



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตามเมื่อมีงานที่จะต้องทำเป็นการถาวรต่อเนื่องกันไป ก็มักจะอาศัยหน่วยงานอันรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษา องค์การที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และ มหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วน คือ "งาน" และ "คน" หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติงานที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้งสองที่ดี คือ มีคน หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัย เป็นองค์การทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีภารกิจด้านการสอนและการผลิตบัณฑิต และอาจกระทำภารกิจเกี่ยวกับการวิจัยหรือการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งในการประกอบภารกิจดังกล่าว วิทยาลัยจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ระดับสูงในหลายสาขาวิชาเพื่อทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ก็มักจะเป็นที่ต้องการสำหรับหน่วยงานอื่นเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของ อัญชลี สีตบุตร (2532) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องทิศทางการส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาที่เกิดจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหนึ่งในสี่ หัวข้อแรกที่สำคัญ และอยู่ในระดับมาก คือ มีการเข้าออก

ของอาจารย์บ่อยมากทำให้พัฒนาการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ สวัสดิ์ พฤษตระกูล (2533) ยังได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหาร ปัญหา และความ ต้องการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า สถาบันที่เป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก ดำเนินงานมา ไม่นานนัก ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด เนื่องจากเป็นสถาบันใหม่ ชื่อเสียงและฐานะยังไม่มั่นคง ทำให้ ขาดแคลนบุคลากรที่จะเป็นอาจารย์ประจำ โดยเฉพาะทางด้านวิชาชีพซึ่งหายาก ประกอบกับ เงินเดือนและสวัสดิการยังไม่ดีพอ การขาดแคลนอาจารย์จึงเกิดขึ้น

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภท ในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงาน สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วน สำคัญของการบริหาร (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532)

สำหรับการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2522 เปิดโอกาสให้แต่ละสถาบันจัดการบริหารงานบุคคลภายในได้เอง ซึ่งรวมถึง การดำเนินการในเรื่องการบำรุงรักษาอาจารย์ด้วย และจากปัญหาที่พบในการวิจัยดังกล่าว มาแล้ว เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่อง เกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัย ในส่วนภูมิภาคว่ามี สภาพการดำเนินงาน ปัญหาในการดำเนินงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อ เป็นการนำข้อมูลที่พบมาประมวลวิเคราะห์ หาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เรื่องการบำรุงรักษาอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค และแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ประจำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทวิทยาลัย ในส่วนภูมิภาคทั้งหมด ที่เปิดดำเนินการตามปกติและมีการผลิตบัณฑิตแล้ว จำนวน 6 แห่ง ได้แก่
  1. วิทยาลัยบัณฑิตสกลนคร
  2. วิทยาลัยภาคกลาง
  3. วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  4. วิทยาลัยโชนก
  5. วิทยาลัยศรีโสภณ
  6. วิทยาลัยแสงธรรม
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรตามแนวคิดของ ภิญญู สาร (2517) และ ได้กำหนดขอบข่ายในการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ
  1. การจูงใจบุคลากร
  2. การบำเหน็จความชอบ
    - 2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน
    - 2.2 การเลื่อนตำแหน่ง



- 2.3 การโอนย้าย
- 2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ
- 2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 2.6 บำเหน็จบำนาญ
3. วินัยและการลงโทษ
4. การลา
5. สวัสดิการ
6. การนิเทศงาน
7. การประเมินผลปฏิบัติงาน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่องค์การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การได้นานที่สุด เท่าที่องค์การต้องการ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจูงใจบุคลากร การบำเหน็จความชอบ วินัยและการลงโทษ การลา สวัสดิการ การนิเทศงาน และการประเมินผลปฏิบัติงาน

การจูงใจบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อชักจูงผู้ปฏิบัติงานให้แสดงพฤติกรรมที่ตรงตามความคาดหวังขององค์การ คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบำเหน็จความชอบ หมายถึง การตอบแทนบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ

วินัยและการลงโทษ หมายถึง การควบคุม และหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การด้วยระเบียบข้อบังคับที่องค์การได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์การนั้นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือด้วยสภาพบังคับที่เกิดขึ้น อันจะมีผลทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การลา หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การขออนุญาตหยุดงาน และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือคาดว่าจะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้หยุดงานได้

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ อันเป็นส่วนนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

การนิเทศงาน หมายถึง การนำ และประสานงานเพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การให้ความรู้ การชี้แนะ การติดตามดูแลการให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา และการสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยการสังเกต จดบันทึกถึงความเห็นเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

วิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ซึ่งในขณะที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้เปิดดำเนินการตามปกติและมีการผลิตบัณฑิตแล้ว จำนวน 6 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยบัณฑิตสกลนคร
2. วิทยาลัยภาคกลาง
3. วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. วิทยาลัยโชนก

5. วิทยาลัยศรีโสภณ

6. วิทยาลัยแสงธรรม

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค คือ อธิการบดี หรือ อธิการ

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค

ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือ ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้รับผิดชอบ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสภาพและปัญหาการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค
2. ผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนางานบำรุงรักษาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
  - 1.1 กลุ่มผู้บริหาร ทั้งหมด 6 คน
  - 1.2 กลุ่มบุคลากร ที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับ การบำรุงรักษาอาจารย์

ทั้งหมด 6 คน



1.3 กลุ่มอาจารย์ ทั้งหมด 299 คน

รวมประชากรทั้งหมด 311 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวการศึกษาเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาคำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง มี 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร (อธิการบดีหรืออธิการของแต่ละวิทยาลัย) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ปัญหาการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ฉบับที่ 2 เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

2.3 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เติมข้อความ และปลายเปิด เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มอาจารย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

2.4 ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พิจารณาในด้านความตรงของเนื้อหาการใช้ภาษาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

### 3. การรวบรวมข้อมูล

- 3.1 ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารด้วยตนเอง
- 3.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ด้วยตนเอง
- 3.3 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และขอให้อาจารย์ส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์เป็นบางส่วน

### 4. วิธีวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

- 4.1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาสาระ แล้วนำเสนอเป็นคำบรรยาย
- 4.2 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ใช้วิธีวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ และ หาค่าร้อยละของแต่ละรายการ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย สภาพ ปัญหา และการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาสาระ หาค่าความถี่ แล้วนำเสนอเป็นคำบรรยาย
- 4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในเรื่องเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ในเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ แล้วนำเสนอเป็นคำบรรยาย

### ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย



บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงความหมาย ขอบข่ายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล ความหมายและขอบข่ายของการบำรุงรักษาบุคลากร การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะของวิทยาลัย อาจารย์ในวิทยาลัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง แสดงรายการเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าในการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย