

กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Strategies for Encouraging to obtain Academic Position of
Instructors in Faculty of Education, Burapha University

สมชาย พัทธเสน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 164 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 3 ระดับ ประกอบด้วย 1.1 กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ สร้างศักยภาพการเป็นมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็งทางด้านวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยที่ทันสมัยสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานภาคตะวันออกและเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล และสร้างระบบการดูแลคณาจารย์หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อสร้างสรรคงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง 1.2 กลยุทธ์ระดับคณะได้แก่ สนับสนุนการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นวิจัยและสนับสนุนการเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งของคณาจารย์และนิสิตส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ หรือนานาชาติเป็นประจำทุกปี 1.3 กลยุทธ์ระดับบุคคล ได้แก่ สร้างเจตคติต่อตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการสร้างความเชื่อมั่น และความตระหนักในตนเองต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยค่าตอบแทนและการยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้น

2. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์/ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Abstract

The purpose of this research was to find out the strategies to obtain academic position of instructors in Faculty of Education, Burapha University. The research methodology divided in to 2 phases; the first phase was constructing strategies to obtain academic position by interviewing 10 specialists, the second phase was to find out the feasibility of strategies practices by using 5 rating- scale questionnaire. The samples who answered the questionnaires were 164 instructors in Faculty of Education, Burapha University. The statistical devices used in this study were mean and standard deviation.

The results were as follows:

1. University level; constructing for Research Excellence University which will be academically leader in South East Asia potentials, as well as connecting to international countries; constructing supported systems for graduates students (after received doctorate degree) to create researches continually.

Faculty level: Supporting new research oriented curriculum in graduate level; supporting the research publishing, both students and instructors, in academic journals; supporting instructors to develop effective teaching – learning innovations; supporting research publishing both at national and international level.

Personnal level: Constructing instructors' self-efficacy to obtain academic position; constructing self- confidence and self-realization of instructors to obtain academic position; constructing self motivation, money incentive and recognition, to obtain academic position.

2. As a results of feasibility study of these strategies, the finding revealed that there was high Recommendation from faculties in applying these strategies in Burapha University.

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นชุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบัน ทำการวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขา วิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานความเป็นเลิศทาง วิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องให้ความสำคัญ ในการพัฒนาอาจารย์อันจะส่งผลไปสู่การเรียนรู้ของ ผู้เรียน ผลที่ตามมาคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545, หน้า 5)

อาจารย์ที่มีคุณภาพจะช่วยชี้แนะบัณฑิตให้คิดได้อย่าง มีเหตุผลมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ประกอบอาชีพ มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรที่ได้รับมอบ หมาย และความเชื่อถือไว้วางใจจากสังคมให้ปฏิบัติภารกิจ หลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ แก่สังคม และการทำนุศิลปวัฒนธรรม (จรัส สุวรรณเวลา, 2546, หน้า 197-198) แต่เท่าที่ผ่านมามหาวิทยาลัยจะเน้น ในด้านการสอนเป็นหลัก ไม่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการค้นคว้าวิจัย อาจารย์จำนวนไม่น้อยที่คิดว่า การสอน และการถ่ายทอดความรู้เป็นหน้าที่หลักเพียงอย่างเดียว โดย ในภาพรวมมีน้อยมากของอาจารย์ทั้งหมดในระดับอุดมศึกษา

ที่ทำงานวิจัย ดังนั้น จึงต้องมีการกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่แล้ว นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จึงต้องมีการสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงอันจะส่งผลต่อตำแหน่งทางวิชาการผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการตามกฎระเบียบที่มีอยู่ และเกิดความภาคภูมิใจว่าได้มาอย่างถูกต้องเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อีกด้วย (มนัส สุวรรณ, 2543, หน้า 5-6)

ผลงานทางวิชาการเป็นข้อมูลที่สำคัญในการแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ประจำและนักวิจัยได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลงานที่มีคุณค่า สมควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการ และการแข่งขันวิชาการของประเทศได้ การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง โดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้อาจารย์รักงานและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เนื่องจากต้องใช้ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามและความมานะอดทน การพัฒนาอาจารย์ให้เกิดเจตคติ ความรู้ ความสามารถ ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนที่หนึ่ง คือตัวอาจารย์เอง ส่วนที่สองคือ การสนับสนุนของสถาบัน (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2541, หน้า 8)

