

การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย



นางสุชาดา แสงดวงดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทสาขานิเทศศาสตร์ดุสิต

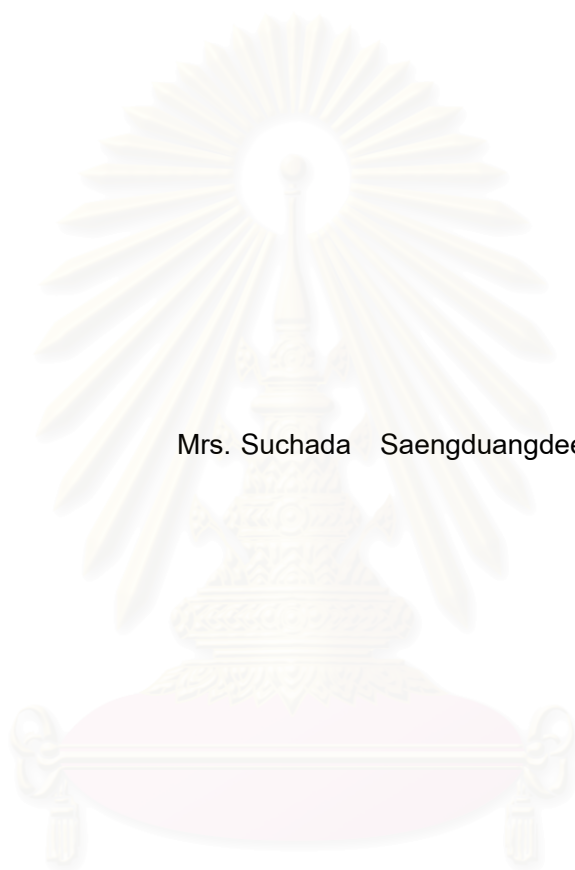
สาขาวิชาสาขานิเทศศาสตร์

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR COMMUNICATION ARTS FACULTY IN THAILAND



Mrs. Suchada Saengduangdee

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Communication Arts
Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย

โดย

นาง สุชาดา แสงดวงดี


สาขาวิชา

นิเทศศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา

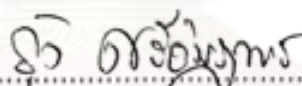
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่ง ศรีธัญญาพร

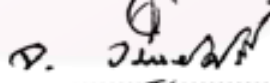
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

..... คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ยুবล เบญจรงค์กิจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พีระ จิรโสภณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่ง ศรีธัญญาพร)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. จำนง วิบูลย์ศรี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ จุมพล รอดคำดี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย)

สุชาติ แสงดวงดี : การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
(PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR COMMUNICATION ARTS FACULTY
IN THAILAND) อ. ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. รุ่ง ศรีชัยภาพร, 605 หน้า.

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่อาศัยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) และแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์จำนวน 55 คน และกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจำนวน 447 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 45 แห่ง

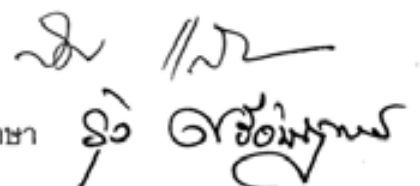
ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์จำเป็นต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอนของอาจารย์ การพัฒนาด้านจริยธรรมวิชาชีพอาจารย์ และ การพัฒนาด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. อุปสรรคในการพัฒนาที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดเครือข่ายการสื่อสารของคณาจารย์ที่สนใจและเชี่ยวชาญสาขาเดียวกัน ปัญหาขาดการบริหารจัดการด้านการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจัง และปัญหาส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและบทบาททางวิชาการ
3. การเปลี่ยนแปลงของสาขานิเทศศาสตร์อย่างรวดเร็วเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ต้องพัฒนาอาจารย์อย่างเร่งด่วน และ
4. แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ควรเน้นสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในสาขา องค์กรวิชาการและองค์กรวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์

สาขาวิชา นิเทศศาสตร์
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา



4685454028 : MAJOR COMMUNICATION ARTS

KEY WORD: PROFESSIONAL DEVELOPMENT / COMMUNICATION ARTS FACULTY

SUCHADA SAENGDUANGDEE: PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR COMMUNICATION ARTS FACULTY IN THAILAND. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. ROONG SRIUSSADAPORN, Ph.D. 605 pp.

This study is a survey research. The main purpose of the study is to consider professional development directions for communication arts faculty in Thailand. The general state of the problems, obstacles and relevant factors affecting career development are also examined. The researcher utilized in-depth interview and questionnaire techniques as research instruments to collect both qualitative and quantitative data from 55 interviewees and 447 respondents who are administrators and faculty members teaching in 45 public and private universities in which communication programs are offered.

Results of the study show that:

1. The first three significant problems which communication arts faculty need to consider for major improvement are associated with a) quality of their academic works and teaching standards, b) their professional ethics, and c) their academic qualification, academic position and areas of specialization, respectively.

2. The first three obstacles which hinder the professional development of communication arts faculty are a) organizational communication problems, esp. lack of communication network among faculty within the same area of interest and specialty, b) administrative problems, esp. lack of actively promoting professional development in the field of communication arts, and c) personal problems, esp. lack of faculty commitment in self-developing and well performing in a significant role as academics.

3. The rapid change and advancement in communication discipline is the major factor that affects the way in which communication arts faculty pressingly need to improve themselves in their professional development.

4. Communication arts faculty should clearly develop their own areas of expertise.

In addition, they should seriously establish nationally and internationally collaborative networking among the faculty themselves with academic and professional associations. Importantly, pursuits of higher educational qualification, academic position and scholarly work ability are the keys to success in professional development for communication arts faculty.

Field of study communication arts

Student's signature

Academic year 2550

Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถของ ผศ. ดร. รุ่ง ศรีอัษฎาพร อาจารย์ที่ปรึกษา นับตั้งแต่การประสิทธิ์ประสาทความรู้ การทุ่มเทในการให้คำปรึกษา การให้กำลังใจ การหล่อหลอมความเป็นครูและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่ผู้วิจัย รวมถึงความช่วยเหลือทุกด้านตลอดระยะเวลาของการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเป็นครูและความเมตตาที่มีให้ รวมถึง รศ.ดร.พีระ จิโรโสภณ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ รศ. จุมพล รอดคำดี รศ.ดร.จ๋านง วิบูลย์ศรี และ รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการปรับแก้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจน ศาสตราจารย์ ดร. สุรพงษ์ โสธนะเสถียร สำหรับความคิดเห็นและความเมตตาที่มีต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนวิจัย “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ประจำปีภาคต้น ปีการศึกษา 2549 ด้วยเห็นคุณค่าของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ให้เวลาและทุนศึกษาต่อเพื่อนอาจารย์โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ ที่รับภาระงานสอนและภารกิจอื่นๆ แทนผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาต่อและให้ความช่วยเหลือทุกด้านเสมอมา เพื่อนๆ ปริญญาโทนิติศาสตร์ (การสื่อสารมวลชน) และปริญญาเอกนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อนอาจารย์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม สำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือทุกด้านอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และอาจารย์สาขานิติศาสตร์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ แง่มุมมอง ประสบการณ์ที่มีประโยชน์ รวมทั้งกำลังใจให้ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคและทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง อาจารย์สาขานิติศาสตร์ทั้ง 80 สถาบัน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ ตลอดจนบุคลากรของสำนักงานเลขานุการคณะที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บรวบรวมและจัดส่งแบบสอบถาม กลับคืนมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอจดจำความกรุณาของทุกท่านมา ณ ที่นี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่นัทธ พี่ชายของผู้วิจัย ญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวเพชรแก้วและครอบครัวเพชรชัย ที่ปลุกฝังให้เห็นความสำคัญของการ ศึกษาและคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมถึงครอบครัวแสงดวงดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์วิเชษฐุ์ แสงดวงดี สำหรับความคิดเห็นที่มีคุณค่า ความช่วยเหลือและการรับภาระทุกด้านด้วยความเต็มใจยิ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีความสุขกับการเรียนและการเขียนวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบ และหากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้จะมียุทธศาสตร์แก่อาจารย์สาขานิติศาสตร์และสาธารณชนทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้แก่ทุกท่านที่มีส่วนรังสรรค์ความสำเร็จครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย.....	9
ปัญหานำวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	13
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	16
ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	16
ภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	21
บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	27
ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	37
ปัญหาส่วนบุคคล.....	39
ปัญหาการบริหารจัดการ.....	45
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	61
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา.....	61
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	63

	หน้า
แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	65
แนวทางการพัฒนาตนเอง.....	66
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ.....	67
แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ.....	75
การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนابทบาท ทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ตามวงจรอาชีพ.....	86
กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา องค์กร.....	117
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	137
รูปแบบการวิจัย.....	137
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	137
ประชากร.....	139
กลุ่มตัวอย่าง.....	145
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	156
ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือ.....	164
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	166
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	169
การนำเสนอข้อมูล.....	174
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	175
คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	175
สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนา อาจารย์ในสาขา.....	184
ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	210
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	258
แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	269

บทที่ 5	สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	301
	คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	303
5.1	การสรุปและอภิปรายผลสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา นิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา.....	305
5.2	การสรุปและอภิปรายผลปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	363
5.3	การสรุปและอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์.....	437
5.4	การสรุปและอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ...	452
5.5	รูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ใน ประเทศไทย.....	526
บทที่ 6	ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	548
	ข้อจำกัดของการวิจัย.....	548
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	549
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	556
	รายการอ้างอิง.....	559
	ภาคผนวก ก	580
	ภาคผนวก ข	601
	ภาคผนวก ค	603
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	605

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	แสดงมิติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารงานวิชาการ.....	30
2.2	แสดงประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ใน กระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.....	118
3.1	แสดงประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง.....	140
3.2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกและ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถาบันที่สังกัด.....	147
3.3	แสดงรายการผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกตามตำแหน่งวิชาการและ ตำแหน่งบริหาร.....	149
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของ เพศ อายุ และประสบการณ์ สอนสาขานิเทศศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	176
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สาขาที่สำเร็จ การศึกษาและการพัฒนาคุณวุฒิของกลุ่มตัวอย่าง.....	177
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของสาขา คณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัดของ กลุ่มตัวอย่าง.....	178
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับของ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหารของกลุ่มตัวอย่าง.....	180
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานบริหารโดยมี ตำแหน่งที่เป็นทางการและไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ.....	181
4.6	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการ ปฏิบัติการกิจและจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติการกิจ.....	182
4.7	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์.....	184
4.8	ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของสภาพปัญหาทั่วไป ของสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax.....	189

ตารางที่	ฎ หน้า
4.9 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน...	190
4.10 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ.....	191
4.11 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน.....	192
4.12 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา.....	194
4.13 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และศาสตร์ สหสาขาวิชา.....	195
4.14 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ.....	196
4.15 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน.....	197
4.16 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ.....	198
4.17 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา.....	198
4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามเพศ.....	200
4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ.....	201

ตารางที่

หน้า

4.20	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด.....	202
4.21	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในสถาบันปัจจุบัน.....	203
4.22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	204
4.23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด.....	205
4.24	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....	206
4.25	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ.....	207
4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ.....	208
4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	209
4.28	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคล.....	211

ตารางที่

หน้า

4.29	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา.....	212
4.30	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา.....	216
4.31	แสดงความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax.....	218
4.32	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก.....	219
4.33	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ.....	220
4.34	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล.....	221
4.35	ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 7 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax.....	222
4.36	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 1 การขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	223
4.37	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผล การสอน.....	224
4.38	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย.....	225
4.39	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ.....	226
4.40	แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 5 โอกาสและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน.....	227

ตารางที่	หน้า
4.41 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนา.....	228
4.42 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระงานสอน.....	229
4.43 ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาการสื่อสารของ สถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax.....	230
4.44 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ.....	231
4.45 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาท ทางวิชาชีพ.....	232
4.46 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ.....	233
4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม อายุ.....	235
4.48 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามการพัฒนาคุณวุฒิ.....	236
4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด.....	236
4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....	237

ตารางที่	หน้า
4.51 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ.....	238
4.52 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ.....	240
4.53 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด.....	241
4.54 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด.....	242
4.55 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามการพัฒนาคุณวุฒิ.....	243
4.56 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	243
4.57 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด.....	244
4.58 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....	246
4.59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ.....	247

ตารางที่

หน้า

4.60	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติจำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ.....	249
4.61	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ จำแนกตาม ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม.....	249
4.62	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ จำแนกตาม ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	250
4.63	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม อายุ.....	251
4.64	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม การพัฒนาคุณวุฒิ.....	252
4.65	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม ประสบการณ์สอนทั้งหมด.....	253
4.66	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม คณะที่สังกัด.....	254
4.67	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม กลุ่มสถาบันที่สังกัด.....	255
4.68	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ.....	256

ตารางที่

หน้า

4.69	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ.....	257
4.70	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา.....	258
4.71	แสดงความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาอาจารย์ในสาขา ทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax.....	260
4.72	แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม.....	261
4.73	แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ.....	262
4.74	แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร.....	263
4.75	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามเพศ.....	265
4.76	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามระดับการศึกษาระดับสูงสุด.....	265
4.77	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามคณะที่ตั้งกวด.....	266
4.78	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ใน สาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ.....	267

ตารางที่

หน้า

4.79	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภาระงานวิจัย.....	268
4.80	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม.....	270
4.81	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ เหมาะสม.....	271
4.82	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่ เหมาะสม.....	273
4.83	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจที่เหมาะสม.....	275
4.84	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ.....	280
4.85	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของ สถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	281
4.86	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	283
4.87	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบาย ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	285

ตารางที่	หน้า
4.88 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ.....	290
4.89 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	291
4.90 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่ เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	293
4.91 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ.....	296

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	32
2.2 แสดงการนำแนวคิดที่มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจทั้งระบบมาใช้ในการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์.....	36
2.3 แสดงแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในการหล่อหลอมบุคคล เข้าเป็นสมาชิกองค์กร.....	91
2.4 แสดงการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ.....	92
2.5 แสดงแบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา.....	98
2.6 แสดงกรอบแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและ พัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ตามวงจร อาชีพ.....	116
2.7 แสดงแบบจำลองกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	136
5.1 แสดงรูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย.....	547

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์นับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญเร่งด่วน เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การขยายตัวของสาขาวิทยาศาสตร์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณในแง่ของจำนวนสถาบันการศึกษา รวมทั้งการเพิ่มหรือขยายสาขาวิชามากกว่าการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพ (หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2531; สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาข้างต้นยังพบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิทยาศาสตร์ประสบปัญหาที่ต้องการการพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านปริมาณพบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับจำนวนของนักศึกษา ส่วนในด้านคุณภาพพบว่าอาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนด้านนิเทศศาสตร์น้อยหรือไม่มีเลย ขาดความชำนาญในการสอน ขาดทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการผลิตสื่อ รวมถึงขาดประสบการณ์ในวิชาชีพทำให้เน้นสอนแต่ภาคทฤษฎี นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตำรา การจ้างอาจารย์ประจำและเชิญวิทยากรภายนอก งบประมาณสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ และงานวิจัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ประเด็นปัญหาข้างต้นมีความเชื่อมโยงโดยตรงต่อปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์และชี้ให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในสาขาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของประเทศแถบตะวันตกและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยซึ่งเป็นข้อสรุปของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สกอ. และ สมศ. รวมทั้งมุมมองของนักวิชาการไทยและผลจากการวิจัย (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2548; สมศ., 2548; สกอ., 2548; Harding et al., 1982:43-49) ผนวกกับประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่สอนสาขาวิทยาศาสตร์มากกว่า 14 ปี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และตั้งข้อสังเกตต่อปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้ 11 ประเด็น ดังนี้

1. การขาดเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาการคัดเลือกอาจารย์เข้าสู่ระบบ และดำรงตำแหน่งบริหารด้วยระบบคุณธรรมและระบบเปิด ในส่วนของการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ใหม่เข้าสู่ระบบพบว่าหลายสถาบันไม่ได้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการวิชาชีพในระดับขั้นนำและมีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างแท้จริง เนื่องจากวัฒนธรรมของสังคมไทยที่นิยมพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่เป็นศิษย์เก่า มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เช่น พวกพ้องและเครือญาติ หรือเร่งรับอาจารย์ใหม่เข้ามาเพื่อแก้ปัญหาจำนวนอาจารย์ที่ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากปริมาณการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพทางวิชาการและความสามารถในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในระยะยาว ขณะที่การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็มีปัญหาด้านระบบของพวกพ้องมากกว่าการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีศักยภาพทางวิชาการอย่างแท้จริง หรือสรรหามืออาชีพจากภายนอก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการขาดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีความสามารถในการสอนและผลิตผลงานวิชาการ วิจัย ให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริหารงานวิชาการที่รับผิดชอบโดยตรง

ทั้งนี้ปัญหาข้างต้นมีความสัมพันธ์กับปัญหาระบบค่าตอบแทนที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพิเศษศาสตร์ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเป็นมืออาชีพเข้าสู่ระบบได้ หรือแม้คัด ได้คนมีความรู้เข้ามาแต่เนื่องจากการให้อิสระของสถาบันอุดมศึกษาที่มากเกินไปโดยเฉพาะในภาครัฐก็ทำให้อาจารย์ที่มีความรู้และชื่อเสียงไม่สนใจพัฒนาตนเองและผลงานวิชาการมากเท่าที่ควรแต่ใช้เวลาในการทำงานอื่นและมีรายได้เพิ่ม เช่น อาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา วิทยากร และกรรมการมากกว่า

2. การขาดคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดสำหรับหลักสูตรระดับปริญญาโทที่มียอดรับสมัครและจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิเทศศาสตร์แต่ละปีเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยหลายสถาบันใช้การสอบประมวลความรู้เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการทำวิทยานิพนธ์ทำให้อาจารย์ที่เข้าสู่ระบบมีคุณภาพที่แตกต่างกันมาก ขาดความสามารถในการทำวิจัยและศักยภาพในการสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเห็นได้ชัด

3. การขาดความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาไทยในการผลิตอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกดังจะเห็นได้จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดสอนระดับปริญญาเอกที่มีเพียง 6 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยแต่ละแห่งมีจำนวนรับโดยเฉลี่ยไม่เกิน 10 คนต่อปี การศึกษา ทั้งนี้เพราะขาดอาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีประสบการณ์ทางวิชาการ การวิจัยและการให้คำ แนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ ทำให้อาจารย์ในสาขาจำนวนมากขาดโอกาสในการศึกษาต่อในประเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและศักยภาพในการทำวิจัย และพัฒนาคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกในสาขาอื่นๆ แทน เช่น สาขาเทคโนโลยีการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งยิ่งก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวต่อการพัฒนาสาขานิเทศศาสตร์มากขึ้นเนื่องจากข้อจำกัดในการศึกษาต่อต่างประเทศด้านต่างๆ เช่น การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากสถาบัน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และภาวะครอบครัว เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงจากปัญหาในข้อ 1 และ ข้อ 2 โดยตรง

4. การขาดนโยบาย ระบบ กลไก หน่วยงานด้านพัฒนาอาจารย์และแผนการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่ได้มาตรฐานโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาจนถึงสถาบันอุดมศึกษาเอง ทำให้ไม่มีการผลิตและพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เข้าสู่ระบบอุดมศึกษาที่สอดคล้องต่อเนื่องกันตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับสถาบัน คณะและภาควิชาที่เป็นรูปธรรมทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ ศักยภาพทางวิชาการและความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างจริงจังอันเป็นการพัฒนาที่เป็นระบบและยั่งยืน

5. การขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา พึ่งเลี้ยงที่ช่วยในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ และอาจารย์ที่อยู่ในระบบให้มีความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น ห้องทำงาน ฐานข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ บุคลากรช่วยพิมพ์งาน เป็นต้น จากสถาบันที่พอเพียง ดังจะเห็นได้จากการที่หลายสถาบันไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรต่อการเขียนผลงานวิชาการและการทำวิจัยด้วยเห็นว่าเป็นหน้าที่ของอาจารย์แต่ละคน หลายสถาบันสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยให้เฉพาะค่าธรรมเนียมการศึกษาและมีค่าเบี้ยเลี้ยงเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย หลายสถาบันสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การสัมมนา การประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยกำหนดวงเงินสูงสุดสำหรับการพัฒนาอาจารย์แต่ละคนมากกว่าการพิจารณาตามความจำเป็น และ

สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ทั้งในสังกัดของรัฐ เช่น กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาในภาคเอกชนไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับให้อาจารย์ได้ลาพัก (sabbatical leave) และขอทุนในการเขียนผลงานวิชาการ ผลิตงานวิจัย การนำเสนอผลงานวิชาการและงานวิจัยในต่างประเทศและการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ

6. การขาดมาตรฐานด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์และระบบการให้รางวัลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางใจในระดับสถาบัน เช่น การยกย่องหรือยอมรับในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น แต่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ที่มีตำแหน่งบริหารมากกว่าการเน้นที่คุณภาพและความทุ่มเทในการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการทำงานเฉพาะกิจต่างๆ โดยไม่มีตำแหน่งบริหาร ทำให้อาจารย์ในสาขาขาดแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการแต่สนใจทำงานบริหารในตำแหน่งต่างๆ มากกว่า นอกจากนี้ปัญหานี้ยังเชื่อมโยงกับการขาดหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากการปฏิบัติภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนและการวิจัย ยิ่งทำให้อาจารย์ในสาขาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถในการให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความสามารถในการบริหารงานวิชาการในเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการบริหารงานวิชาการในเชิงรับตามนโยบายของสถาบันมากกว่า

7. การขาดเครือข่ายนักวิชาการและนักวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์ในระดับประเทศและความร่วมมือทางวิชาการอย่างเป็นทางการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชานิเทศศาสตร์และความร่วมมือระหว่างสมาคมวิชาชีพและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นรูปธรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการสอนและผลิตผลงานวิชาการ การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารงานวิชาการ ตลอดจนพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพแก่อาจารย์ในสาขา ซึ่งมีผลกระทบต่ออาจารย์ในสาขาขาดพลังในการติดตามความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของศาสตร์ ขาดบรรยากาศทางวิชาการและโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติภารกิจ และขาดโอกาสในการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพกับสถาบันอุดมศึกษาและสมาคมวิชาการและวิชาชีพด้านนิเทศศาสตร์ทั้งในประเทศและในระดับนานาชาติโดยปริยาย

8. การขาดระบบการจัดสรรทุนวิจัยที่กระจายสู่สถาบันและสาขาวิชานิเทศศาสตร์โดยตรง หากแต่กระจุกอยู่ที่หน่วยงานภายนอกซึ่งมีเงื่อนไขข้อจำกัดในการขอรับทุนมาก และเน้นการทำวิจัยตามหัวข้อหรือทิศทางการวิจัยที่กำหนดไว้มากกว่ากระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ในศาสตร์ ประกอบกับระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ที่ทำให้การจัดสรรมี

ปัญหาในทางปฏิบัติ และการขาดศักยภาพของผู้บริหารงานวิชาการในระดับภาควิชา คณะ รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในระดับสถาบัน เช่น สำนักหรือสถาบันวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถาบันการศึกษาในสังกัดของรัฐ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏและ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรวมถึงสถาบันการศึกษาภาคเอกชนในการคิดโครงการวิจัย ขนาดใหญ่และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนงบประมาณ เกี่ยวข้อง อาทิ สกอ. วช. สกว. สวทช. สวรส. สสส. เป็นต้น ทำให้อาจารย์ในสาขาส่วนใหญ่ขาด โอกาสในการได้รับความสนับสนุนด้านงบประมาณการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเหล่านี้ และ ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการสอน การ ให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการไป โดยปริยาย

9. การขาดเวลาอันเนื่องมาจากภาระงานสอนและงานเฉพาะกิจที่มากเกินไป

โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่และอาจารย์รุ่นกลางที่มักได้รับมอบหมายตำแหน่งบริหารระดับ ต้น และงานเฉพาะกิจนอกเหนือจากภาระงานสอนประจำที่มากอยู่แล้ว โดยเฉพาะสัปดาห์ละ 12-15 คาบ เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติหลายด้านที่จำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ยุคปัจจุบัน เช่น การทำงานประชาสัมพันธ์ การผลิตสื่อ การจัดรายการวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ การสำรวจประชามติ การรณรงค์ภายในและภายนอกสถาบัน เป็นต้น ทำให้เริ่มต้นพัฒนา ตนเองช้าเกินไปเพราะหมดเวลาไปกับงานเฉพาะกิจจนไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองและ หมดแรงในการพัฒนาตนเองเมื่อมีอายุงานที่นานขึ้น

10. การขาดความเข้าใจในรายละเอียดของการปฏิบัติภารกิจสำคัญสำหรับการเป็น

อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาและความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ เพื่อการปฏิบัติภารกิจการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการได้อย่างสอดคล้องกัน เนื่องจากสาเหตุสำคัญ คือ การไม่มีคู่มือการ ปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ และการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่เป็นแบบ แยกส่วน เน้นที่การสอน การวิจัย วิธีการปฏิบัติงาน หรือการบริหารสถาบันแบบใหม่ โดยไม่ เชื่อมโยงให้เห็นภาพระหว่างการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ซึ่งจะนำมาใช้ในการสอนหรือการ ถ่ายทอดความรู้ การใช้ความรู้เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและท้องถิ่น และการพัฒนางานวิชาการ ส่งผลให้อาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ขาดความสามารถด้านการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้อง กับสถานการณ์ทางสังคมและโลกของวิชาชีพ ขาดความสามารถในการวิจัยที่ครอบคลุมและ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ขาดความสามารถในการชี้แนะ แก้ปัญหาและ พัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคมในวงกว้างที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และขาด

ความสามารถในการนำความรู้ด้านนิเทศศาสตร์มาใช้ในการอนุรักษ์ สืบสานและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ และพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ

11. ปัญหาอื่นๆ เช่น ขาดความสนใจและการส่งเสริมให้กำลังใจจากผู้บริหาร รวมถึงขาดบรรยากาศทางวิชาการภายในสาขา ภาควิชา คณะและสถาบัน ขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้งในระดับประเทศและในระดับสถาบัน เป็นต้น ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ไม่รู้สึกตื่นตัวและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

จากข้อสังเกตของผู้วิจัยต่อปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 11 ประการข้างต้น ทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ในสาขาแบบองค์รวมโดยเน้นที่การแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการให้เพิ่มขึ้นโดยเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์มีศักยภาพทางวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้เต็มตามศักยภาพที่มี เนื่องจากคุณภาพของอาจารย์คือหัวใจของการพัฒนาและข้อได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2546: 55) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 ที่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันด้านคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้นอันเนื่องจากการนำระบบกลางในการรับนักศึกษาหรือระบบแอดมิชชันส์ (admission) มาใช้แทนการสอบคัดเลือก (entrance) การนำระบบกองทุนเงินกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) มาใช้แทนกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของไทยในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และการเปิดเสรีทางการศึกษาซึ่งทำให้สถาบันการศึกษาของต่างประเทศสามารถเข้ามาเปิดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนในประเทศไทยได้ (จุไรรัตน์ พงศาภิชาติ, 2549: 1-3) ประกอบกับกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขานิเทศศาสตร์เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วในต่างประเทศจนทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสาขานิเทศศาสตร์และสมาคมวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ของต่างประเทศต่างหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานการเรียนการสอนสาขานิเทศศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะความก้าวหน้าของศาสตร์ในสาขานิเทศศาสตร์ (advancements in knowledge) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (changing demographics) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ (new theories of learning) และการให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ทางไกลเพิ่มขึ้น (movements towards great

distance learning technologies) (National Communication Association[NCA.], 2000) การสอนและการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive teaching and learning) การสอนเป็นทีม (use of teams) และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (use of computer technology) (Shelton, Lane & Waldhart ,1999:1)

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ซึ่งสังกัดองค์กรการศึกษา ไม่อาจปฏิเสธได้ถึงบทบาทอันสำคัญของการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยของการแข่งขันทั้งภายใน ประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับสากลที่นับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ ทั้งนี้ เพราะการสื่อสารได้กลายเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนให้บุคลากรอาจารย์ในสาขาปรับตัวรับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจสำคัญอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงความจำเป็นและยอมรับในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ รวมถึงส่งเสริมให้อาจารย์ในสาขาพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลาทั้งในด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติการกิจหลักข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาในสาขาอันเป็นเป้าหมายสำคัญและความอยู่รอด ซึ่งก็คือ การได้รับความสนับสนุนจากนักศึกษาพ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้ประกอบ การหรือตลาดแรงงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยการสื่อสารมีผลต่อการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในองค์กร (Monge, Cozzens,& Contractor, 1992) โดยที่การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในองค์กรมีบทบาทสำคัญ ยิ่งต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้ (Kanter, 1988b) โดยระดับการสื่อสารและการเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่เพิ่มขึ้นจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรหรือกล่าวอีกนัยคือทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มมากขึ้นนั่นเอง (Tjosvold and McNeely, 1988)

จากข้อเสนอของงานวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ให้มีการพัฒนาอาจารย์ในสาขาเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร (สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; หนึ่งหทัย ขอลกลาง, 2531; หนึ่งหทัย ขอลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547) ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับ กระแสความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษาโดยรวมและในส่วนของสาขานิเทศศาสตร์ที่เกิดขึ้นในวงการ ศึกษาไทยและของโลกดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นใน

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรโดยใช้ แนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ (teacher career cycle based-professional development for communication arts faculty) และ แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร (communication in organizational change and development) เป็นกรอบแนวคิดหลัก สำหรับการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประโยชน์ในระดับบุคคล ได้แก่ การพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์แต่ละคน 2) ประโยชน์ในระดับสถาบัน ภาควิชาและสาขา ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสาขาและในภาพรวมของสถาบัน อุดมศึกษาแต่ละแห่งได้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถาบัน และ 3) ประโยชน์ในระดับชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ขณะนี้หน่วยงานหลักที่สนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยระดับประเทศ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น ก็สามารถนำผลวิจัยไปประกอบการพิจารณาจัดทำแผนและทิศทางการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสาขาต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย โดยเน้นปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ปัญหำวิจัย

1. สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ทั้งในส่วนของปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา มีอะไรบ้าง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยมีอะไรบ้าง
4. แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย” นี้ จำกัดขอบเขตการศึกษาในส่วนของประเด็นการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. **ประเด็นการศึกษา** งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ใน 3 ประการ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา 2) ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาโดยเน้นปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะและภาควิชา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ 4) แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. กลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะอาจารย์ประจำ

สาขานิเทศศาสตร์ เท่านั้น ไม่รวมถึงอาจารย์พิเศษ/เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข. และ สาย ค.) ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 80 แห่ง 12 กลุ่มสาขา ได้แก่ 1) หนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ 2) สื่อสารมวลชน สื่อใหม่ และสื่อดิจิทัล 3) การสื่อสารหรือนิเทศศาสตร์ 4) การออกแบบการสื่อสารและนิเทศศิลป์ 5) วาทวิทยาและการสื่อสารการแสดง 6) การโฆษณาและการสื่อสารตราสินค้า 7) ภาพนิ่ง ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 8) นิเทศศาสตร์ธุรกิจและการสื่อสารการตลาด 9) เทคโนโลยีสารสนเทศ 10) วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ 11) การประชาสัมพันธ์ และ 12) การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้โดยอิงจากข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมจากเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ในเดือนเมษายน 2550 แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้ 1. กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ จำนวน 55 แห่ง แบ่งเป็น 1) มหาวิทยาลัยจำกัดรับจำนวน 53 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม 12 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 36 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง และ มหาวิทยาลัยในกำกับ 2 แห่ง และ 2) มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง และ 2. กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของเอกชน จำนวน 25 แห่ง แบ่งเป็น 1) มหาวิทยาลัย 22 แห่ง และ 2) วิทยาลัย 3 แห่ง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **อาจารย์ประจำ** หมายถึง อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ และในสังกัดของเอกชนที่มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ/หรือ มีตำแหน่งบริหาร และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบในหลักสูตรที่เปิดสอน (มิใช่เต็มเวลาตามเวลาทำการ) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 1) โดยมีตำแหน่งวิชาการระดับต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ และได้รับเงินเดือนประจำจากสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัด

2. **อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์** หมายถึง อาจารย์ประจำที่สังกัดโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชาหรือคณะวิทยาศาสตร์และคณะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งมีหน้าที่ในการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการบริหารงานวิชาการระดับต่างๆ

3. **สถาบันอุดมศึกษา** หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาไทยที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิทยาศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 80 แห่ง ไม่รวมสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศที่เข้ามาเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย

4. **สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ** หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิมคือ ทบวงมหาวิทยาลัย) ที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ ในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก จำนวน 55 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยจำกัดรับ 53 แห่ง ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม 12 แห่ง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฯลฯ 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 36 แห่ง 3) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง และ 4) มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช

5. **มหาวิทยาลัยของรัฐ** หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม 12 แห่ง เช่น จุฬาลงกรณ์ -มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฯลฯ 2) มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และ 3) มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

6. **สถาบันอุดมศึกษาเอกชน** หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ที่มีเอกชนเป็นเจ้าของและดำเนินการบริหารงานในรูปของนิติบุคคล แบ่งเป็น 1) มหาวิทยาลัย 22 แห่ง และ 2) วิทยาลัย 3 แห่ง

7. การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย การสอน การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การบริการวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา 3 ส่วน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และ 3) การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ การผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม ตลอดจนการสร้างคามยอมรับและความเชื่อถือในคุณภาพของสถาบัน

8. การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์สามารถพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจการสอนสาขานิเทศศาสตร์ การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ การบริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ และการบริหารงานสาขานิเทศศาสตร์ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบทบาทวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ การผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของ สมศ. ความต้องการใช้ประโยชน์ขององค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความคาดหวังของสังคม ตลอดจนความยอมรับและความเชื่อถือในคุณภาพของสาขา/คณะนิเทศศาสตร์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา 3 ส่วน ได้แก่

8.1 การพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) การสร้างความเข้าใจในบทบาท 2) การมีความเชื่อในศักยภาพตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล แรงบันดาลใจในอาชีพและความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง 4) การกำหนดเวลา กิจกรรมและวิธีการพัฒนา ได้แก่ คุณวุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพพื้นฐาน เช่น การวิจัย ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสื่อสาร การพัฒนาความรู้ & ความก้าวหน้าของศาสตร์ และ 5) การประเมินตนเอง

8.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ได้แก่ 1) การเสาะหา สรรหา คัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ที่ดี 2) การสร้างระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศวิชาการ 4) การมีมาตรการและระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 5) การพัฒนาระบบการประเมินผลงานประจำปี 6) การ

ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 7) การจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ทุกระดับ 8) การมีคำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ และ 9) การสรรหาผู้บริหารงานวิชาการที่มีศักยภาพ ฯลฯ และ

8.3 การพัฒนาการสื่อสารองค์กร ได้แก่ 1) การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจ 3) การส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม 4) การประเมินผลและให้ปฏิกิริยาตอบกลับ 5) การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ 6) การสร้างการมีส่วนร่วม 7) การสื่อสารเพื่อขัดเกลามหาวิทยาลัยใหม่ 8) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ และ 9) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาอาจารย์ในสาขาเดียวกันทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

9. อาจารย์ประจำหลักสูตร หมายถึง บุคลากรในสถาบันที่มีหน้าที่หลักด้านการสอน และการวิจัย ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาตามภาระงานที่รับผิดชอบในหลักสูตรที่เปิดสอน (มิใช่เต็มเวลาตามเวลาทำการ) (สกอ., 2548)

10. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หมายถึง อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร การติดตามประเมินผลหลักสูตร และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่สอน/ควบคุมวิทยานิพนธ์/สอบวิทยานิพนธ์ (สกอ., 2548)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในระดับบุคคล อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งวิชาการ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งด้านการสอน การสร้างสรรค์และพัฒนางานวิจัยวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการและการนำไปใช้แก้ปัญหาขององค์กรวิชาชีพและสังคม

ความสามารถในการชี้แนะและแก้ปัญหาแก่ชุมชนและสังคมในวงกว้างโดยใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์เข้ากับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผ่านภารกิจการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการวิชาการกับสังคม และความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำมาสู่การพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. ประโยชน์ในระดับสถาบัน หน่วยงานทั้งในระดับภาควิชาและคณะซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ และสาขาต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการบริหารงานวิชาการได้ดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของอาจารย์ในสาขา แต่ละคน การจัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชานิติศาสตร์ที่มีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าของภาควิชา คณะ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถาบัน ขณะที่สถาบันฯ ก็สามารถนำแนวทางการวิจัยไปประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า การจัดทำนโยบาย แผน การสร้างกลไกการพัฒนา มาตรการจูงใจ ระบบสนับสนุน และระบบการสื่อสารองค์ความรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนาซึ่งกันและกันของอาจารย์ในสถาบันอย่างต่อเนื่องอันจะนำมาสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการบริหารงานวิชาการ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน

3. ประโยชน์ในระดับชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทางสนับสนุน หรือปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งสามารถดำเนินการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นจุดเริ่มต้นให้หน่วยงานข้างต้นรวมทั้งหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยระดับประเทศ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น ส่งเสริมให้การวิจัยเพื่อพัฒนาอาจารย์เป็นวาระแห่งชาติ และให้ทุนศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เป็นต้น อันจะช่วยสร้างความตื่นตัวในการพัฒนาอาจารย์ ตั้งแต่ระดับบุคคล สาขา คณะ สถาบัน และสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยรวมต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขา
นิเทศศาสตร์ในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ มีประเด็นสำคัญตามลำดับ
ดังนี้

1. **แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์**
ประกอบด้วย
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
 - 1.2 ภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
 - 1.3 บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
 - 1.4 ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
2. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์**
 - 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา และ
 - 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
3. **แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์**
 - 3.1 แนวทางการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
 - 3.3 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ
 - 3.4 การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ
แก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ตามวงจรอาชีพ และ
 - 3.5 กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

แต่ละประเด็นมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

การพัฒนาอาจารย์นับเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนดังแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ซึ่งอธิบายว่าอาจารย์ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ที่เป็นระบบและมีทักษะระดับสูงในการปฏิบัติงาน (Verloop, 2001:436–437) ตลอดจนมีความรับผิดชอบทางวิชาชีพใน 3 ระดับ (Harding, Kaewsonthi, Roe, & Stevens, 1982:40; Ramachandrarachar & Nilavar, 1997:39;) คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเองในฐานะที่เป็นนักวิชาการซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญและความสามารถทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในศาสตร์ และการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง 2) ความรับผิดชอบต่อสถาบันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการบริหารจัดการ และ 3) ความรับผิดชอบต่อสังคมในการที่จะต้องทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาของสังคม ดังนั้น อาจารย์ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะ เป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศและมีค่ายิ่งต่อการสร้างความรู้เรื่องแก่วงการอุดมศึกษาไทย

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถอธิบายสาระสำคัญของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้ 4 ประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
2. ภารกิจของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
3. บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
4. ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

1. ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับภาควิชาและระดับสถาบันให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้อาจารย์มีความสามารถและมีจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติภารกิจของสถาบันร่วมกัน โดยสถาบันให้การสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Harding et al., 1982: 37)

จากการศึกษาความหมายในมุมมองของนักวิชาการหลายท่าน สามารถจัดกลุ่มความหมายของการพัฒนาอาจารย์ได้ 3 กลุ่มหลัก คือ 1) ความหมายในเชิงวัตถุประสงค์ 2) ความหมายในเชิงกระบวนการ 3) ความหมายในเชิงบทบาท ทำให้การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นและวิธีการที่แตกต่างกันไป ดังความหมายที่ยกมาเป็นตัวอย่าง

1.1 ความหมายในเชิงวัตถุประสงค์

Millis (1994:1) เสนอความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะการสอนของอาจารย์ผู้สอนแต่ละคน

Mathis (1982) และ Schuster, Wheeler, and Associates (1990, cited in Millis, 1994:1) เสนอว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่เน้นให้อาจารย์มีการพัฒนาทั้งด้านสอน การวิจัย ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพในสายผู้สอน

Nelson (1983:70, cited in Camblin & Steger, 2000:2) เสนอว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นความพยายามในการพัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาชีพทุกด้าน เช่น นักวิชาการ (scholars) ผู้ให้คำปรึกษา (advisers) ผู้บริหารงานวิชาการ (academic leaders) และผู้มีส่วนในการตัดสินใจ (contributors to institutional decisions)

Harding et al. (1982:36, 38) เสนอว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นความพยายามในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและรักษาไว้ซึ่งภารกิจสำคัญในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์จึงครอบคลุมทั้งเรื่องการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเวลาเดียวกันประกอบด้วย 1) การช่วยให้อาจารย์แต่ละคนรวมทั้งสถาบันสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การช่วยสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่เอื้อให้อาจารย์รักษาพันธะสัญญาและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน 3) การช่วยรักษาบทบาทของความเป็นนักวิชาการด้วยการส่งเสริมให้อาจารย์มีความมุ่งมั่นและเรียนรู้ในศาสตร์ที่สอนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความสามารถในการวิจัยเพื่อประเมินงานที่ทำ (reflective inquiry) มีความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่ และสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการในระดับสถาบันได้ และ 4) การช่วยสร้างความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวระหว่างเป้าหมายของอาจารย์แต่ละคนและเป้าหมายของสถาบัน

สรุป ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในเชิง
วัตถุประสงค์ชี้ให้เห็นความต้องการหรือเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่
สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์แต่ละคน สาขา สถาบันและสังคมที่สอดคล้องใน
ทิศทางเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาความก้าวหน้าในบทบาททางวิชาชีพทุกด้านทั้งบทบาทใน
ฐานะนักวิชาการ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจการสอน การวิจัย การบริการ
วิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 ความหมายในเชิงกระบวนการ

Nicholls (2001: 37) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็น
กระบวนการพัฒนาที่เป็นที่พลวัตตลอดวิชาชีพนับตั้งแต่การเตรียมอาจารย์และการปฐมนิเทศ
อาจารย์ใหม่ การพัฒนาอาจารย์ที่ผ่านการบรรจุเข้าทำงาน รวมถึงการพัฒนาอาจารย์ที่จะ
เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ ด้วย

Harding et al. (1982:36) เสนอว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการ
ที่ทำให้อาจารย์มุ่งมั่นทำภารกิจของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเข้าใจถึงความจำเป็น
ของสถาบันและของนักศึกษาในระยะเวลาที่มากพอ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์สาขาต่างๆ มีทักษะการ
สอนที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์เพิ่มขึ้น สามารถทำวิจัยเพื่อประเมิงานที่ได้ปฏิบัติไป
(reflective inquiry) และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ เกิดความพยายามและความสนใจในการ
พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย และได้รับโอกาสใหม่ในการพัฒนาตนเอง
ด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับนักวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

Hynes (1984, cited in Camblin & Steger, 2000:5) เสนอว่า การ
พัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องอันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่เพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ใน
ปัจจุบัน

Guskey (2000: 16-22) เสนอว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการ
ดำเนิน งานที่ทำด้วยความตั้งใจเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความ
เชื่อมั่นว่าเป้าหมายนั้นมีคุณค่า มีการกำหนดวิธีการประเมินเป้าหมาย โดยเป็นกระบวนการที่
ต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในวิทยาการใหม่ๆ
ได้ทันการณ์ สามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลของงานที่ทำและปรับวิธีปฏิบัติใหม่เมื่อเห็นว่าวิธีการ
เดิมไม่สามารถทำให้ตนบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ ตลอดจนสามารถแสวงหาทางเลือกและโอกาส
ใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนให้เป็นระบบมากขึ้น

สรุป ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในเชิงกระบวนการชี้ให้เห็นการที่สถาบันหรือสาขาจัดกลไกการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องตามวงจรอาชีพอาจารย์ที่เริ่มตั้งแต่การเตรียมอาจารย์ อาจารย์ใหม่ อาจารย์รุ่นกลาง อาจารย์อาวุโส รวมถึงอาจารย์ที่เกษียณอายุงาน โดยมีแผน เป้าหมาย กิจกรรมหรือแนวทางการพัฒนาอาจารย์ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ในสาขาแต่ละคนที่เป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ การเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาททุกด้านที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันหรือสาขา และความก้าวหน้าในบทบาทวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง (Camblin & Steger, 2000:5; Harding et al., 1982:36)

1.3 ความหมายในเชิงบทบาท

Harding et al (1982) เสนอความหมายของการพัฒนาอาจารย์โดยพิจารณาจากบทบาทที่แตกต่างกัน 3 ระดับ คือ ก) บทบาทที่เป็นนักวิชาการและเป็นบุคลากรสายวิชาการ ข) บทบาทที่เป็นบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และ ค) บทบาทที่เป็นบุคลากรของสังคม ทั้งนี้แต่ละระดับมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

ก. การพัฒนาอาจารย์ในบทบาทที่เป็นนักวิชาการและเป็นบุคลากรสายวิชาการ เป็นการทำให้อาจารย์แต่ละคนพยายามสร้างความก้าวหน้าแก่ศาสตร์ที่ตนสอนอยู่ พัฒนาความสามารถทางวิชาชีพให้มากที่สุดและพัฒนาตนเองตามเกณฑ์และแนวทางแห่งวิชาชีพ ซึ่ง Nicholls (2001: 94) ได้ขยายแนวคิดที่อธิบายบทบาทความเป็นนักวิชาการโดยจัดแบ่งกลุ่มตามกิจกรรมสำคัญ 4 ด้าน คือ ความรู้ในการสอน (scholarship of teaching) ความรู้ในการให้บริการทางวิชาชีพ (scholarship of practice) ความรู้แบบสหวิทยาการ (scholarship of integration) และความรู้ในการแสวงหาความจริงหรือการวิจัย (scholarship of discovery) บทบาททั้ง 4 ด้านนี้ทำให้อาจารย์ต้องมีความสามารถหลายประการ ได้แก่ การเชื่อมโยงสิ่งที่รู้ให้เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์และตีความสิ่งที่รู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ได้ และการประเมินผลจากการทำงาน (reflective observation) และหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ โดยนัยนี้ วิชาชีพ (profession) จึงมีความหมายกว้างและเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนที่มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานมาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ที่เข้าใจความหมายของความรับผิดชอบและความทุ่มเท มีวุฒิภาวะและรับรู้ความสามารถในการประเมินผลงานที่เกิดจากความพยายามของตน สามารถสร้างความยอมรับ และรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานได้

ข. การพัฒนาอาจารย์ในบทบาทที่เป็นบุคลากรของสถาบัน

อุดมศึกษา เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดไว้ในคำบรรยายคุณลักษณะงาน หรือการปฏิบัติงานประจำที่สำคัญ ซึ่งก็คือ การสอน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การวิจัยตามบทบาททางวิชาการรวมทั้งการวิจัยเพื่อประเมินผลการทำงานของตนเอง การถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณชนและการให้บริการวิชาการ การบริหารงานวิชาการ และการเป็นกรรมการบริหาร ดังนั้น การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามบทบาทข้างต้นย่อมส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัล โดยนัยนี้ วิชาชีพจึงมีความหมายต่างไปจากมุมมองในระดับบุคคลตรงที่มีเรื่องของความคาดหวัง แรงบันดาลใจ วัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ใช่ทำตามความต้องการส่วนตัวเท่านั้น

ค. การพัฒนาอาจารย์ในบทบาทที่เป็นบุคลากรของสังคม เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามความต้องการของสังคม ดังนั้น อาจารย์จะต้องทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาของสังคมด้วย โดยนัยนี้ วิชาชีพจึงมีความหมายต่างไปจากมุมมองในระดับบุคคลและสถาบันตรงที่มีเรื่องของความต้องการคาดหวังของสังคมและสถานการณ์ภายนอกเข้ามาเป็นตัวกำหนด ไม่ใช่ทำตามความต้องการส่วนตัวหรือความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น

สรุป ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในเชิงบทบาทชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ของสาขาต้องเน้นเพิ่มศักยภาพอาจารย์แต่ละคนตามบทบาทสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ บทบาทที่เป็นนักวิชาการและเป็นบุคลากรสายวิชาการ บทบาทที่เป็นบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และบทบาทที่เป็นบุคลากรของสังคม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่อาจารย์ในสาขาแต่ละคน สาขาหรือสถาบันและสังคม

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในเชิงวัตถุประสงค์ ในเชิงกระบวนการ และในเชิงบทบาทที่นำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวสามารถสรุปสาระสำคัญของการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่มีการวางแผนอย่างต่อเนื่องและมีระบบเพื่อช่วยให้อาจารย์ในสาขาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและศักยภาพในการทำบทบาทความเป็นนักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาและสามารถทำบทบาทในฐานะที่เป็นบุคลากรของสังคม ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคนสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในบทบาททางวิชาชีพ สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันและความต้องการคาดหวังของสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ในศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์เฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทักษะการสอน และการเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ที่ประสบผลสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจมากขึ้น การเพิ่มพูนความสามารถในการวิจัยและสร้างความรู้ใหม่ในสาขาวิทยาศาสตร์ การพัฒนาความสามารถในวิเคราะห์และพัฒนางานที่ทำ การพัฒนาความสามารถในการให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยใช้ความรู้ในศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการบริหารสาขาวิทยาศาสตร์ (Sikes & Barrett, 1976, cited in Camblin & Steger, 2000; Riegle, 1987, cited in Camblin & Steger, 2000; Baldwin, 1990; Bland & Smitz, 1990; Lewis, 1996; Wheeler & Schuster, 1990, cited in Lycke, 1999) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในบทบาททางวิชาชีพของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคน ความก้าวหน้าของภาควิชาและคณะวิทยาศาสตร์ ความเป็นเลิศในการดำเนินภารกิจทุกด้านของสถาบันฯ ได้อย่างสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และประการสุดท้าย คือ การผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพสู่สังคม

2. ภารกิจของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2546: 77-78) ได้สรุปพัฒนาการของภารกิจของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยอธิบายถึงภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีพื้นฐานการจัดการ ศึกษา สาขาศิลปศาสตร์ในระดับปริญญาตรีของอังกฤษว่ามีภารกิจด้านการสอนและการปลูกฝังสิ่งที่ดีงามให้แก่นักศึกษา ได้แก่ การปลูกฝังคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นผู้มีการศึกษา การเป็นผู้คงแก่เรียน และการเป็นผู้มีวัฒนธรรม เป็นต้น ต่อมาอาจารย์จึงมีภารกิจเพิ่มขึ้นโดยเน้นทั้งด้านการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้แบบเดิม การวิจัยหรือการผลิตและแสวงหาความรู้ รวมถึงการให้บริการวิชาการหรือการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคมนั่นเอง ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ในช่วงศตวรรษที่ 19 มหาวิทยาลัยในประเทศแถบตะวันตก ได้มีการกำหนดให้การวิจัยเป็นบทบาทหนึ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องให้ความสำคัญและรับผิดชอบควบคู่กับการเรียนการสอนและการให้บริการวิชาการด้วย (Altbach, 2001) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจสำคัญด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน

สำหรับประเทศไทย ภารกิจของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาถูกกำหนดตามเป้าหมายสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีด้วยกัน 2 ประการ คือ 1) การให้บริการการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิต และ 2) การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย และเป้าหมายรองอื่นๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรให้นักศึกษา การให้บริการวิชาการการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน (บุญเสริม

วิสุกุล และคณะ, 2546: 129-130) และข้อความในวิสัยทัศน์ข้อหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่กำหนดว่า “สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี พันธกิจในการให้การศึกษาขั้นสูงทางวิชาการ วิชาชีพ จัดฝึกอบรม และพัฒนาทักษะที่เป็น ความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดบริการวิชาการและ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” ซึ่งจะเห็นว่าการกำหนดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาไทยได้อิงตาม หลักสากล ประกอบด้วย การสอนหรือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการ การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการบริหารงาน ซึ่งได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปี มาแล้ว (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 21)

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาสาระ สำคัญ ของการปฏิบัติภารกิจทั้ง 5 ด้านอย่างชัดเจนเพราะการเป็นผู้นำทั้งในด้านการสอนหรือการ ถ่ายทอดความรู้ การวิจัยหรือการสร้างความรู้ การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคม รวมถึงการบริหารงานวิชาการ มีความ สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อาจารย์ที่ขาดการวิจัยจะขาดการติดต่อกับโลกภายนอก จะล้าหลัง ทางวิชาการ และจะทำให้การสอนล้าหลัง ตามไม่ทันโลก และไม่อาจใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ แก่สังคมได้เท่าที่ควร (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 21) ซึ่งจากการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานและ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานภาระงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ 4 แห่ง ประกอบด้วย “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการสายวิชาการ สาย ก.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2547” (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547) “คู่มือการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2543” (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543) “บันทึกภาระงาน (ภาคปกติ) มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี” (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, มปป.) และ “คู่มือพนักงาน มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ ปี พ.ศ. 2548 “ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2548) พบว่า มีการกำหนดภารกิจหลัก และขอบเขตของการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดต่างในแง่ของการจำแนก กลุ่มภารกิจหลักสำหรับการปฏิบัติงานบางด้าน ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ที่ปรึกษา สถานิสนักศึกษา องค์การนิสิต นักศึกษา สโมสรนิสิตนักศึกษา ชุมนุม ชมรม ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการทำวิจัยแก่อาจารย์ด้วยกัน และการอ่านผลงานวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มใหม่โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของข้อมูลที่พบจากสถาบัน อุดมศึกษาอย่างน้อย 2 แห่ง พร้อมกับศึกษาความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นและแนวคิดการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ในต่างประเทศ (Welch, 2006) ทำให้ภารกิจทั้ง 5 ด้านมีขอบเขตหรือรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งควรนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษานโยบายการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. ด้านการสอน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ออกไปรับใช้สังคม การสอนในระดับอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญหลายประการคือการสร้างองค์ความรู้ ทำให้เกิดการค้นคว้าวิจัยและสืบทอดความรู้ออกไปอย่างกว้างขวาง เป็นการสร้างบัณฑิตให้ได้เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพชั้นสูง ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพไปสู่ระดับสากล เป็นการสร้างสังคมที่ดีเพราะเป็นการผลิตคนดี คนเก่งออกสู่สังคม (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544: 3-5) ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจด้านการสอนของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จึงครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการพัฒนางานวิชาการในสาขา ซึ่งมีรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ด้านการสอน ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงาน 8 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้สอนรายวิชาบรรยาย/ทฤษฎี ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนาและการสอนแบบอื่นๆ และการสอนรายวิชาปฏิบัติ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ/ในภาคสนาม/การสอนเชิงปฏิบัติการวิชาชีพ 2) การเป็นผู้ประสานงาน/ผู้จัดรายวิชา/ผู้รับผิดชอบรายวิชา 3) การเป็นกรรมการบริหารหลักสูตร/ภาควิชา/โปรแกรมวิชา 4) การเป็นกรรมการโครงการปริญญาโท/ปริญญาตรี/ภาค นิพนธ์ 5) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ/ที่ปรึกษาโครงการหรือปัญหาพิเศษ 6) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ 7) การเป็นอาจารย์นิเทศก์การฝึกงาน หรือโครงการสหกิจศึกษา และ 8) การเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ เช่น การตรวจงานและตรวจข้อสอบ

