

ความต้องการพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Needs in Academic Development of Lecturers in The Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

ประสาธน์ เนืองเฉลิม¹ และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์²

Prasart Nuangchalem¹ and Parichart Prasertsang²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการพัฒนางานวิชาการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในช่วงเดือนพฤษภาคม 2559 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนางานวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนางานวิชาการ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ความต้องการ

¹ รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University

Abstract

This research aims to study needs of lecturers in the Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University towards academic development. Thirty two lecturers are panel participant who are working for Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University. A Likert five-point scale of questionnaire is employed in May 2016. Percentage, mean, and standard deviation are used for data analysis. Finding indicated that lecturers need to develop their academically position almost at highest level.

Keywords : Academic Development, Lecturer in Higher Education, Roi Et Rajabhat University, Need

บทนำ

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและแพร่ขยายผลไปสู่การรับใช้สังคม ในรูปแบบที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองที่ต่อเนื่องย่อมทำให้เกิดพลังสังคมทางวิชาการ หากอาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการออกมารับใช้สังคมย่อมส่งผลให้คุณภาพการเรียน การสอนและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ประสาธน์ เนืองเฉลิม, 2556) การปรับตัวของอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นภูมิพลังทางปัญญาของแผ่นดิน การผลิตงานวิชาการ นอกจากจะถือเป็นบทบาทและภารกิจที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบทบาทของการเป็นผู้สอน ยังเป็นเครื่องบ่งชี้ศักยภาพของหน่วยงานในการรับใช้สังคม การคืนความรู้สู่สังคม ในฐานะผู้ผลิต ไม่ใช่การเป็นแค่ผู้บริโภคนงานวิชาการเท่านั้น การเปลี่ยนผ่านกระบวนการ คิดและการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษารุ่นใหม่ที่จะเริ่มขยายตัว การทำงาน ที่เป็นเชิงบูรณาการระหว่างวิชาการกับสังคม สามารถนำความรู้หรือต่อยอดความรู้ ผ่านงานวิจัยมาปรับใช้ในการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ หรืออาจเรียกว่า เป็นการบูรณาการแบบ 3 in 1 ซึ่งจะทำให้อาจารย์เกิดความสนุกและพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องผลิตงานวิจัยและงานวิชาการอื่นๆ ในลักษณะ ที่เป็นเครือข่าย (เพชรวัลย์ ถิระวงษ์พงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม, 2558)

ความต้องการในการพัฒนางานวิชาการเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่อยอดและสร้างความรู้ เพื่อเป็นที่พึ่งแก่สังคมในการพัฒนาด้านต่างๆ หากอาจารย์สามารถปฏิบัติตนเองในการพัฒนางานวิชาการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย (ประสาธน์ เนื่องเฉลิม, 2559) ก็ย่อมส่งผลโดยรวมไม่ว่าจะเป็นคุณภาพการเรียนการสอน การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา และยังช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและให้บริการทางวิชาการสู่สังคม มุ่งมั่นในการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นแหล่งความรู้ตลอดชีวิตของท้องถิ่นโดยใช้การวิจัยเป็นฐานมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรม บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ผลที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบการวางแผนและตัดสินใจพัฒนาคุณภาพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดให้ตรงตามความต้องการได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ทั้งนี้ขอความร่วมมือจากอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 เพื่อตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนางานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนางานวิชาการ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานวิชาการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานวิชาการผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามคืนและตรวจสอบความถูกต้อง นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่ตอบแบบสอบถามแสดง รายละเอียดดังตารางที่ 1

สถานภาพ		จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
เพศ	ชาย	10	31.25
	หญิง	22	68.75
วุฒិการศึกษา	ตรี	0	0.00
	โท	27	84.38
	เอก	5	15.62
อายุ	20-30 ปี	14	43.75
	31-40 ปี	13	40.63
	41-50 ปี	3	9.37
	50 ปี ขึ้นไป	2	6.25
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	32	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=32)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.75 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 84.38 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 และช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.63 และดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งรายละเอียดของความต้องการพัฒนางานตนเองทางวิชาการได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนางานวิชาการของอาจารย์คณะครุศาสตร์ (n=32)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัย	4.31	0.93	มาก
การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำหนังสือหรือตำรา	4.44	0.80	มาก
การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	4.69	0.59	มากที่สุด
การจัดให้มีวารสารของหน่วยงานหรือสถาบัน	4.47	0.88	มาก
การมีระบบที่เลี้ยงทางวิชาการ	4.38	0.94	มาก
การมีระบบภาระงานสอนและวิจัยที่ชัดเจน	4.66	0.48	มากที่สุด
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	4.81	0.40	มากที่สุด
การมีระบบสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.78	0.49	มากที่สุด
การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย	4.69	0.59	มากที่สุด
การให้ทุนสนับสนุนการผลิตหนังสือหรือตำรา	4.66	0.70	มากที่สุด
การยกย่องและชมเชยผู้ผลิตผลงานทางวิชาการแก่หน่วยงาน	4.66	0.55	มากที่สุด
การมีหน่วยงานส่งเสริมทางวิชาการแก่บุคลากร	4.69	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีระบบสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีหน่วยงานส่งเสริมทางวิชาการแก่บุคลากร การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ การมีระบบภาระงานสอนและวิจัยที่ชัดเจน การยกย่องและชมเชยผู้ผลิตผลงานทางวิชาการแก่หน่วยงาน และการให้ทุนสนับสนุนการผลิตหนังสือหรือตำราตามลำดับ ส่วนการจัดให้มีวารสารของหน่วยงานหรือสถาบัน การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำหนังสือหรือตำรา การมีระบบที่เลี้ยงทางวิชาการและการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัย อยู่ในระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

