาสอนในวิชาหรือสาขาที่ขาดแคลนจึงได้แต่มีความหวังในการได้โอกาสไปศึกษาต่อแล้วกลับมาเป็นอาจารย์ผู้สอนหรือบุคลากรระดับบริหาร ทำให้เป็นสาเหตุที่ทบวงมหาวิทยาลัยต้องขึ้นและมีผลต่อการที่จะรับรองมาตรฐาน ในหัวข้อที่อาจารย์ที่จบใหม่ยังไม่มีโอกาสค้นคว้าหรือทำวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาการของตน ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนทำให้อาจารย์ประจำต้องรับภาระการสอนที่หนักจนไม่มีเวลาสำหรับการศึกษาค้นคว้าหรือทำการวิจัยด้วย การใช้อาจารย์พิเศษแม้จะสามารถแก้ปัญหาด้านคุณวุฒิและความพร้อมของอาจารย์แต่ก็มักมีปัญหาคือความรับผิดชอบเอาใจใส่นักศึกษาติดตามมา

สภาพที่อาจารย์ประจำไม่เพียงพอ อาจารย์มีคุณวุฒิไม่ตรงกับสาขาวิชา คุณวุฒิต่ำกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และอาจารย์ลาออกบ่อยๆ เป็นปัญหาที่พยายามแก้ไขทั้งแบบเฉพาะหน้าโดยการจ้างอาจารย์พิเศษที่มีความรู้และประสบการณ์ตลอดจนมีคุณวุฒิตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาเป็นผู้บรรยาย โดยมีอาจารย์ประจำของสถาบันเป็นผู้ดูแลการเรียนการสอนและอีกวิธีคือการจัดหางบประมาณเพื่อจัดจ้างผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณวุฒิสูงที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือทำงานที่สถาบันอื่นมาทำงานกับสถาบันโดยให้อัตราเงินเดือนที่สูงเป็นพิเศษ หรือมีค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากนี้การแก้ไขปัญหายุ่งยากคือการรับนักศึกษาของคนที่มีการเรียนดีเข้าเป็นอาจารย์ผู้สอนโดยมีการให้ทุนตั้งแต่เรียนระดับปริญญาตรีสำเร็จแล้วเข้ามาทำงานระยะหนึ่งแล้วให้ทุนไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกภายใต้เงื่อนไขผูกมัดต้องกลับมาทำงานให้กับสถาบันซึ่งวิธีนี้ค่อนข้างแน่นอนแต่เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณสูงมาก และใช้เวลานานซึ่งไม่แน่ว่าเมื่อเรียนสำเร็จแล้วอาจถูกสถาบันอื่นซื้อตัวไปอีก ส่วนการแก้ไขปัญหายังอีกวิธีหนึ่งก็คือการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันต่างประเทศมีโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการการเชิญอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาสอนเพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้ใหม่ๆ จากปัญหาต่างๆ ที่นำเสนอเป็นแนวทางต่อการศึกษาและผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ผู้ศึกษาคาดหวังว่าจะเป็นข้อมูลหลักด้านหนึ่ง เพื่อมหาวิทยาลัยพายัพจะได้นำไปเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสมความปรารถนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพายัพ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้คือ อาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2541

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้างนี้ได้ศึกษาตามขอบเขตของเนื้อหาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 การปฐมนิเทศ การสอนงาน การทำหน้าที่ยุช่วย
- 2.2 การมอบหมายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การรักษาการแทน
- 2.3 การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน
- 2.4 การสัมมนา
- 2.5 การลาศึกษาต่อ
- 2.6 การวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะความตั้งใจจริงในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพายัพ โดยเริ่มตั้งแต่การแนะนำอบรมการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รวมถึงการจัดกิจกรรมอื่นใดในการทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางแก่องค์กร หน่วยงาน และหรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้ประกอบในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น