1.2 ด้านการพัฒนางานวิชาการ ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ 1) การผลิตผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสารประกอบการสอนในรายวิชา/เอกสารคำสอน/ตำรา/หนังสือ/บทเรียนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง(e-learning)/บทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่มีการตรวจคุณภาพโดยผู้ประเมินอิสระ/บทความที่ดีพิมพ์ในวารสารทั่วไป 2) การผลิตสื่อการสอนรวมถึงงานประดิษฐ์และงานออกแบบ 3) การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ 4) การผลิตผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ 5) การปฏิบัติงานในกองบรรณาธิการ 6) การนำเสนอผลงานวิชาการในที่ประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ และ 7) การทำงานวิชาการในลักษณะอื่นโดยใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์

2. ด้านการวิจัย หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นการขยายพรมแดนของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ทำให้หน้าที่ในด้านการวิจัยครอบคลุมถึงการวิจัยเพื่อสถาบัน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาของหน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ (สมศ.,2548) ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จึงครอบคลุมถึงการทำให้วิจัยเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในสาขาวิชาที่อาจารย์ต้องการพัฒนา ความเชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาท้องถิ่น และสังคม ตลอดจนปัญหาขององค์กรวิชาชีพในวิทยาศาสตร์ การส่งเสริม เผยแพร่และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนปัญหาการบริหารงานสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนา ศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจทุกด้านให้ดีขึ้น โดยแหล่ง ทุนสนับสนุนต่างๆ ได้แก่ ทุนส่วนตัว ทุนของสถาบัน งบประมาณแผ่นดิน และหน่วยงาน ภายนอก ส่วนลักษณะหรือขนาดของงานวิจัยนั้นครอบคลุมทั้งการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัย คนเดียวและการวิจัยเป็นคณะ รวมถึงจำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ ระดับชาติและระดับนานาชาติ

3. ด้านการให้บริการวิชาการ หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการบริการปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยมหิดล (2539: 5) โดยประเภทของการให้บริการวิชาการแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ประเภทให้เปล่า 2) ประเภทที่ไม่มุ่งผลกำไร และ 3) ประเภทหารายได้ การให้บริการวิชาการจึงเป็นกลไกหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายคือความเป็นเลิศทางวิชาการเพราะการให้บริการวิชาการช่วยในการพัฒนา ประสพการณ์ทางวิชาการหรือพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรและหน่วยงาน การพัฒนาองค์ความรู้และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสังคมภายนอก โดยผลพลอยได้คือ รายได้ที่จะนำมาพัฒนาความเป็นเลิศและการพึ่งตนเองในระยะยาว (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2537: บทนำ) ทั้งนี้ภารกิจการให้บริการวิชาการมีรายละเอียด การปฏิบัติงาน 7 ด้าน ดังนี้ 1) การให้บริการวิชาการเพื่อให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมและการศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) การให้บริการทางวิชาชีพ 3) การให้บริการเพื่อรับรอง คุณภาพหรือรับรองความรู้ 4) การให้บริการห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัย ในสาขาวิชาหรือภาควิชาต่างๆ 5) การให้บริการที่ปรึกษาโดยอาจารย์หรือนักวิชาการของ สถาบัน 6) การให้บริการศึกษาวิจัยเพื่อวางระบบงานหรือโครงการต่างๆ และ 7) การให้บริการ

พัฒนาแบบครบวงจรทั้งระบบ (ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒนะ, 2546:37) ทำให้สามารถสรุปขอบเขตหลักของการให้บริการวิชาการสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ได้ 3 ด้าน ได้แก่ การให้บริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การให้บริการทางวิชาชีพ รวมถึงการให้บริการแก่ท้องถิ่นและสังคม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนี้

3.1 การให้บริการวิชาการในระดับสถาบันทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ 1) การเป็นกรรมการและคณะทำงานต่างๆ ในสาขา/ภาควิชา/คณะและสถาบัน 2) การเป็นผู้สอน/กรรมการวิชาการ/กรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย 3) การเป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปราย/บรรยาย/ฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการภายในสถาบัน นอกสถาบัน และต่างประเทศ 4) การเป็นผู้จัดกิจกรรมการให้บริการวิชาการ 5) การเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านการวิจัยแก่อาจารย์ (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์) และ 6) การเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่นอกเหนือจากที่ปรึกษาด้านวิชาการและวิทยานิพนธ์ ได้แก่ การให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา และการเป็นที่ปรึกษาชุมนุม ชมรมต่างๆ

3.2 การให้บริการทางวิชาชีพ ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1) การเป็นบรรณาธิการหรือทำงานในกองบรรณาธิการที่ผลิตวารสารหรือจุลสาร 2) การเป็นกรรมการอ่านและประเมินผลงานทางวิชาการ 3) การเป็นที่ปรึกษาของบริษัท หน่วยงานหรือสมาคมวิชาชีพ และ 4) การเป็นสมาชิกและช่วยเหลืองานของสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องสาขาวิชา

3.3 การให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่นและสังคม ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้จัดกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น บรรยาย/หลักสูตรฝึกอบรม/และหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง 2) การเป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปราย/บรรยาย/ฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานในท้องถิ่นจัดขึ้น 3) การเป็นผู้เขียนบทความ ลงวารสาร หนังสือพิมพ์และจัดรายการที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น และ 4) ให้บริการในลักษณะอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการพิเศษด้านการสื่อสารที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่เอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติภารกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จึงครอบคลุมรายละเอียดการปฏิบัติงานต่างๆ ดังนี้ การให้การศึกษาและจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การบูรณาการหรือผสมผสานการทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตร การวิจัย การให้บริการ วิชาการ ตลอดจนการส่งเสริมให้นักศึกษาศาสนาพิเศษศาสตร์จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความรัก ความซาบซึ้ง การเสริมสร้าง คุณลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์ บรรยากาศทางวัฒนธรรม และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งการสร้างสรรคและส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ ความรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่สากล (สกศ., 2540; สมศ., 2548;)

5. ด้านการบริหารงาน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ใน

การกำหนดนโยบายและแผนตลอดจนควบคุมดูแลให้มีการนํานโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถาบันตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538) โดยการดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาสามารถ จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 1) อธิการบดี 2) รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สำนักหรือ สถาบันที่เทียบเท่าคณบดี 3) ผู้ช่วยอธิการบดี/รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์/สำนัก/ ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนักงาน/หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสาขา และ 4) กรรมการ ต่อเนื่องตามคำสั่งของมหาวิทยาลัย เช่น กรรมการประจำ/ศูนย์ สำนัก/ สถาบัน/ คณะ/ภาคหรือ โพรแกรมวิชา /สภาวิชาการ/สภาคณาจารย์และข้าราชการ/สภามหาวิทยาลัย ฯลฯ ดังนั้น การ ปฏิบัติภารกิจการบริหารวิชาการของอาจารย์สาขาพิเศษศาสตร์ที่อยู่ในตำแหน่งจึงประกอบด้วย รายละเอียดของงานสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานวิจัย การบริหารด้านการเงิน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (มานิตย์ บุญประเสริฐ, 2546) รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ ตลอดจนการมีภาวะผู้นำและบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (สมศ., 2548)

กล่าวโดยสรุป ภารกิจหลักและขอบเขตของการปฏิบัติงานที่ควรนำมาใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาอาจารย์สาขาพิเศษศาสตร์ ประกอบด้วย การสอนและการพัฒนางานวิชาการด้าน นิเทศศาสตร์ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาพิเศษศาสตร์และการวิจัยเชิงประยุกต์ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ การบริหารงานวิชาการสำหรับสาขาพิเศษศาสตร์ การให้บริการวิชาการประกอบด้วย การ ให้บริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การให้บริการทางวิชาชีพ รวมถึงการ ให้บริการแก่ท้องถิ่นและสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยการให้การศึกษาและจัด กิจกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การบูรณาการหรือผสมผสาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตร การวิจัย การให้บริการวิชาการ ตลอดจนการส่งเสริมให้นักศึกษาศาสนาพิเศษศาสตร์จัดกิจกรรมที่

เกี่ยวข้อง และการบริหารสาขานิเทศศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

3. บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์สามารถพิจารณาได้จาก 2 มุมมอง คือ 1) บทบาทของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อการพัฒนาตนเอง และ 2) บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ (Drucker,1980, cited in Camblin & Steger, 2000: 1; Harding et al.,1982: 39-42; Quinn, 1995, cited in McCaffery, 2004: 296, Yadav & Panda,1997: 6-11; Ramsden,1998: 86; Nicholls, 2001: 94; McCaffery, 2004: 184-189) ซึ่งจะได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

3.1 บทบาทของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาอาจารย์มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนา การศึกษา ซึ่งเน้นเป้าหมายสุดท้ายที่การพัฒนาให้นักศึกษาหรือผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุ มาตรฐานการเรียนรู้ขั้นสูงและพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การทำให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้ตลอดเวลานั้น ต้องทำให้แต่ละคนเข้าใจภารกิจในฐานะที่เป็นผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ (Nicholls, 2001: 94) ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์แต่ละคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ความต้องการหลักสูตรการศึกษาและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่รุนแรงขึ้นได้ทันที่ ทั้งนี้บทบาทของอาจารย์แต่ละคนในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้สอน การเป็นผู้วิจัย การเป็นผู้ให้บริการวิชาการและการเป็นผู้บริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นสำคัญในรายละเอียดตามลำดับ (Harding et al.,1982: 39-42; Yadav & Panda,1997: 6-11; Ramsden,1998: 86;) ดังนี้

3.1.1 การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ (teacher role) ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

1) การพัฒนาเทคนิคการสอน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ เทคนิคการสอนและความเข้าใจที่ถ่องแท้เกี่ยวกับการสอน โดยอย่างน้อยที่สุด อาจารย์แต่ละคน ควรได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

2) การพัฒนาความเข้าใจต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างถ่องแท้ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจถึงปัจจัย สาเหตุ เหตุผลหรือกระบวนการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้น การพัฒนาตนเองในด้านนี้จึงเน้นที่การเพิ่มพูนความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คาดประมาณ ตั้งคำถาม พิสูจน์ความถูกต้อง ประเมิน และตรวจสอบหรือทบทวนเนื้อหาสาระของศาสตร์ที่สอน

3) การพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินผล สังเคราะห์ ตลอดจนวิพากษ์วิจารณ์ผลงานและการเรียนรู้ของนักศึกษา

4) การพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถประเมินผลการเรียนของนักศึกษาที่เป็นธรรมได้

5) การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทางการศึกษา (educational reality) เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจลักษณะทางจิตวิทยาและสังคมรวมถึงความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน

3.1.2 การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้วิจัยที่มีประสิทธิภาพ

(researcher role) ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

1) การพัฒนาเทคนิคด้านการวิจัย เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการประเมินผล การพัฒนาเทคนิคการสอน และการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการ

2) การพัฒนาจริยธรรมการวิจัย เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการวิจัย

3) การพัฒนาคุณลักษณะและทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการวิจัย เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยแบบสหวิทยาการ การทำโครงการวิจัยเป็นทีม และอื่นๆ ซึ่งจะช่วยขยายมุมมองการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การวิจัยเชิงประยุกต์ และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมให้กว้างขึ้น

3.1.3 การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ให้บริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (community service/extension role) ประกอบด้วยการพัฒนา ดังนี้

1) การพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ที่เชี่ยวชาญเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการนำความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สอนมาบูรณาการเข้ากับการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม

2) การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการงานให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการวางแผนและกำหนดวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การพัฒนาทักษะการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการนำความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สอนมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถในการวิจัย และการพัฒนางานให้บริการวิชาการแก่สังคมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

4) การพัฒนาทักษะความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับชุมชน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน รวมทั้งทักษะความสามารถในการประสานงาน และปรับตัวในขณะปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการให้บริการวิชาการแก่สังคม

3.1.4 การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มี

ประสิทธิภาพ (administrative role) Drucker (1980, cited in Camblin & Steger, 2000:

1) กล่าวว่า หน้าที่ของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ก็คือ การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานให้สามารถอยู่รอด ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนาตลอดเวลา Ramsden (1998: 86) ได้ศึกษามุมมองของอาจารย์ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารงานวิชาการที่พึงประสงค์ในระดับหัวหน้าภาค คณบดี ผู้ประสานงานหลักสูตรและรายวิชา และอธิการบดี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ด้วยแบบสอบถาม และสรุปมิติของผู้บริหารงานวิชาการที่พึงประสงค์ ได้ 7 มิติ โดยมี 3 มิติที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ให้ความเห็นเหมือนกัน คือ ความมุ่งมั่นต่อการสอน ความมุ่งมั่นต่อการวิจัย และควรรอบรู้เรื่องทั่วไป ทั้งนี้มิติที่พึงประสงค์สำหรับ ผู้บริหารงานวิชาการ ทั้ง 7 ประการ มีรายละเอียดและประเด็นการประเมินแต่ละด้าน (Ramsden, 1998: 91-92) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 มิติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารงานวิชาการ

มิติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารงานวิชาการ	สาระสำคัญ	ประเด็นการประเมิน
1.การบริหารงานสอน	-มีความสามารถในการบริหารงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้สอนที่ได้รับการยอมรับ	-นำแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการสอนมาใช้ในภาควิชา -ทำให้เพื่อนร่วมงานตื่นตัวกับการสอน
2.การบริหารงานวิจัย	-มีความสามารถในการบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นนักวิจัยที่ได้รับการยอมรับ	-ให้คำแนะนำบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนานิสัยและวิธีการทำวิจัย -สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในการก้าวสู่การเป็นนักวิจัย
3.การบริหารจัดการที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ	-มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม	-มีวิธีการบริหารงานที่มีแบบแผนและมีประสิทธิภาพ -มอบหมายความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง
4.การบริหารเชิงกลยุทธ์และ วิสัยทัศน์	-มีมุมมองต่อทิศทางในอนาคตของหน่วยงานและสามารถกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานที่เป็นข้อได้เปรียบในอนาคต	-สร้างวิสัยทัศน์ร่วมต่อทิศทางของภาควิชาในอนาคต -ผลักดันให้ผลประโยชน์ของภาควิชา กลายเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
5.การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง	-มีคุณสมบัติและศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นที่ยอมรับ	-จูงใจบุคลากรให้ทำงานได้มากกว่าที่คิดว่าตนสามารถทำได้ -ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
6.การพัฒนาบุคลากรและวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ	-มีการสนับสนุนให้บุคลากรอาจารย์ได้พัฒนาในวิชาชีพและให้ความดีความชอบแก่บุคลากรที่ทำงานได้เป็นผลสำเร็จ	-ช่วยให้บุคลากรที่ดีมีโอกาสในการพัฒนาทักษะมากขึ้น -ให้คำชมและให้กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ
7.การมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	-มีลักษณะเปิดเผย ให้ความสำคัญกับบุคลากร และมีศักยภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ	-ไม่แสดงความเป็นห่วงบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยมากเกินไป -ทำให้บุคคลที่ร่วมงานด้วยรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

ที่มา : Ramsden (1998: 91-92)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มี

ความสามารถในการเป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ที่นำเสนอโดยนักวิชาการ พบว่ามีแบบจำลอง 2 แบบจำลองที่เน้นการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถทำบทบาทการบริหารงานวิชาการโดยเริ่มจากการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แบบจำลองแนวคิดการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิชาการในระดับบุคคล (Ramsden, 1998: 124, 125 และ 134) และแบบจำลองแนวคิดการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มีบทบาทขัดแย้งกัน (the competing-values framework: the master manager) (Quinn, 1995, cited in McCaffery, 2004: 296) โดยแบบจำลองทั้ง 2 แบบจำลองอธิบายถึงบทบาทและทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพได้อย่างสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการสำหรับกรวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน ที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการ

(academic leadership) หรือการทำบทบาทในฐานะของผู้ประกอบการ (entrepreneurship) ผู้สร้างนวัตกรรม (innovator) และการเป็นตัวแทน (broker) โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและบริหารความเปลี่ยนแปลง ส่วนทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นตัวแทน ประกอบด้วย ทักษะการกำหนดทิศทางในอนาคต ทักษะการสร้างและรักษาสถาบันอำนาจ ทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อยุติและพันธะสัญญา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการเจรจาต่อรองและขยายแนวคิดใหม่

2. การพัฒนาความสามารถในการบริหารระบบงาน

วิชาการ (academic work) หรือการทำบทบาทในฐานะของผู้ตรวจสอบ (monitor) และผู้ประสานงาน (coordinator) โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ตรวจสอบประกอบด้วย ทักษะการรับจัดระบบและใช้สารสนเทศ ทักษะการประเมินสารสนเทศที่ได้รับจากการทำงาน และทักษะการตอบสนองต่อสารสนเทศที่ได้รับ ส่วนทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประสานงานประกอบด้วย ทักษะการวางแผน ทักษะการบริหารและจัดองค์กร ได้แก่ ทักษะการบริหารงบประมาณ ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการควบคุมและดำเนินงานประกันคุณภาพ

3. การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานบุคคลใน

สายวิชาการ (academic management) หรือการทำบทบาทในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (producer) และผู้กำกับ (director) โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้อำนวยความสะดวกประกอบด้วย ทักษะการกระตุ้นและพัฒนาผลงานของตนเองและบุคคลอื่น ทักษะการบริหารเวลาและความเครียด ส่วนทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้กำกับประกอบด้วย ทักษะการสั่งการและทักษะการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การคัดเลือกคน การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล และการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมถึงทักษะการริเริ่มสิ่งใหม่และการกำหนดเป้าหมาย

4. การบริหารความสัมพันธ์หรือการบริหารคน (academic people) หรือการทำบทบาทในฐานะของพี่เลี้ยง และผู้อำนวยการความสะดว โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับพี่เลี้ยงประกอบด้วยทักษะการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้อำนวยการความสะดวประกอบด้วยทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและทักษะการจัดการความขัดแย้ง ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 แสดงการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการ

ที่มา: ปรับจาก Ramsden (1998:125) และ Quinn (1995,cited in McCaffery, 2004: 296)