อาจารย์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นวิทยุหนุ่มสาว ซึ่งเป็นวัยที่พลังการทำงานและการสร้างสรรค์สูง โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการส่วนใหญ่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากได้รับการสนับสนุนและเสริมแรงจากหน่วยงานต้นสังกัดก็พร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ ด้วยบทบาท หน้าที่ และภารกิจของการเป็นสถาบันการผลิตครู ซึ่งเป็นการพัฒนาคนออกไปรับใช้สังคมการทำงานวิชาการยังเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม หน่วยงานควรมีระบบสนับสนุนและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ

อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การมีระบบสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การมีหน่วยงานส่งเสริมทางวิชาการแก่บุคลากร การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ การมีระบบภาระงานสอนและวิจัยที่ชัดเจน การยกย่องและชมเชยผู้ผลิตผลงานทางวิชาการแก่หน่วยงาน และการให้ทุนสนับสนุนการผลิตหนังสือหรือตำราตามลำดับ ซึ่งเป็นแนวทางที่คณะ/หน่วยงานสามารถดำเนินการได้โดยบางประเด็นสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้และติดตามกระบวนการผลิตผลงานวิชาการได้ รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการที่สะท้อนถึงศักยภาพของคณาจารย์

การจัดให้มีวารสารของหน่วยงานหรือสถาบัน การจัดทำหนังสือหรือตำรา การทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิชาการ/บทความวิจัยต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อการขับเคลื่อนงานวิชาการ การสร้างความตระหนักต่อตนเองและหน่วยงานเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย (เสาวลักษณ์ รัตนะปัญญา, 2558) เป็นเรื่องสำคัญในยุคที่สารสนเทศมีความสะดวก รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถสืบค้นและใช้โปรแกรมตรวจสอบการคัดลอกผลงานได้อย่างไร้ที่ติตามคณะ/หน่วยงานจะต้องสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก และจัดหาระบบที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงาน

อาจารย์ควรพัฒนาตนเองโดยเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยเร็วด้วยการพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิชาการ หนังสือ ตำรา หรืองานวิชาการในลักษณะอื่นๆ รวมทั้งการมีต้นแบบทางวิชาการกระตุ้นแรงบันดาลใจในทางวิชาการ คณะ/หน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีอิสระในการแสวงหาความรู้ใหม่ สามารถวิเคราะห์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการอย่างเป็นวิชาการ (เพชรพลัย ธีระวณัฐพงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม, 2558) ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้อาจารย์สื่อสารงานวิชาการระหว่างภายในและภายนอกสถาบัน การสื่อสารทางวิชาการทางด้านภาษาอังกฤษช่วยให้อาจารย์มีโอกาสเข้าถึงและเข้าใจวิทยาการใหม่ๆ และยังได้แนวทางการเผยแพร่ งานวิชาการออกสู่เวทีทั้งระดับชาติและระดับสากล (กุลธิดา สิงห์สี, 2557) รู้จักนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน หากมีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นกรอบรม การศึกษาดูงาน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ก็จะช่วยให้อาจารย์พัฒนางานวิชาการได้ตรงตามความต้องการ การมีระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการและงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่องก็จะยิ่งช่วยให้อาจารย์ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศรุดา ชัยสุวรรณ, วิชัย วงษ์ใหญ่, เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และสุดา ทัพสุวรรณ, 2550)

ข้อเสนอแนะ

คณะ/หน่วยงานควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์พัฒนาตนเองตามความต้องการ ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องพัฒนาระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการทำงาน ทักษะทางภาษา ทักษะการสื่อสารและนำเสนอ ฐานข้อมูลงานวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา สิงห์สี. (2557). อุดมศึกษาไทยในอาเซียน รูปแบบ แนวโน้มและทิศทางการปรับตัวในอนาคต. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 2(2), 13-23.
- Singsee, Kunthida. (2014). Thailand higher education in ASEAN, patterns, trends, and directions of adaptation in the future. *Journal of Lampang Rajabhat University*, 2(2), 13-23.

- ประสาท เนิองเฉลิม. (2556). *วิจัยการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Nuangchaleram, Prasart. (2013). *Instructional research*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University press.
- _____. (2559). การปฏิรูปตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 7(1), 66-74.
- _____. (2016). Teacher reform to professional *Journal of Humanities and Social Sciences, Ubonratchathani University*, 7(1), 66-74.
- เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 8(1), 33-40.
- Thirawanattapong, Petcharawan & Boonprom, Panpapatchara. (2015). Developing lecturers' competency in higher education. *Academic Journal of Songkhla Rajabhat University*, 8(1), 33-40.
- เสาวลักษณ์ รัตนปัญญา. (2558). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*, 6(1), 93-110.
- Rattanapunya, Saowaluk. (2015). The study of needs academic and professional development of academic officer at Mahasarakham University. *Sarakham Journal*, 6(1), 93-110.
- ศรุตฯ ชัยสุวรรณ วิชัย วงษ์ใหญ่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และสุดา ทัพสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 85-98.
- Chaisuwan, Saruda. Wongyai, Wichai. Visalaporn, Sermasak., & Tupsuwan, Suda. (2007). Factors conducting to academic promotion of instructors in private universities. *Journal of Education*, 18(2), 85-98.