คณะศึกษาศาสตร์เป็นคณะหนึ่งที่สังกัดในมหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตออกมารับใช้สังคม อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในปีการศึกษา 2558 ประกอบไปด้วย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 24 คน และตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 217 คน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 กลยุทธ์ที่ 12 กำหนดให้มีพัฒนาคุณภาพและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีขีดความสามารถสูง สอดคล้องกับภารกิจและแผนยุทธศาสตร์การ

พัฒนา ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของกลยุทธ์คือในปี พ.ศ. 2558 ให้คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 55 ของอาจารย์ทั้งหมด (คณะศึกษาศาสตร์, 2557, หน้า 49) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ยังสามารถขอเสนอผลงานทางวิชาการได้อีกในระดับหนึ่ง

จากสภาพของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าจะมีกลยุทธ์ใดช่วยในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือและคุณภาพการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำถามการวิจัย

1. กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีอย่างไร
2. ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด

ความสำคัญของการวิจัย

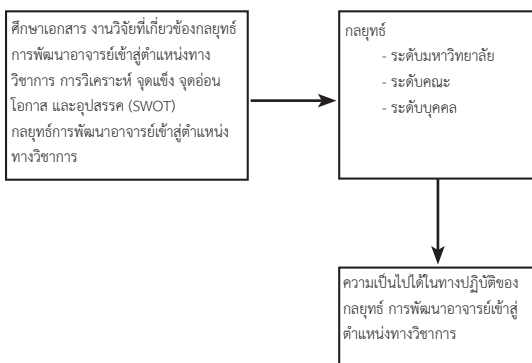
1. ได้ทราบถึงกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและบริหารงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ผู้บริหารในมหาวิทยาลัย สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไปใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารจัดการ และสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอันจะส่งผลต่อคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

3. ผู้บริหารได้แนวทางในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเอื้ออำนวยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อตอบสนองเจตนารมณ์และนโยบายให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามระดับกลยุทธ์การบริหารงาน 3 ระดับ ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ระดับคณะ และกลยุทธ์ระดับบุคคล (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2556) ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังภาพ



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 10 คน จากนั้นนำไปศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์โดยคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ได้จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 264 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 164 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเป็นไปตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยยึดหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาสภาพปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์ รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยวิธีเลือกเจาะจง คุณสมบัติคือเป็นคณาจารย์ที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารซึ่งเป็นที่ยอมรับในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นำข้อมูลจากข้อที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นประเด็นรายชื่อกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. นำข้อมูลข้อที่ 2 ไปศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์โดยสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างจากคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 164 คน

4. สรุปและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดที่สร้างขึ้นโดยนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้กรอบแนวคิด 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับบุคคล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปมาวิเคราะห์ผลเป็นความถี่ และอันดับ จากนั้นนำข้อมูลไปสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฉบับที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ กลยุทธ์มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโดยการแจกแจงความถี่ และจัดอันดับ จากนั้นนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับที่ 2 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 164 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความ

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 3 ระดับ ประกอบด้วย 1.1 กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ สร้างศักยภาพ การเป็นมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็งทางด้านวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยที่ทันสมัยสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานภาคตะวันออกและเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล และสร้างระบบการดูแลคณาจารย์หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยอย่างต่อเนื่อง 1.2 กลยุทธ์ระดับคณะ ได้แก่ สนับสนุนการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นวิจัยและสนับสนุนการเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งของคณาจารย์และนิสิตส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ หรือนานาชาติเป็นประจำทุกปี 1.3 กลยุทธ์ระดับบุคคล ได้แก่ สร้างเจตคติต่อตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการสร้างความเชื่อมั่น และความตระหนักในตนเองต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยค่าตอบแทนและการยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้น

2. ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผลการศึกษาความเป็นไปได้จากคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นหลักในการอภิปรายดังนี้

1. ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกลยุทธ์การพัฒนา

อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญมากต่อวิชาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพราะตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงความเป็นผู้รู้ แสดงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีวิชาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ การมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงๆจำนวนมาก จึงถือเป็นเกียรติของมหาวิทยาลัยทำให้มหาวิทยาลัยมีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสาธารณชนทั่วไปด้วยการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพตามระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความลุ่มลึกทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ความพากเพียร รวมทั้งใช้ความอดทน เพียรพยายาม เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการยาวนาน ดังที่ อำนวยพร มโนวงศ์ (2552, หน้า 2-3) กล่าวว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลของความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพผู้ที่ได้รับกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะต้องทำการ ศึกษา และผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเป็นดัชนีชี้คุณภาพ และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ การได้รับการยอมรับตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณภาพและศักยภาพของสถาบัน

และเมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือร้อยละ

ของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ดังนั้น การส่งเสริมและการพัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างเจตคติ ความเชื่อมั่น และสร้างความตระหนักของอาจารย์ในขณะต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ ดีมีคุณค่า และเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับในวงวิชาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกนั้น มหาวิทยาลัยยังได้การกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามในการดำเนินการตามกลยุธินั้น มหาวิทยาลัยต้องเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันโดยอาศัยความร่วมมือ ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับมหาวิทยาลัยควรมีแผนพัฒนาคุณภาพด้านการผลิตบัณฑิต และการวิจัยโดยการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุภมิต ฌ เชียงใหม่ (2541) ได้ศึกษาสภาพทั่วไปกับความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภูมิใจแก่ผู้ขอ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม จัดสรรผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม และได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับเวลาและความยากง่ายของผลงาน นอกจากนี้การสัมมนาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องทุกระยะ 1-2 ปี จะสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้ผลิตผลงานทางวิชาการรวมทั้งต้อง มีงบประมาณสนับสนุนการทำผลงานวิจัย และในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์ระดับคณะ มีความเป็นไปได้สูงในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญต่อวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลในระดับปัญญาชน ดังนั้นอาจารย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ด้วยการวิจัย เขียนเอกสารทางวิชาการ ผลิตตำราหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ เพื่อประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ อันเป็นตำแหน่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของอาจารย์ ส่งผลให้อาจารย์ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีต่อวิชาชีพของการสอนเนื่องจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพย่อมบ่งบอกถึงอาจารย์ที่มีคุณภาพ (ศรุตฯ ชัยสุวรรณ, 2550, หน้า 32) การสนับสนุนการวิจัย ทุนผลผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสนับสนุนอุปกรณ์การวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาควิชาและสาขาวิชาที่มีอาจารย์อาวุโส/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จะสามารถทำให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามกรอบระยะเวลาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัย ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อีกทั้งสร้างความตระหนักแก่บุคลากร เพื่อให้มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย อำนวย มโนวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ พบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชาต้องส่งเสริม คอยกระตุ้น ให้คำแนะนำ ปรึกษา และทำการประเมินจึงควรสนับสนุนโดยลดภาระงานสอน ลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายในคณะ/ภาควิชา/

กลยุทธ์ระดับบุคคล มีความเป็นไปได้สูงในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นคณาจารย์ทุกคน จำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดทำ เอกสาร คำสอน เอกสารประกอบ การสอน และผลงานงานวิชาการอื่นๆซึ่งประกอบด้วย ผลงานวิจัย บทความวิชาการ ตำรา หนังสือ และงานวิจัยสอดคล้องกับงานกับจรรยา สมบูรณ์ และวัฒน์ ศิริกุล (2546) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ พบว่า อาจารย์ต้องมีความตั้งใจมากขึ้นในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับ อำนวยพร มโนวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการพัฒนางานวิชาการ การเลื่อนขั้นตำแหน่งทางวิชาการ และสายทางก้าวหน้า ในอาชีพของอาจารย์ โดยอาจารย์จะต้องผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และคณาจารย์เองต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการพัฒนาทางวิชาการ พัฒนาความรู้ และความสามารถของอาจารย์แสดงถึงความเป็นคนชั้นนำในวงวิชาการของผู้ที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่ง ศรุตฯ ชัยสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ อาจารย์ทุกคนต่างก็ตั้งเป้าหมายและมีการวางแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และศึกษาระเบียบข้อบังคับให้เข้าใจและปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ตลอดจนการศึกษาระเบียบและกฎเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการว่ามีความสำคัญ

ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการสร้างศักยภาพให้กับตนเอง ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการสอน วิจัย และบริการ วิชาการแก่สังคมให้สอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นฐานเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. คณะควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างผลงานทางวิชาการในการเข้าสู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นฐานเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารอ้างอิง

- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2541). *มหาวิทยาลัยกับการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ. ข่าวสารสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 20(3), 7-11.*
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.*
- จรัส สุวรรณเวลา. (2546). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำรูญ สมบูรณ์ และวัฒน์ ศิริกุล (2546). *รายงานวิจัยเรื่อง ปัญหา และแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.* สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตภาคใต้.
- ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). *การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- มนัส สุวรรณ. (2543). *แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ. ข่าวกองบริการการศึกษา, 11(86), 5-6.*
- ศรุต ชัยสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 85-98.*
- ศุภमित ฌ เชียงใหม่. (2541). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(30), 608.