จากแผนภาพที่ 2.1 Quinn (1995, cited in McCaffery, 2004: 296) ได้เสนอแนวทางการประเมินผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยทำ (nearly there) ทำบ้าง (some way off) และทำตลอด (long way off) พร้อมทั้งคำถาม 3 ข้อ ซึ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารต้องตอบตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่ 1) ได้ทำบทบาทอะไรบ้างและดีมาน้อยเพียงไร 2) จะทำบทบาทแต่ละด้านให้มีประสิทธิผลมากขึ้นได้อย่างไร และ 3) ยังจำเป็นต้องพัฒนาระดับความสามารถในด้านใดบ้าง

สรุป จากการศึกษบทบาทของอาจารย์ต่อการพัฒนาตนเองดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาตนเองของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ได้ตามภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้สอนสาขานิเทศศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นที่การพัฒนาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ ความเข้าใจต่อกระบวนการในการเรียนรู้ของนักศึกษา การประเมินผลการเรียนของนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์ที่ถูกต้องและเป็นธรรม การพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้วิจัยด้านนิเทศศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นที่การพัฒนาเทคนิคการวิจัยนิเทศศาสตร์ จริยธรรมการวิจัย คุณลักษณะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการวิจัย 3) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยใช้ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะในการประยุกต์ใช้ศาสตร์ด้านนิเทศศาสตร์ที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนาทักษะการวิจัยและทักษะการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับการให้บริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับชุมชน และ 4) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการ การบริหารระบบงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลในสายวิชาการ และการบริหารความสัมพันธ์หรือการบริหารคน

3.2 บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาอาจารย์ตั้งแต่ระดับบุคคล ภาควิชา คณะ และสถาบันให้สอดคล้องต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับภารกิจของสถาบัน อันจะนำมาสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคน รวมทั้งความก้าวหน้าของภาควิชา คณะและสถาบันทั้งระบบ ทั้งนี้ McCaffery (2004: 184-189) ได้ระบุบทบาทของสถาบันในการพัฒนาอาจารย์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

3.2.1 บทบาทในการเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการ

พัฒนาอาจารย์ (policy-maker) ซึ่ง McCaffery (2004) เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทั้งระบบ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บริบท 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) แนวทางดำเนินงาน 5) แผนพัฒนาอาจารย์ 6) กลไกหรือกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ทั้งในและนอกเวลางาน 7) ระบบการตรวจติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ และ 8) ทรัพยากรที่ใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์

3.2.2 บทบาทในการเป็นผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

(researcher) ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้รู้ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อาจใช้วิธีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ การศึกษาระดับความสามารถของอาจารย์ การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานรูปแบบต่างๆ อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและระดับทีมงาน การตรวจสอบและประเมินผลหลักสูตรหรือรายวิชา การประเมินผลการสอนและการเรียนรู้ การรับฟังปฏิกิริยาตอบกลับจากนักศึกษา การประเมินภายนอก และการสำรวจผลการประเมินตนเองของอาจารย์ เป็นต้น และนำผลการศึกษาข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และความจำเป็นของสถาบันต่อไป

3.2.3 บทบาทในการเป็นผู้วางแผนกำหนดประเด็น/วิธีการพัฒนา

อาจารย์ และประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ที่เป็นรูปธรรม (planner and assessor) ทั้งนี้การกำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์มีความหมายครอบคลุมถึงเนื้อหาและวิธีการพัฒนาซึ่งสถาบันต้องออกแบบวิธีการพัฒนาให้หลากหลายและยืดหยุ่นตามความต้องการของอาจารย์ โดยเน้นให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่ต่อเนื่อง (continuums) นับตั้งแต่การพัฒนาในระดับบุคคลถึงการพัฒนาระดับกลุ่ม (individual-collective development) การพัฒนาระดับภาควิชาถึงการพัฒนาระดับวิชาชีพ (professional-department development) รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเด็นที่เป็นจุดร่วมระหว่างการพัฒนาในระดับบุคคลกับระดับวิชาชีพ การพัฒนาระดับบุคคลกับระดับภาควิชา การพัฒนาระดับกลุ่มและระดับวิชาชีพ และการพัฒนาระดับกลุ่มและระดับภาควิชา อย่างไรก็ตาม การกำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ควรมาจากผลการศึกษาค้นคว้าในข้อที่ 2 เป็นหลัก แล้วจึงวางแผนกิจกรรมรวมถึงวิธีการประเมินผลที่ชัดเจน และ

3.2 4. บทบาทในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ/พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (advisor/mentor & facilitator) โดยผู้บริหารของสถาบัน ควรใช้วิธีการดังนี้

- 1) แสดงความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลาด้วยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ทำนายสำหรับตนเอง
- 2) ให้โอกาสในการเรียนรู้แก่เพื่อนอาจารย์ทั้งในขณะปฏิบัติงานและนอกเวลางานอย่างต่อเนื่อง
- 3) ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆ ที่เพื่อนอาจารย์สามารถเรียนรู้ได้
- 4) กล่าวที่จะทำให้กำลังใจเพื่อนอาจารย์ได้ทดลองทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ
- 5) อดทนต่อความผิดพลาดของเพื่อนอาจารย์และพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดเหล่านี้
- 6) ให้ความช่วยเหลือเพื่อนอาจารย์ในการประเมินและสรุปบทเรียนที่ได้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคต
- 7) สร้างระบบการเรียนรู้ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่ใช่กิจกรรมที่แยกจากการทำงานปกติ ดังแผนภาพที่ 2.2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาระดับบุคคล

การประชุมในเทศ	<p>การมอบหมายงาน ด้วยการสอน (coaching delegation)</p>	การจัดกลุ่มสนทนาในภาควิชา
การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน		การจับคู่หรือหุ้นส่วนทางวิชาการ
การเรียนรู้ด้วยการสวมบทบาทของผู้อื่น		การศึกษาดูงานภายนอก
ระบบพี่เลี้ยง		การตรวจสอบความรู้ความเชี่ยวชาญของภาควิชา
การแลกเปลี่ยนอาจารย์		ทั้งการสอน การวิจัย การประกันคุณภาพ ฐานข้อมูล
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้		ผลงานวิชาการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
การหมุนเวียนตำแหน่งงาน		
การประชุมเชิงปฏิบัติการ		
การเสนอและขอรับรอง		
การพัฒนา ระดับวิชาชีพ		การพัฒนา ระดับภาควิชา
การเสวนาช่วงอาหารกลางวัน		การประชุมเชิงปฏิบัติการนอกสถาบัน
การประเมินผลงานของกลุ่มหรือทีมงาน		การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
การเรียนรู้จากข้อเสนอของกรรมการ		การประชุมของภาควิชา
จดหมายข่าวของภาควิชา		การประชุมเพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์
		การเปรียบเทียบสมรรถนะ
		การเป็นที่ปรึกษา

การพัฒนาระดับกลุ่มหรือทีม

แผนภาพที่ 2.2 แสดงการนำแนวคิดที่มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจทั้งระบบ มาใช้ในการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

ที่มา : McCaffery (2004: 188)

สรุป จากการศึกษาบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ได้ 4 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ 2) การเป็นผู้ศึกษาวิจัย 3) การเป็นผู้วางแผนกำหนดประเด็น/วิธีการพัฒนาอาจารย์และประเมินผลการพัฒนาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ และ 4) การเป็นผู้ให้คำแนะนำ/พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยการความสะดวและผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสาขา นิเทศศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์รู้สึกตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขา
 นิเทศศาสตร์ สามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ 1) บทบาทของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อการ
 พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้สอน ผู้วิจัย ผู้ให้บริการวิชาการ ผู้ทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรมและผู้บริหารงานวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง
 และ 2) บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรงตั้งแต่
 ระดับบุคคล ระดับภาควิชา/คณะ และระดับสถาบัน ให้สอดคล้องต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับ
 ภารกิจสำคัญของสถาบันทุกด้าน ด้วยการเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบาย ผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ
 พัฒนาอาจารย์ ผู้วางแผนกำหนดประเด็น/วิธีการพัฒนาอาจารย์ และประเมินผลการพัฒนา
 อาจารย์ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนผู้ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง ผู้อำนวยการความสะอาดและผู้สร้าง
 บรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาความสามารถของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แต่
 ละคนในการทำภารกิจหลักและภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ
 ปรับตัวได้ทันสถานการณ์การแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ และสามารถแสวงหา
 โอกาสใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องอันจะนำมาสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ
 และวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แต่ละคน ตลอดจนความก้าวหน้าของภาควิชา คณะ
 นิเทศศาสตร์และสถาบันฯ ในที่สุด

4. ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์โดยเน้นบริบทของ
 ประเทศแถบตะวันตกซึ่งมีการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม มี 7 ประการ ประกอบด้วย 1)
 ปัญหาด้านทรัพยากร (resources) 2) ปัญหาระบบการพิจารณาความดีความชอบและให้
 รางวัล (reward systems) 3) ปัญหาการขาดบุคลากรซึ่งรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ที่มี
 ความเชี่ยวชาญ 4) ปัญหาการต่อต้านจากอาจารย์ (resistance from staff) 5) ปัญหาการ
 ต่อต้านจากสมาคมอาจารย์และสมาคม (resistance from academic union /associations) 6)
 ปัญหาการขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ (research and professional
 development) และ 7) ปัญหาการนำกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มาใช้ในประเทศกำลังพัฒนา
 (implementation problems in developing countries) (Harding et al., 1982:43-49)

ส่วนปัญหาอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์อุดมศึกษาของไทย พบว่ามี
 11 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ต่ำกว่ามาตรฐานใน
 ระดับชาติ 2) ปัญหาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อ

คุณภาพของอาจารย์ใหม่ที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษา ทั้งความสามารถด้านการสอน การทำวิจัยและการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สมศ., 2548; สกอ., 2548) 3) ปัญหาการขาดการทำวิจัย การติดตามผลงานวิจัยใหม่ๆ ของอาจารย์ทำให้มีผลงานวิชาการและผลงานวิจัยที่ต่ำ (สมศ., 2548; สกอ., 2548; ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 24) 4) ปัญหาด้านสถาบันและสาขาที่เปิดสอนระดับปริญญาเอกที่มีจำนวนจำกัด 5) ปัญหาความสามารถของอาจารย์ในด้านภาษาต่างประเทศ 6) ปัญหาด้านขีดความสามารถในการทำวิจัยของอาจารย์ (สกอ., 2548: 17-20) 7) ปัญหาการขาดความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการของท้องถิ่นและชุมชน 8) ปัญหาการขาดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยผ่านการสอน การวิจัยและการให้บริการวิชาการ (สมศ., 2548) 9) ปัญหาค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ 10) ปัญหาการไม่ยอมรับและยกย่องผลงานวิชาการที่ดีและมีคุณภาพของบุคลากรอาจารย์ และ 11) ปัญหาการมีอิสระมากเกินไปจนไม่สนใจงานวิชาการแต่ใช้เวลาในการทำงานอื่นและมีรายได้เพิ่ม เช่น สอนพิเศษ เป็นที่ปรึกษา กรรมการ หรือการไปช่วยราชการหน่วยงานต่างๆ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 24)

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของประเทศแถบตะวันตก และปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 ปัญหาล้วนบุคคล ประกอบด้วยปัญหาสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การขาดความสามารถของอาจารย์ในด้านภาษาต่างประเทศ 2) การขาดความสนใจการพัฒนาตนเองจนถึงการต่อต้านการพัฒนาเนื่องจากการมีอิสระมากเกินไป 3) การขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนและการติดตามผลงานวิจัยใหม่ๆ ของอาจารย์ทำให้มีผลงานวิชาการและผลงานวิจัยน้อย 4) การขาดการความรู้ความสามารถของอาจารย์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการของท้องถิ่นและชุมชน และ 5) การขาดการความรู้ความสามารถของอาจารย์ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยผ่านการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม และ

4.2 ปัญหาการบริหารจัดการของภาควิชา คณะและสถาบัน ประกอบด้วยปัญหาสำคัญ 8 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านทรัพยากร (resources) 2) ปัญหากระบวนการพิจารณาความดีความชอบและให้รางวัล (reward systems) การไม่ยอมรับและยกย่องผลงานวิชาการทำให้อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองด้านการสอน การผลิตผลงานวิชาการ

และการวิจัย 3) ปัญหาการขาดบุคลากรซึ่งรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ
 4) ปัญหาการต่อต้านจากสมาคมนักวิจัยและสมาคม (resistance from academic union /associations) 5) ปัญหาการขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ (research and professional development) 6) ปัญหาการนำกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มาใช้ในประเทศกำลังพัฒนา 7) ปัญหาค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ต่ำ และ 8) คุณภาพและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงการเปิดสอนสาขาที่ไม่ครบและรับจำนวนจำกัดทำให้อาจารย์มีคุณภาพที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ปัญหาอุปสรรคทั้ง 2 กลุ่ม มีสาระสำคัญ ดังนี้

4.1 ปัญหาส่วนบุคคล

4.1.1 การขาดความสามารถของอาจารย์ในด้านภาษาต่างประเทศ

ดังจะเห็นได้จาก การที่อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและประสงค์จะขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในต่างประเทศ มักไม่ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (สกอ.,2548)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ สามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่า การขาดความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นปัญหาสำคัญสำหรับการสอบเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาเรียนรู้ความก้าวหน้าและพัฒนาการของศาสตร์และวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ตลอดจนงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์จากตำรา วารสารวิชาการ และฐานข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยจากต่างประเทศ การขาดความสามารถในการเขียน การเข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงานวิชาการระดับนานาชาติโดยตรง และการขาดความสามารถในการสอนหลักสูตรนานาชาติซึ่งได้รับความนิยมจากนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

ดังนั้น แนวทางการไข อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แต่ละคนควรเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษที่สถาบันและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ควบคู่กับการอ่านตำราวารสารวิชาการของต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียนและการนำเสนอผลงานวิชาการ และการทดสอบระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อไว้ล่วงหน้า ขณะที่ภาควิชา คณะและสถาบันฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ หรือการจัดสรรทุนแก่อาจารย์ในการเข้าอบรมและทดสอบความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เพื่อแก้ปัญหาการขาดความสามารถในการศึกษาต่อระดับ

ปริญญาเอก การติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ และงานวิจัย และสร้างความมั่นใจแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในการผลิตและนำเสนอผลงานวิชาการระดับนานาชาติมากขึ้น

4.1.2 การขาดความสนใจการพัฒนาตนเองจนถึงการต่อต้านการพัฒนา เนื่องจากการมีอิสระมากเกินไป ทำให้ใช้เวลาในการทำงานอื่นและมีรายได้เพิ่ม เช่น สอนพิเศษ เป็นที่ปรึกษา กรรมการ หรือการไปช่วยราชการหน่วยงานต่างๆ (ทินพันธุ์ นาคะตะ; 2546: 24; Harding et al, 1982) ทั้งนี้เพราะมองว่าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและรบกวนเวลา ทั้งนี้อาจารย์ที่มักต่อต้านกิจกรรมการพัฒนา มักได้แก่ กลุ่มอาจารย์รุ่นอาวุโส รวมทั้งกลุ่มอาจารย์อีก 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทที่มีความขยันขันแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็พึงพอใจในสถานภาพที่เป็นอยู่เท่านั้นไม่ชอบความเปลี่ยนแปลงใด และ 2) ประเภทที่ไม่ชอบทำอะไรมากกว่าเดิม เนื่องจากคิดว่าตนเองสามารถอยู่รอดในวิชาชีพได้ด้วยการปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำในด้านการสอน การวิจัยและการบริหารงานวิชาการตามที่สถาบันกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว

แนวทางการแก้ปัญหาจึงควรเน้นที่การสร้างทัศนคติและการรับรู้ของอาจารย์ต่อสถานภาพที่เปลี่ยนไป รวมถึงสร้างความเข้าใจและความยอมรับต่อการพัฒนาว่าเป็นความรับผิดชอบทั้งในระดับบุคคล ภาควิชาและสถาบัน และครอบคลุมถึงการพัฒนาความสามารถในการทำบทบาทหน้าที่ทุกด้านที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ นอกจากนี้ สถาบันควรชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงสถาบันเป็นเรื่องสำคัญ พร้อมกับเชื่อมโยงให้เห็นผลที่จะได้รับจากการพัฒนาควบคู่กันไป เช่น ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาสำหรับกลุ่มอาจารย์ที่สนใจอย่างเป็นรูปธรรม หรือเชื่อมโยงเข้ากับระบบการพิจารณาความดีความชอบและให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้อาจารย์ในภาพรวมยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นได้มากขึ้นแม้ว่าจะมีการต่อต้านโดยกลุ่มอาจารย์รุ่นอาวุโสในเบื้องต้นก็ตาม

สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจารย์ รุ่นอาวุโสมักให้ความสนใจกับการพัฒนางานวิชาการน้อย ดังจะเห็นได้จากการที่กลุ่มอาจารย์รุ่นอาวุโส มักมองว่าการเข้ารับการพัฒนาในลักษณะของกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา บรรยายวิชาการที่จัดขึ้นทั้งในและนอกสถาบัน เป็นเรื่องน่าเบื่อ เสียเวลาและเป็นภาระ และไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอีกเนื่องจากใกล้จะเกษียณอายุราชการแล้ว รวมถึงรู้สึกเครียดกับภาระงานใหม่ๆ ทำให้ต้องการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด ส่วนกลุ่มอาจารย์รุ่นกลางซึ่งเริ่มมีประสบการณ์และอยู่ตัวในอาชีพ มักใช้เวลาในการทำงานอื่นที่มีรายได้เพิ่ม เช่น สอนพิเศษ เป็นที่ปรึกษา กรรมการ หรือการไปช่วยราชการหน่วยงานต่างๆ หรือมีภาระครอบครัว

โดยเฉพาะบุตรที่ต้องดูแล ทำให้ไม่มีเวลา หรือละเลยการพัฒนาตนเองและการผลิตผลงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการต่อต้านการพัฒนาในปัจจุบันอาจมีน้อยลงเนื่องจากความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีมากขึ้นทั้งนี้ เพราะเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ที่กำหนดโดย สกอ. ที่ให้ความสำคัญกับจำนวน คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่สูงขึ้น เกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษารอบที่ 2 ที่กำหนดโดย สมศ. ที่เน้นเกณฑ์การพัฒนางองค์กรและบุคลากรไว้โดยตรง ระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์มากขึ้น และการแข่งขันด้านคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่รุนแรงมากขึ้นนับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป อันเนื่องมาจากการให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งสามารถคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาต่อได้โดยตรง (admission) การนำระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) การจัดอันดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ของ สมศ. ตลอดจนการเปิดเสรีทางการศึกษาตามระบบ FTA ที่เอื้อให้สถาบันการศึกษาของต่างประเทศสามารถเข้ามาเปิดหลักสูตรและจัดการศึกษาในประเทศไทยได้ เป็นต้น ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นใหม่และรุ่นกลางให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตั้งแต่วิธีง่ายๆ ด้วยการเข้าอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ การเขียนบทความ ผลงานวิชาการ และการทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินดังกล่าว

แนวทางการแก้ไขปัญหา อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคนควรพัฒนาบทบาทส่วนบุคคลโดยเฉพาะการสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาความสามารถและการพัฒนางานวิชาการก่อนทำงานอื่นที่สร้างรายได้ ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ขณะที่ภาควิชา คณะและสถาบัน ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และความเคลื่อนไหวในวงการการศึกษาที่เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่วิสัยทัศน์การพัฒนา และสร้างความเข้าใจในระเบียบและผลประโยชน์ที่อาจารย์จะได้รับจากการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญตามความสนใจ การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ในสาขาและหาข้อยุติในการจัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับบุคคล ระดับภาควิชาและคณะระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และทิศทางการพัฒนาภาควิชา และคณะ การจัดระบบสนับสนุนและจูงใจอาจารย์ที่ครบวงจร เช่น ให้เงิน ให้เวลา ให้วัสดุอุปกรณ์ จัดระบบพี่เลี้ยง การจัด

หลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์การเขียนตำรา การทำวิจัย การเขียนบทความวิชาการ เพื่อให้
 อาจารย์สามารถสร้างผลงานวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้
 และ การปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 หรือมีระบบการยกย่องและให้รางวัลเพื่อสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองให้
 เป็นไปตามแผนและวิธีการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้

4.1.3 ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ครอบคลุม

ถึงการขาดความสามารถด้านการวิจัย การขาดความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยที่มี
 คุณภาพมากพอต่อการแข่งขันเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก การขาดการ
 ติดตามผลงานวิจัยใหม่ๆ ของอาจารย์ทำให้มีผลงานวิชาการและผลงานวิจัยน้อย การไม่
 ตระหนักถึงภารกิจหน้าที่ในการทำวิจัย ทำให้ถูกตัดขาดจากความก้าวหน้าทางวิชาการของ
 ต่างประเทศและไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในเวทีสัมมนาในระดับนานาชาติได้เท่ากับนักวิชาการ
 ของต่างประเทศ ยิ่งทำให้อาจารย์หมดกำลังใจและล้าหลังทางวิชาการมากขึ้น (ทินพันธ์
 นาคะตะ, 2548; สกอ.,2548: 17-20) ดังจะเห็นได้จาก ตัวเลขผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
 เพียง 0.1545 เรื่องต่อคนต่อปี โดยเป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ 0.10 และ
 .0.40 เรื่องต่อคนต่อปีตามลำดับ ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์อีกมากทั้งในด้านคุณวุฒิการศึกษา
 และตำแหน่งวิชาการจึงจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทยมีความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับ
 สากล (สกอ.,2548)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ สามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่า อาจารย์
 สาขานิเทศศาสตร์ประสบปัญหาการขาดความสามารถด้านการวิจัย ความสามารถในการเขียน
 โครงการวิจัยที่มีคุณภาพ และไม่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยเชิง
 ประยุกต์ที่ตอบสนองความต้องการของวิชาชีพ และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาท้องถิ่น
 และสังคม ดังจะเห็นได้จากปริมาณการทำวิจัยที่มีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำ
 การทำงานวิจัยเดี่ยว หรืองานวิจัยเล็กๆ ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันต้นสังกัดมากกว่าทุน
 วิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่มีลักษณะเป็นชุดโครงการที่มีขนาดใหญ่และสามารถนำไปใช้ใน
 การแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ได้อย่างรูปธรรม เช่น โครงการวิจัยชุด “การ
 ปฏิรูประบบสื่อ” (สื่อมวลชนไทยภายใต้กระแสการปฏิรูป, 2545) และ โครงการวิจัยชุด “การ
 สื่อสารเพื่อชุมชน” (สกว., 2548) เป็นต้น ที่มีกระจุยตัวอยู่ที่สถาบันการศึกษาของรัฐขนาดใหญ่
 ที่มีคณาจารย์ซึ่งมีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับ เช่น
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น ทำให้การพัฒนาอาจารย์สาขา
 นิเทศศาสตร์ให้สามารถสร้างงานวิจัยนิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับปัญหาของชุมชน

ท้องถิ่น สังคม ตลอดจนทิศทางการวิจัยของประเทศยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากสถาบันต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทุนวิจัยระดับประเทศ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น รวมถึงองค์กร สมาคมวิชาการและสมาคมวิชาชีพพิเศษศาสตร์อีกมาก

ดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหา อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคน ควรติดตามผลงานวิจัยใหม่ๆ และตระหนักถึงภารกิจหน้าที่ในการทำวิจัยว่าเป็นหนทางพัฒนาเส้นทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการพัฒนาบทบาทนักวิชาการและการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ขณะที่ภาควิชา คณะและสถาบันควรเน้นพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการขอเขตและวิธีวิจัยใหม่ๆ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการทำงานในวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม การวิจัยเพื่ออนุรักษ์ เผยแพร่ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่บัณฑิตโดยใช้องค์ความรู้ด้าน นิเทศศาสตร์ และ การพัฒนาความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยเดี่ยวและชุดโครงการวิจัย ที่มีคุณภาพสำหรับการรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานระดับประเทศ ควบคู่กับการ พัฒนาระบบสนับสนุน ทรัพยากร แรงจูงใจที่เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยในสาขา โดยเฉพาะที่ เลี้ยงหรือการทำวิจัยเป็นทีม ฐานข้อมูลการวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ งบประมาณ เวลา เป็นต้น เพื่อ สร้างความเชื่อมั่น และให้โอกาสแก่อาจารย์ในสาขาได้เรียนรู้ตลอดจนพัฒนาทักษะและ ประสบการณ์ทำวิจัยที่เป็นรูปธรรม

4.1.4 การขาดการความรู้ความสามารถของอาจารย์ในการเป็น ผู้นำทางวิชาการของท้องถิ่น และชุมชน ดังจะเห็นได้จาก การให้บริการวิชาการส่วนใหญ่ เป็นการให้บริการตามความต้องการเป็นรายบุคคล เช่น การเป็นกรรมการวิชาการ กรรมการ วิชาชีพ กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นต้น โดยขาดการให้บริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อสังคมในวง กว้างทั้งในลักษณะของการเป็นผู้ชี้เหตุ เตือนภัย ผู้แนะนำหนทางที่ดี ผู้สร้างองค์ความรู้ที่ สอดคล้องกับความต้องการและการนำไปใช้ในท้องถิ่นและสังคม (สมศ., 2548)

สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มักให้บริการวิชาการในระดับปัจเจกบุคคล ด้วยการเป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ กรรมการวิทยานิพนธ์ การเป็นวิทยากร เป็นต้น การจัดกิจกรรมในรายวิชาที่รับผิดชอบ มากกว่า

การใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ในการทำโครงการให้บริการวิชาการหรือทำวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาสังคม และมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะการขาดความรู้ความเข้าใจต่อรายละเอียดของการปฏิบัติภารกิจด้านนี้ การขาดทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และการขาดเครือข่ายวิชาการและเครือข่ายกับนักวิชาชีพและหน่วยงานภายนอก สำหรับทำโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง

ดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการศึกษารายละเอียดของการปฏิบัติภารกิจการให้บริการวิชาการโดยใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้งเพื่อให้มีชื่อเสียงหรือเป็นที่ยอมรับ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการและวิชาชีพ การศึกษาเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาและรายวิชาที่สอน และการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์ต่างสถาบันเพื่อให้มีโอกาสในการให้บริการวิชาการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างประสบการณ์และความมั่นใจด้วยการเข้าอบรมความรู้และฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ภาควิชา คณะและสถาบัน ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติภารกิจ พัฒนาความรู้และขอบเขตของการให้บริการทางวิชาการตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ระดับสถาบัน และระดับชุมชนท้องถิ่น โดยทำให้อาจารย์เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจการให้บริการทางวิชาการ การเรียนการสอนและการวิจัย รวมถึงพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น ทักษะการทำงานร่วมกับชุมชน ทักษะการวางแผนและประยุกต์ใช้ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์เพื่อให้บริการแก่สังคมในวงกว้าง ทักษะการวิจัยด้านนิเทศศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นและสังคม เพื่อให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญในศาสตร์และความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์เพื่อการชี้เหตุ เตือนภัย แนะนำหนทางที่ดี สร้างความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นและสังคมได้อย่างยั่งยืนต่อไป

4.1.5 การขาดความรู้ความสามารถของอาจารย์ในการทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผ่านการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม ดังจะเห็นได้จากการขาดกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามโดยมีแนวคิดการสืบทอดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผ่านการสร้างบัณฑิต การวิจัยและการให้บริการวิชาการ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยตรงที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว (สมศ., 2548)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ขาดความรู้ความเข้าใจต่อความหมายและขอบเขตการปฏิบัติภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์เพื่อการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมผ่านการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มักจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในรายวิชาหรือนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาบันหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดขึ้น เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมแห่เทียน ไขว้ครุ ลอยกระทง เป็นต้น มากกว่าการบูรณาการแนวคิดด้านนิเทศศาสตร์เพื่อการสืบทอด เผยแพร่การทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอันดีผ่านการสอน การทำวิจัย และการให้บริการวิชาการ

แนวทางการแก้ปัญหา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แต่ละคนควรศึกษารายละเอียดการปฏิบัติภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถกำหนดกิจกรรมการสื่อสารที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ขณะที่ภาควิชา คณะและสถาบันควรจัดทำคู่มือ กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจด้านนี้อย่างจริงจัง พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจ และกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับชุมชน ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

4.2 ปัญหาการบริหารจัดการของภาควิชา คณะ และสถาบัน

4.2.1 ปัญหาด้านทรัพยากร (resources) ได้แก่ เวลา งบประมาณ สำหรับการศึกษาค้นคว้า การศึกษาวิจัย และการพัฒนาตนเองรูปแบบอื่นๆ รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรอื่นๆ เช่น ฟีเลี้ยง ห้องสมุด ฐานข้อมูลวิจัย ห้องและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการศึกษาค้นคว้า บุคลากรสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ นับเป็นปัญหาสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์อาวุโส จะต้องทำให้กรรมการบริหารสถาบันและผู้รับการพัฒนาเชื่อว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นในลำดับต้นๆ ให้ได้ (Harding et al., 1982)

สำหรับประเทศไทยพบว่าปัญหาด้านทรัพยากรโดยเฉพาะในด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์นับเป็นปัญหาสำคัญมากโดยเฉพาะในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2540-2541 ที่ทำให้รัฐต้องปรับลดงบประมาณอุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์รูปแบบต่างๆ ได้แก่ การปรับลดจำนวนข้าราชการครู และการไม่บรรจุอัตราใหม่ทดแทนอัตราที่เกษียณอายุราชการตามกำหนดหรือขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การชะลอหรือยกเลิกการส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

ซึ่งนับว่าส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของอาจารย์และคุณภาพการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2546: 101)

เมื่อพิจารณาปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ พบว่าเป็นปัญหาด้านการจัดสรรเวลาและงบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณวุฒิ การขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การผลิตผลงานวิชาการ และการเพิ่มพูนความรู้ รูปแบบต่างๆ ที่น้อยเกินไปหรือไม่มีเลย ดังจะเห็นได้จากการสนับสนุนทุนการศึกษาเฉพาะ ค่าธรรมเนียมการศึกษามากกว่าสนับสนุนทุนการศึกษาต่ออย่างเต็มที่ การไม่ให้อนุญาตการลา ศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลาและการลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาบางส่วน การไม่สนับสนุนเวลาและ ทุนการศึกษาในกรณีที่ศึกษาต่อไม่ตรงสาขา และ/หรือเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แบบไม่จำกัดรับ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทำ ให้จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกต่ำกว่ามาตรฐาน การให้ทุนสนับสนุน การผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ต่ำมากจนไม่จูงใจให้อาจารย์ผลิตผลงานวิชาการ เช่น ให้ ทุนสนับสนุนตั้งแต่ 3,000-30,000 ต่อการผลิตตำราหรือผลงานวิจัย 1 เรื่อง การไม่สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายสูง หรือกำหนดวงเงินสำหรับการพัฒนาอาจารย์ แต่ละคนมากกว่าการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตามความจำเป็น ทำให้ สาขาหรือคณะไม่สามารถสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา การประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ นิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ตามความต้องการของ อาจารย์ในสาขา การไม่มีนโยบายในการให้ทุนสำหรับเข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงาน วิชาการในระดับนานาชาติในต่างประเทศ และการไม่มีนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับให้อาจารย์ในสาขาได้ลาพัก (sabbatical leave) โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐในกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

นอกจากนั้น ยังพบปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากรในประเด็นอื่นที่ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยตรง เช่น การขาดแหล่งทรัพยากร โดยเฉพาะ หนังสือ ตำรา ฐานข้อมูลการวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ที่ทันสมัย ทั้งที่มีการเปิดสอนหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา รวมถึงการขาดห้องทำงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และบุคลากรสนับสนุนเพื่อ อำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการศึกษาค้นคว้าและผลิตผลงานวิชาการ การขาดพี่เลี้ยงที่มี ประสบการณ์ด้านการผลิตผลงานวิชาการและทำวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์แขนงต่างๆ เป็นต้น

แนวทางการแก้ปัญหา สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐและเอกชนที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์ ควรให้ความสำคัญกับการวางระเบียบการจัดสรรงบประมาณและระเบียบการลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาเพื่อพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเต็มที่เพื่อให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้พัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์และพัฒนาศักยภาพการวิจัยวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง การจัดระบบและหลักเกณฑ์การสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยภายในสถาบันที่มีมาตรฐานโดยอ้างอิงกับมาตรฐานของหน่วยงานระดับประเทศ เช่น สกอ. สกว. วช. และ สวทช. ได้แก่ รูปแบบของผลงานวิชาการ ระดับและขนาดโครงการ ผลกระทบ (impact) จำนวน คุณวุฒิ และประสบการณ์ของบุคลากรในทีมเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ในการทำวิจัยวิทยาศาสตร์มากขึ้น การสนับสนุนเวลาและงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคนตามความเหมาะสมมากกว่าระบบเหมาจ่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทุกด้านมากขึ้น ตลอดจนการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็น โดยเฉพาะการแบ่งปันฐานข้อมูลวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ ความร่วมมือในการสอนและผลิตผลงานวิชาการระหว่างอาจารย์ต่างสถาบันเป็นต้น เพื่อให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้พัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ในศาสตร์ ศักยภาพการผลิตผลงานวิชาการที่จำเป็นต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.2 ปัญหาระบบการพิจารณาความดีความชอบและให้รางวัล

(reward systems) ครอบคลุมถึงการไม่ยอมรับและยกย่องผลงานวิชาการทำให้อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการสอน การผลิตผลงานวิชาการ และการวิจัย นับเป็นประเด็นปัญหาสำคัญรองลงมาสำหรับประเทศแถบตะวันตก (Harding et al., 1982) เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอาจารย์จะตัดสินจากระดับความสามารถทางวิชาชีพสำหรับผู้สอนในด้านต่างๆ ได้แก่ การวิจัย การสอน ความเป็นนักวิชาการ และการบริหารงานวิชาการ แต่ในทางปฏิบัติกลับให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยวัดจากจำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับความสามารถในการสอนทำให้การสอนไม่ใช่งานที่สำคัญเหมือนเช่นงานวิจัย อาจารย์บางส่วนจึงหันมาให้ความสำคัญกับการทำวิจัยมากจนถึงกับละเลยงานสอน ขณะที่บางกลุ่มยังคงให้ความสำคัญกับการสอนและการพัฒนางานวิชาการเหมือนเดิม (Harding et al., 1982)

แนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลของสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะสำหรับอาจารย์ในกลุ่มหลังควรหันมาใช้การให้รางวัลตอบแทนทางใจ (intrinsic rewards) มากกว่าการให้รางวัลตอบแทนในแง่ของวัตถุเท่านั้น (material rewards)

โดยอาจจะแบ่งเป็นรางวัลสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย ผู้สอน หรือผู้บริหาร จึงจะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ดีและเป็นไปได้ เพราะทำให้อาจารย์ประสบความสำเร็จในเป้าหมายส่วนตัวที่ตั้งไว้ ซึ่งก็คือ การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานวิชาการที่ชอบและสนใจ และหากสถาบันเปลี่ยนแปลงระบบการพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัลโดยพิจารณาผลงานด้านต่างๆ นอกจากการให้ความสำคัญกับผลการวิจัยเช่นที่เคยถือปฏิบัติมาก็น่าจะยิ่งทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและพึงพอใจกับการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก และปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในระดับอุดมศึกษาด้านอื่นๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถอันจะนำมาสู่เป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ที่แท้จริงนั่นเอง (Harding et al.,1982)

สำหรับประเทศไทย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตต่อปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ใน 3 ประเด็นที่เชื่อมโยงกัน คือ 1) การขาดมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ 2) การขาดหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งวิชาการจากการปฏิบัติภารกิจอื่นนอกจากการสอนและการวิจัย และ 3) การขาดระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานวิชาการ ดังนี้

1) การขาดมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งประจำปีแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นข้าราชการ นับเป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐส่วนใหญ่ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน อันเนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ระบบพวกพ้องและระบบการประเมินผลที่ไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากมักให้อำนาจการตัดสินใจที่ผู้บริหารตั้งแต่ระดับภาควิชาและคณะ และผู้บริหารระดับสูงของสถาบันฯ ได้แก่ รองอธิการบดีและอธิการบดี โดยขาดระบบการคานอำนาจหรือการตรวจสอบด้วยวิธีอื่นที่รอบด้าน เช่น การประเมินการสอนจากสภาพจริง การประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา เพื่อนร่วมงานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะที่หลายสถาบันมีการประเมินผลการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาแต่ไม่ได้นำมาใช้ประกอบการพิจารณา หรือไม่ได้เน้นความสำคัญที่การสอนหรือการพัฒนางานวิชาการเป็นหลักอย่างแท้จริง แต่กลับให้ความสำคัญกับการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นอันดับแรกเพื่อให้มีอาจารย์ช่วยงานบริหาร โดยแทบไม่มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นพิเศษให้แก่อาจารย์ในกลุ่มที่ทุ่มเทกับการสอนและมีประสบการณ์ด้านการสอนมาก กลุ่มที่สอนและทำวิจัยเป็นครั้งคราว กลุ่มที่ทุ่มเทกับการวิจัย และกลุ่มที่ช่วยงานพิเศษหรืองานเฉพาะกิจอื่นๆ ของหน่วยงานแต่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผลการประเมินโดยนักศึกษาและเพื่อนอาจารย์ และ 2) ข้อบกพร่องในการกำหนดเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ ที่ให้

ความสำคัญกับการวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน สัดส่วนที่น้อยมาก เช่น 3.5 ภาระงานเมื่อเทียบกับงานสอนที่ไม่น้อยกว่า 12-15 ภาระงานแต่ละ สัปดาห์ ซึ่งอาจส่งผลให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ขาดแรงจูงใจและไม่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจครบทุกด้านเนื่องจากไม่มีผลต่อการ พิจารณาความดีความชอบในทางปฏิบัติ และไม่ได้ส่งผลต่อการจ้างงานเนื่องจากเป็นข้าราชการ ประจำอยู่แล้ว เมื่อเทียบกับอาจารย์ที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด รัฐทั้งที่อยู่ในระบบและที่อยู่ในกำกับรัฐซึ่งจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ ต่อสัญญาจ้างโดยเฉลี่ยทุกๆ 4 ปี

2) การขาดหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการจาก การปฏิบัติภารกิจอื่นนอกจากการสอนและการวิจัย เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ใช้อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เน้นที่การประเมิน 4 ด้าน คือ 1) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วย คุณวุฒิ การดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง 2) ผลการสอน ประกอบด้วย การมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่ กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความชำนาญในการสอน และมีเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตาม ภาระงานสอนซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนแล้ว 3) ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพดี และผลงานแต่งหรือเรียบ เรียงตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการที่มีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และ 4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กพอ., 2550) ซึ่งจะเห็นว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติภารกิจหลักด้านอื่น ได้แก่ การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือการเผยแพร่ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม และการบริหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจการสอนและการวิจัย การขาดหลักเกณฑ์ที่กล่าวทำให้อาจารย์ ขาดแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาความสามารถในการให้บริการวิชาการและการทำ นุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานในเชิงรุกเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและ ความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติอันเป็นเป้าหมายสำคัญอย่าง เห็นได้ชัด

3) การขาดระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผลงานวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชน และสาขา นิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ยังขาดระบบการให้รางวัลในรูปของวัตถุ หรือรางวัลทางใจ เช่น การชื่นชม การยอมรับ การประกาศยกย่องอาจารย์ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือมีผลงานวิชาการ ที่มีคุณภาพดีให้เป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นทางการทั้งในระดับภาควิชา คณะ และสถาบัน ทำให้ อาจารย์ขาดบรรยากาศและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการได้ ไม่สนใจงานวิชาการ แต่จะสนใจตำแหน่งบริหารหรือทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนและงานวิจัย (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 24)

แนวทางการแก้ไข ผู้วิจัยเสนอให้ภาควิชา คณะหรือสถาบันฯ ที่ เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ และเกณฑ์การให้ รางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ประจักษ์ประจำปีทั้งในระดับภาควิชา คณะและสถาบัน ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัล ตอบแทนเป็น เงิน โบนัส การประกาศเกียรติคุณหรือการยกย่องผลงานให้เป็นที่รับรู้ ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและวัฒนธรรมการยกย่องผู้มีผลการทำงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจ โดย จำแนกประเภทตามภารกิจทั้ง 4 ด้านในระดับที่เท่ากัน และให้กลุ่มอาจารย์ได้เลือกเน้นพัฒนา ตนเองและผลิตผลงานวิชาการตามความเชี่ยวชาญและความสนใจ แบ่งเป็น กลุ่มที่เน้นสอน หรือถ่ายทอดความรู้ กลุ่มที่เน้นวิจัยหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ กลุ่มที่สอนและทำวิจัยเป็นครั้ง คราวหรือกลุ่มที่ถ่ายทอดความรู้ และสร้างความรู้บ้าง (บุญเสริม วิสกุล และคณะ, 2546) รวมถึงกลุ่มที่ให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกลุ่มที่บริหารงานวิชาการหรือมี ภาวะผู้นำด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์ทำให้อาจารย์ ภาควิชาและคณะมีความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งกำหนดเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถนำผลการปฏิบัติการกิจสำคัญทั้ง 5 ด้านที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับที่นอกเหนือจาก การประเมินผลการสอนและการประเมินผลงานทางวิชาการรูปแบบต่างๆ อันเป็นมาตรการใน ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยในประเด็นที่ 5 ได้แก่ ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการ พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา (สทศ., 2548) ให้เป็นรูปธรรมและมีผลในทางปฏิบัติ โดยเร็วทั้งนี้เพื่อจูงใจให้อาจารย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติภารกิจสำคัญได้ครบทุกด้าน และสามารถเลือกเส้นทางพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งจน เชี่ยวชาญ อันจะนำมาสู่การพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ อย่างยั่งยืนที่แท้จริง

4.2.3 ปัญหาการขาดบุคลากรซึ่งรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ (problems of professional development “experts”) และมีจำนวนพอเพียงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่อาจจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนการจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งอาจมาจากการขาดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการไม่ให้โอกาสบุคลากรในสายงานนี้ได้พัฒนาตนเองเหมือนเช่นอาจารย์ประจำ (Harding et al., 1982)

แนวทางการแก้ปัญหาจึงควรเน้นที่การให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม ให้รางวัลตอบแทนในกรณีที่ทำงานประสบผลสำเร็จ จัดหาบุคลากรประจำที่มีจำนวนพอเพียงเพื่อให้มีเวลาทำงานได้เต็มที่เหมือนอาจารย์และให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ พร้อมๆ กับกำหนดวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับงาน (Harding et al., 1982)

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของไทยและสาขานิติศาสตร์ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ภาควิชา คณะและสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์โดยตรงทั้งในระดับสถาบันและระดับคณะ แต่ฝากงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทั้งหมดไว้กับสำนักฝึกอบรม หรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลหรือกองการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ซึ่งมีหน้าที่หลากหลายตั้งแต่การรับสมัคร คัดเลือก อบรม วางแผนพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงไม่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ เพียงแต่ดูแลการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษามากกว่า ส่งผลให้ขาดแผนและเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถาบันที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบต่อเนื่องกันทั้งในระดับสถาบัน คณะ ภาควิชา และระดับบุคคลเพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญในการสอนและการผลิตผลงานวิชาการ การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความก้าวหน้าของภาควิชา คณะและสถาบันโดยรวม

ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาอาจารย์ประจำปีงบประมาณของภาควิชา คณะหรือสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงเน้นที่การพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก การจัดสรรงบประมาณสำหรับการเข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนาโดยกำหนดค่าใช้จ่ายต่ออาจารย์แต่ละคน โดยมีสถาบันฯ เพียงไม่กี่แห่งที่มีแผนพัฒนาอาจารย์ในลักษณะของชุดโปรแกรม

ฝึกอบรม เช่น โปรแกรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โปรแกรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โปรแกรมพัฒนาอาจารย์ในระดับบริหาร เป็นต้น นอกนั้นเป็นการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะของการจัดกิจกรรมบรรยาย สัมมนาและฝึกอบรมเฉพาะกิจภายในสถาบันฯ เป็นครั้งคราวตามสถานการณ์และนโยบายใหม่ๆ ที่ได้รับจากรัฐบาล สกอ. สมศ. และ กพร. ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์เข้าใจวิธีการทำงานแบบใหม่ เช่น การบริหารงบประมาณ การเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ตามเกณฑ์มาตรฐานใหม่ที่กำหนดโดย สมศ. และการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตร ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 และแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ที่กำหนดโดย สกอ. เป็นต้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารต่อการพัฒนาอาจารย์ที่ได้มาตรฐาน การขาดความสนใจในงานพัฒนาอาจารย์เพราะถือเป็นความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละคน การขาดกลไกของระบบโครงสร้างองค์กรและงบประมาณที่ไม่เอื้อต่อการจัดตั้งหน่วยงานและจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคลากรที่เชี่ยวชาญเข้ามารับผิดชอบงานนี้โดยตรง เป็นต้น

แนวทางการแก้ปัญหา ในระยะสั้น ผู้วิจัยเสนอให้หน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาซึ่งก็คือ สกอ. เร่งกำหนดนโยบาย ระเบียบและงบประมาณที่เอื้อให้มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในระดับประเทศและระดับสถาบัน และเร่งสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ส่วนในระดับสถาบันควรมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยมีคณะกรรมการจากภาควิชาหรือคณะเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาอาจารย์โดยรวมหรือแก้ปัญหาด้วยการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิในวงการศึกษาที่มีประสบการณ์มารับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือสำนักฝึกอบรมในขณะที่ยังไม่งบประมาณมากพอสำหรับการจัดตั้งหน่วยงานและบุคลากรที่พอเพียง ในระดับภาควิชาหรือคณะ ควรมีหน่วยพัฒนาอาจารย์หรือผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องต่อเนื่องกับทิศทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติการกิจการสอนและการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ การให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นและ/หรือมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ผ่านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่เชื่อมประสานเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และการบริหารสาขาศาสตร์ในเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ

สร้างความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคน และความเติบโตของภาควิชา และ/หรือคณะที่เป็นระบบและยั่งยืนต่อไป

ส่วนการแก้ปัญหาในระยะยาวนั้น สกอ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และสถาบันอุดมศึกษา ควรจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไทยหรือใช้ศักยภาพของเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยให้เป็นประโยชน์ โดยมีผู้บริหารหน่วยพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อกำหนดมาตรฐานการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวมและมาตรฐานการพัฒนาอาจารย์แต่ละสาขา การวางระบบ แผน กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวมและเฉพาะสาขาต่างๆ ตลอดจนการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลและหาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.4 ปัญหาการต่อต้านจากสมาคมอาจารย์และสมาคม

(resistance from academic union /associations) ทั้งนี้เพราะมองว่าเป็นหน้าที่ของสมาคมอาจารย์/สมาคม ที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งเสรีภาพทางวิชาการ และปกป้องอาจารย์จากการถูกแทรกแซงจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในภาครัฐและนายทุนภาคเอกชนโดยอ้างบทบาทการพัฒนาตนเองและนำผลการพัฒนามาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินผลซึ่งวิธีการนี้อาจกลายเป็นการคุกคามเสรีภาพและความมั่นคงในการทำงานของอาจารย์ได้หากมีการเปิดเผยผลการประเมินด้านการสอนและความสามารถด้านอื่นของอาจารย์ที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งหากปล่อยให้เป็นอย่างนี้อาจส่งผลให้สมาคมอาจารย์ ถูกลดทอนบทบาทจนไม่สามารถวิพากษ์วิจารณ์การแทรกแซงเสรีภาพทางวิชาการของภาครัฐและภาคเอกชนได้อีกต่อไป (Harding et al., 1982)

แนวทางการแก้ปัญหาต้องทำให้สมาคมอาจารย์/สมาคม เข้าใจนิยามที่ถูกต้องและบทบาทของสมาคมอาจารย์/สมาคมในการรักษาและพัฒนาเสรีภาพทางวิชาการด้วยการพัฒนาอาจารย์ นั่นคือ การมีเสรีภาพทางวิชาการเป็นวิธีการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสม ไม่ใช่ใบอนุญาตให้อาจารย์ทำตามความพึงพอใจและยังรวมถึงสิทธิของสถาบันในการตัดสินใจว่าจะสอนใคร และใครจะเป็นผู้สอน รวมถึงเนื้อหาหรือสิ่งที่จะสอนและผลงานที่ควรตีพิมพ์ด้วย เสรีภาพทางวิชาการจึงครอบคลุมถึงสิทธิในการสอนและสิทธิในการตรวจสอบตามหลักการที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งสิทธิในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยด้วย นอกจากนี้ ยังมีนัยยะของความรับผิดชอบทางวิชาชีพในการ

รักษาและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นอกจากบทบาทของ
 สภาคณาจารย์ในการปกป้องภัยคุกคามต่อการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
 สำหรับอาจารย์แล้ว ยังควรมีหน้าที่ให้ความสนับสนุนต่อการพัฒนาอาจารย์และออกแบบ
 หลักสูตรการพัฒนาที่ช่วยสร้างความแข็งแกร่งและความสามารถในการแข่งขันแก่อาจารย์โดย
 คำนึงถึงงาน และเพิ่มระดับความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญด้วย (Harding et al., 1982)

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า

สภาคณาจารย์ได้ทำบทบาทในการรักษาเสรีภาพทางวิชาการโดยให้ความสำคัญกับการ
 ตรวจสอบการทำบทบาทของสถาบันและผู้บริหารในการพัฒนาอาจารย์และส่งเสริมความ
 ก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่อาจารย์ที่เป็นธรรม รวมถึงการปกป้องอาจารย์จากการถูกแทรกแซงจาก
 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าการทำ
 บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์อย่างแท้จริง

4.2.5 ปัญหาการขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

(research and professional development) เป็นปัญหาที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาของ
 ตะวันตกซึ่งส่วนใหญ่ก็มีหน่วยพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันจึงเป็นปัญหาต่อการกำหนด
 เป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์อย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่งานวิจัยของสถาบัน
 อุดมศึกษาส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานพัฒนาบุคลากร
 และการวิจัยสถาบันโดยเฉพาะเรื่องของประสิทธิผลการบริหารจัดการสถาบันมากกว่าที่จะทำ
 วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์โดยตรงทำให้สถาบันขาดความรู้ในการพัฒนางานนี้ให้มี
 ประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้บางสถาบันจะมีรายงานผลการวิจัยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 ของมหาวิทยาลัยหรือผลงานด้านต่างๆ ทั้งการสอน การประเมินผล การวิจัยและการบริหารงาน
 แต่ก็ยังเป็นเพียงการพัฒนาอาจารย์แบบตั้งรับ หรือเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสถาบัน
 เท่านั้นไม่ใช่การวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาอาจารย์โดยตรงทำให้การพัฒนา
 อาจารย์ขาดทิศทางและเป็นงานในเชิงรับมากกว่าเชิงรุก (Harding et al., 1982)

แนวทางการแก้ปัญหา สถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุน

งบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์โดยตรงแก่
 หน่วยงานพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้หน่วยงานวิชาการในระดับภาควิชาและคณะ มี
 ส่วนในการทำวิจัยที่สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ การวิจัยที่ให้ข้อเสนอแนะ
 ต่อการกำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาอาจารย์ และนโยบายการพัฒนาอาจารย์แก่หน่วยงานที่
 เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรายงานผลวิจัยและร่วมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ร่วมกัน (Harding et al., 1982)

สำหรับประเทศไทย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สกอ. สกศ. สมศ. ก.พ.อ. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยระดับประเทศ เช่น สกว. วช. สวทช. สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ รวมถึงภาคีวิชาและคณะนิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ ยังไม่เห็นความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาโดยตรงไว้ในแผนวิจัยที่เป็นรูปธรรมทำให้มีสถาบันอุดมศึกษาเพียงบางแห่งเท่านั้นที่ระบุประเด็นการวิจัยกลุ่มนี้ไว้ในแผนวิจัยของสถาบัน และประกาศให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในประเด็นนี้โดยตรง ส่งผลให้งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวมและเฉพาะสาขานิเทศศาสตร์จึงยังมีน้อยมาก และไม่ได้ครอบคลุมถึงการพัฒนาเส้นทางวิชาชีพอาจารย์ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักที่ครบทุกด้านตามคุณลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา จึงยังมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามเส้นทางวิชาชีพอาจารย์ทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขานิเทศศาสตร์ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกอีกมาก

แนวทางการแก้ปัญหา ผู้วิจัยเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา และจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยด้านนี้แก่สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นรูปธรรม ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาควรมีนโยบายให้สำนัก/สถาบันวิจัย ภาคีวิชา และคณะทั้งหมดรวมถึงสาขานิเทศศาสตร์ ได้ผลิตผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขาที่เป็นระบบ ครบวงจรการพัฒนาและอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการพัฒนาอาจารย์ที่แข็งแกร่งต่อไป เช่น การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ การวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบ นโยบาย และแนวทางการพัฒนาอาจารย์ และการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมหรือโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น

4.2.6 ปัญหาการนำกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มาใช้ในประเทศ

กำลังพัฒนา (implementation problems in developing countries) จากปัญหาทั้ง 6 ประการซึ่งเน้นที่ประเทศแถบตะวันตก ในส่วนของอุดมศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาก็พบปัญหาสำคัญคล้ายกับที่ได้กล่าวไปแล้วเช่นกัน ทั้งนี้กล่าวได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการขาดความมุ่งมั่นผูกพันต่อการสอน ความกดดันจากปริมาณนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น การนำหลักสูตรจากตะวันตกมาใช้ล้วนเป็นตัวเร่งรัดที่สำคัญ การถ่ายทอดความรู้ที่ยังมีลักษณะที่เป็นทฤษฎีมาก

เกินไปทั้งที่ควรจะเป็นการปฏิบัติมากกว่านี้เนื่องจากอาจารย์ขาดประสบการณ์วิชาชีพในสิ่งที่สอนทำให้เป็นปัญหาในแง่ของโอกาสและในแง่ของทัศนคติ รวมทั้งวัฒนธรรมแบบอำนาจนิยม (authoritarian bias) โดยเฉพาะเรื่องของการเคารพผู้อาวุโสและผู้ที่มีสถานภาพเหนือกว่า ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานที่มักพบในประเทศกำลังพัฒนาทำให้นักศึกษาเฉื่อยชา ไม่เป็นตัวของตัวเอง ถึงแม้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตแล้วก็ยังคงขาดการริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดภาวะผู้นำและไม่ได้พัฒนาความสามารถในการวิพากษ์เท่าที่ควรและส่งผลกระทบต่ออาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็นต้น ล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้การนำแนวคิดการพัฒนาอาจารย์แบบตะวันตกมาใช้ในประเทศกำลังพัฒนาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ความสนใจของอาจารย์ สถาบัน และชุมชนหรือสังคมโดยไม่ทำลายวัฒนธรรมท้องถิ่นนั่นเอง

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทยและสาขานิเทศศาสตร์ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการขาดความมุ่งมั่นผูกพันต่อการสอน ปริมาณนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น การใช้หลักสูตรของตะวันตก การถ่ายทอดความรู้ที่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไทยทั้งระบบและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสาขานิเทศศาสตร์เนื่องจากอาจารย์บางส่วนขาดความมุ่งมั่นในการสอนดังจะเห็นได้จาก การไม่ติดตามความเคลื่อนไหวด้านวิชาการและวิชาชีพทำให้สอนเนื้อหาซ้ำๆ ไม่ทันสมัย จำนวนนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์ที่มาก ขณะที่การเรียนการสอนของสาขานิเทศศาสตร์ก็ยังไม่เน้นแนวคิดทฤษฎีและตำราต่างประเทศมากกว่าการผลิตความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ในบริบทของสังคมไทย และการสอนภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติหรือการทำงานในโลกวิชาชีพนิเทศศาสตร์เนื่องจากอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่มาจากสายวิชาการมากกว่าสายวิชาชีพทำให้ขาดประสบการณ์และความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ระบบวัฒนธรรมแบบอำนาจนิยมและระบบอุปถัมภ์ของสังคมไทยที่ยึดถือระบบพรรคพวก พี่น้อง การเคารพผู้อาวุโสและผู้ที่มีสถานภาพเหนือกว่าทำให้อาจารย์ในระบบอุดมศึกษาและสาขานิเทศศาสตร์ส่วนมากจึงคัดเลือกมาจากนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่มีผลการศึกษาดีและให้ทุนศึกษาต่อเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ประจำสาขา ส่งผลให้อาจารย์ใหม่ขาดความเป็นตัวของตัวเองและความกล้าในการแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์ที่ตรงข้ามกับอาจารย์ที่เคยสอน หรืออาจารย์รุ่นพี่ แต่จะถูกหล่อหลอมให้คิดและประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างอาจารย์รุ่นอาวุโส

แนวทางการแก้ไข ผู้วิจัยเสนอให้ภาควิชา คณะและสถาบัน

อุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ควรคัดสรรคนดีคนเก่งเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำโดยใช้ระบบคุณธรรมและระบบเปิดแทนระบบอุปถัมภ์และระบบปิดด้วยการคัดเลือกเฉพาะศิษย์เก่าและสถาบันนิยมหรือระบบพรรคพวกเนื่องจากทำให้ขาดความหลากหลายทางความคิดและทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ที่ ทินพันธ์ นาคะตะ (2546) เสนอไว้ ได้แก่ คุณวุฒิและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาที่ตรงกับรายวิชาและสาขาที่สังกัด ผลการศึกษา ผลงานวิชาการ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ความสนใจและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอาจารย์ ศักยภาพด้านการสอน การพัฒนางานวิชาการและการวิจัย ตลอดจนความสามารถในการแสดงออก ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยอาจมีการทดลองสอนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานทั้งในช่วงของการทดลองงานและ/หรือช่วงที่บรรจุเป็นอาจารย์ประจำแล้ว (ทินพันธ์ นาคะตะ, 2546) นอกจากนี้ ควรให้อาจารย์ใหม่สาขานิเทศศาสตร์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันและสาขาวิชาโดยเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจการสอนสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ ควบคู่กับการพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์ในช่วงเริ่มต้น พร้อมทั้งให้สิ่งจูงใจ เสรีภาพทางวิชาการและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตผลงานวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพ

4.2.7 ปัญหาค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ต่ำ จากการศึกษาของ ทินพันธ์ นาคะตะ, (2546) พบว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของไทยทุกสาขาต่ำมาก ไม่เพียงพอต่อการครองชีพได้อย่างสมเกียรติเมื่อเทียบกับผู้มีวุฒิการศึกษา ระดับเดียวกันซึ่งมีรายได้สูงเมื่อประกอบอาชีพอื่น ทำให้ไม่สามารถสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีความสามารถด้านวิชาการเข้าสู่การเป็นอาจารย์ได้อย่างแท้จริง

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า ปัญหาข้อนี้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการไม่สามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่เข้าสู่ระบบและการสรรหาผู้บริหารมืออาชีพที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จด้านวิชาการ และวิชาชีพนิเทศศาสตร์เป็นที่ยอมรับด้วยระบบคุณธรรมและระบบเปิดได้อย่างแท้จริง ดังจะเห็นได้จากการที่หลายสถาบันไม่สามารถสรรหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพในระดับชั้นนำและมีคุณสมบัติเหมาะสมและตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอนอย่างแท้จริง เนื่องจากไม่มีผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาสมัครเป็นอาจารย์ประจำเนื่องจากเงินเดือนที่ต่ำกว่า การเข้าสู่วิชาชีพนิเทศศาสตร์หลายเท่าโดยเฉพาะสาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาภาพยนตร์ สาขา

การโฆษณา เป็นต้น วัฒนธรรมของสังคมไทยที่นิยมคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่เป็นศิษย์เก่า หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ และความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เช่น ระบบพวกพ้องและเครือญาติ หรือการเร่งรับอาจารย์ใหม่เข้ามาเพื่อแก้ปัญหาจำนวนอาจารย์ที่ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากปริมาณการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพทางวิชาการและความสามารถในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในระยะยาว ขณะที่การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็มีปัญหาด้านระบบของพวกพ้องมากกว่าการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีศักยภาพทางวิชาการอย่างแท้จริง หรือสรรหามืออาชีพจากภายนอก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาวิจัยทั้งด้านการพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีความสามารถในการสอนและผลิตผลงานวิชาการ วิจัย ให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริหารงานวิชาการที่รับผิดชอบโดยตรง

แนวทางการแก้ปัญหา ในระยะสั้น ผู้วิจัยเสนอให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน กำหนดฐานเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานอาจารย์ เพื่อให้สามารถจูงใจผู้มีคุณสมบัติพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพพิเศษศาสตร์ และความรักในวิชาชีพอาจารย์เข้ามาสู่ระบบการคัดเลือกเป็นอาจารย์ประจำตามเกณฑ์ มาตรฐานสาขาวิชาพิเศษศาสตร์ดังได้เสนอไว้ในข้อ 4.2.6 จึงจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาพิเศษศาสตร์ทั้งด้านคุณวุฒิปริญญาเอก การขาดคุณวุฒิและประสบการณ์วิชาชีพที่ตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอน เช่น สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาภาพยนตร์ สาขาโฆษณา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของอาจารย์สาขาวิชาพิเศษศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ส่วนในระยะยาว หน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา เช่น สกอ. สมศ. ควรพิจารณาหาแนวทางในการปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพิจารณา มาตรฐานเงินเดือนขั้นต่ำสำหรับอาจารย์สาขาวิชาพิเศษศาสตร์ และสาขาต่างๆ สำหรับพนักงานอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ออกนอกระบบและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเพิ่มเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพอาจารย์และแก้ปัญหาการขาดคนดีคนเก่งเข้ามาเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

4.2.8 ปัญหาด้านคุณภาพและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง การเปิดสอนสาขาที่ไม่ครบและรับจำนวนจำกัดทำให้อาจารย์มีคุณภาพที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จาก จำนวนสถาบันที่เปิดสอนระดับปริญญาเอกที่มีจำนวนจำกัด การเปิดสอนสาขาที่ไม่ครบและรับจำนวนจำกัด (สกอ., 2548: 17-20) และปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาทำให้อาจารย์มีคุณภาพที่

แตกต่างกันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของอาจารย์ใหม่ที่เข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้งความสามารถด้านการสอน การทำวิจัยและการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สกอ., 2548; สมศ., 2548)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์จะเห็นว่าเป็นปัญหาทั้งหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำหรับหลักสูตรปริญญาโทพบว่าเป็นปัญหาในด้านคุณภาพที่ต่างกันมาก ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทที่มีจำนวนมาก ปริมาณการรับสมัครและจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิเทศศาสตร์แต่ละปีที่มีจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยหลายสถาบันใช้การสอบประมวลความรู้เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการทำวิทยานิพนธ์ทำให้อาจารย์ที่เข้าสู่ระบบมีคุณภาพที่แตกต่างกันมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการขาดความสามารถในการทำวิจัยที่ต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สกอ., 2548) และศักยภาพในการสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเห็นได้ชัด ขณะที่หลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์พบว่า ปัญหาสำคัญได้แก่ การขาดความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ เมื่อเทียบกับความต้องการในการศึกษาต่อของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ภายในประเทศที่มีเพียง 6 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีจำนวนรับนักศึกษาโดยเฉลี่ยไม่เกินปีการศึกษาละ 10 คนต่อ/สถาบันทั้งนี้เพราะขาดอาจารย์ระดับปริญญาเอกที่มีตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์เช่นเดียวกับสาขาอื่น (สกอ., 2548) ทำให้อาจารย์ในสาขาส่วนหนึ่งศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขาอื่นๆ ที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่และรับนักศึกษาเป็นจำนวนมากในแต่ละปีการศึกษาแทน โดยเฉพาะสาขาบริหารการศึกษ และสาขารัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น เป็นปัญหาในระยะยาวต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขานิเทศศาสตร์ ความก้าวหน้าของภาควิชาและคณะและความแข็งแกร่งของศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรง

แนวทางการแก้ปัญหา ผู้วิจัยเสนอให้ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีศักยภาพเปิดสอนหลักสูตรการสอนสาขานิเทศศาสตร์ในระดับบัณฑิตศึกษาและหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกมากขึ้นขณะที่สถาบัน ภาควิชาและคณะควรเร่งพัฒนาอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ให้มีความสามารถด้านอังกฤษมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์

ในสาขามีโอกาสในการพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ และการวิจัยที่จำเป็นต่อการสร้างความก้าวหน้าในบทบาทวิชาชีพอาจารย์มากขึ้น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในมุมมองของนักวิชาการและผลการศึกษารวบรวมของต่างประเทศและของไทย สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ตามประเด็นปัญหาการวิจัยข้อ 2 ได้ 2 ระดับ รวม 13 ข้อ แบ่งเป็น ปัญหาส่วนบุคคล และปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะและภาควิชา โดย ปัญหาส่วนบุคคลมี 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) การขาดความสามารถของอาจารย์ในด้านภาษาต่างประเทศ 2) การขาดความสนใจการพัฒนาตนเองจนถึงการต่อต้านการพัฒนา 3) การขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย 4) การขาดการรู้ความสามารถของอาจารย์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการของท้องถิ่นและชุมชน และ 5) การขาดความรู้ความสามารถของอาจารย์ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วน ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะและภาควิชา มี 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านทรัพยากร 2) ปัญหาระบบการพิจารณาความดีความชอบและให้รางวัล 3) ปัญหาการขาดบุคลากรซึ่งรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ 4) ปัญหาการต่อต้านจากสภาคณาจารย์และสมาคม 5) ปัญหาการขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ 6) ปัญหาการนำกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มาใช้ในประเทศกำลังพัฒนา 7) ปัญหาค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ต่ำ และ 8) คุณภาพและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาใช้สำหรับการศึกษาปัญหาการวิจัยข้อ 2 และการพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งจะได้นำเสนอในส่วนที่ 3 ต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ในส่วนที่ 1 ได้แก่ 1) ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 2) ภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 3) บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ทั้ง 2 ระดับ คือ บทบาทของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อการพัฒนาตนเอง และ บทบาทของสถาบัน อุดมศึกษาต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ 4) ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่พบในการปฏิบัติการ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการในสาขาวิชา รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

โดยพิจารณาจากปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสาร ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจแต่ละด้านในลำดับต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเกิดขึ้นนับตั้งแต่ทศวรรษ 1960 และได้รับความสนใจอย่างจริงจังจากสถาบันอุดมศึกษาและนักวิจัยตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา จนกลายเป็นกิจกรรมสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเห็นได้ชัดในราวทศวรรษ 1990 ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ และความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นของนักศึกษาและสังคมการพัฒนาอาจารย์จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน (Camblin & Steger, 2000:16) ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและของไทย สามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ก่อนจะสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา วิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่สมบูรณ์ ตามลำดับ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโลก มี 9 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การขยายตัวด้านปริมาณและความหลากหลายของนักศึกษาในด้านอายุ อาชีพ เชื้อชาติ ที่ต้องการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพื่อสร้างโอกาสการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2) ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพดีและมีจำนวนที่มากขึ้นตามความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกลุ่มสำคัญ ได้แก่ พ่อแม่ผู้ปกครอง นักศึกษา ผู้ประกอบการและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน และสังคม ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเตรียมพร้อมรับมือกับปริมาณนักศึกษาและคุณภาพการจัดการศึกษาไปพร้อมๆ กัน (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2542; Lycke, 1991; Millis, 1994; Partington & Brown, 1997) 3) ความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาให้กว้างไกล ปรับ

เปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการระบบและกระบวนการสอน 4) การเรียนรู้รวมถึงวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาแบบใหม่ เช่น การสอนเป็นทีม การสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์, 2542: 9-11; Millis, 1994:1; Camblin & Steger, 2000; Douglas, 2000) 5) การให้ความสำคัญกับความสามารถในการตรวจสอบบทบาททางวิชาการทั้งงานวิจัยและงานสอน 6) การให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถาบันฯ ที่เพิ่มมากขึ้น (Lycke, 1991; Millis, 1994; Partington & Brown, 1997:208;) รวมถึง 7) ความต้องการหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 8) การให้ความสนใจกับการปรับกระบวนการสอนและการเรียนรู้แบบใหม่ และ 9) การแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าของอาจารย์ (Lycke, 1991)

สำหรับวงการอุดมศึกษาไทย การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพถือเป็นหัวใจสำคัญที่ได้รับความสนใจมากขึ้น (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2546: 55) ทั้งนี้เพราะผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ดังกล่าวข้างต้น และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 ที่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันด้านคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้นอันเนื่องจากการนำระบบกลางในการรับนักศึกษาหรือระบบแอดมิสชันส์ (admission) มาใช้แทนการสอบคัดเลือก (entrance) การนำระบบกองทุนเงินกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) มาใช้แทนกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของไทยในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และการเปิดเสรีทางการศึกษาซึ่งทำให้สถาบันการศึกษาของต่างประเทศสามารถเข้ามาเปิดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนในประเทศไทยได้ (จุไรรัตน์ พงศาภิชาติ, 2549: 1-3) ทำให้สถาบันฯ ได้รับความกดดันและความคาดหวังสูง โดยเฉพาะในมิติของการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ได้ทันเวลาต่อความต้องการของสังคมและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการของสังคม กล่าวคือเป็น "มนุษย์งานความรู้" (knowledge worker) และมีคุณสมบัติเป็น "ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต" ทำให้อาจารย์ต้องได้รับการพัฒนา ปรับเปลี่ยนกระบวนการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอน ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะเพื่อสร้างองค์ความรู้แก่นิสิตนักศึกษา เน้นการสอนเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ ที่เป็นระบบ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์, 2550)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

นอกเหนือจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการอุดมศึกษาโลกและวงการอุดมศึกษาไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยโดยรวม ดังได้กล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาเฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์ มีข้อมูลยืนยันว่า กระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ และสมาคมวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ของต่างประเทศต่างหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาอาจารย์ และมาตรฐานการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าของศาสตร์ในสาขาวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงของประชากร ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ และการให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ทางไกลเพิ่มขึ้น (National Communication Association[NCA.], 2000) ทำให้จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์โดยเร่งด่วนใน 3 ประการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ (interactive teaching and learning) การสอนเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Shelton, Lane and Waldhart, 1999; Lane and Shelton, 2001) ทั้งนี้เพราะสื่อวีดิทัศน์ สื่อที่เน้นปฏิสัมพันธ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่จะมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นต่อหลักสูตรวิทยาศาสตร์ ดังนั้น จึงต้องสร้างอาจารย์ใหม่ที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่รองรับการเรียนการสอนในอนาคต (Barker, 1989) รวมถึงแนวโน้ม 4 ประการที่จะเกิดในสาขาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) การลดลงของครุฑุกระดับทำให้สาขาวิทยาศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการผลิตครุใหม่ 2) ปริมาณทุนวิจัยที่น้อยลงทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จึงควรใช้เวลาในการทำโครงการวิจัยที่สำคัญแม้จะไม่ได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอก ขณะที่สถาบัน อุดมศึกษาต้นสังกัดควรเพิ่มทุนสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์และ/หรือสร้างกองทุนสนับสนุนงานวิจัยโดยหน่วยงานเอกชน 3) การให้ความสำคัญกับรายวิชาด้านวิทยาศาสตร์มากขึ้นด้วยการบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารโดยเฉพาะทักษะการอ่านและการเขียนไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาวิชาต่างๆ ในทุกระดับ ทั้งระดับโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และ 4) การบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับการสื่อสารแบบอวัจนภาษาและการฟังไว้ในหลักสูตรวิทยาศาสตร์ทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจต่อกระบวนการสื่อสารในภาพรวม (Barker, 1989) ทำให้ต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำให้มีทักษะการสื่อสารเพิ่มขึ้นรองรับการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและข้ามหลักสูตรซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญของสาขาวิทยาศาสตร์ในอนาคต

จากปัจจัยที่กล่าวข้างต้น ทำให้สมาคมวิชาการด้านการสื่อสารของต่างประเทศ รวมทั้งมูลนิธิคาร์เนกี จึงเน้นให้ทุนวิจัยสำหรับการพัฒนาทักษะการสอนพร้อมกับการเรียนรู้ ความก้าวหน้าของศาสตร์ ซึ่งเน้นการตรวจสอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างผู้สอนคุณภาพเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ซึ่งอาจจะกระตุ้นให้สถาบันให้ความสำคัญกับการสอนมากขึ้น (Darling, 2003)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง (สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2531; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547) ชี้ชัดว่าอาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนด้าน นิเทศศาสตร์น้อยหรือไม่มีเลย ขาดความชำนาญในการสอน ขาดทักษะความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางด้านการผลิตสื่อ รวมถึงขาดประสบการณ์ใน วิชาชีพทำให้เน้นสอนแต่ภาคทฤษฎีเมื่อเทียบกับการขยายตัวของสาขานิเทศศาสตร์ในเชิง ปริมาณทั้งในแง่ของจำนวนสถาบันการศึกษา การเพิ่มหรือขยายสาขาวิชาและจำนวนรับ นักศึกษา และความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสตร์ เทคโนโลยีสื่อสาร วิธี ปฏิบัติงานในโลกวิชาชีพ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นทำให้เห็นความสำคัญ ของการเร่งพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยโดยเฉพาะการติดตามความ ก้าวหน้าของศาสตร์และทฤษฎีใหม่ๆ ของสาขานิเทศศาสตร์ วิธีการปฏิบัติงานของวิชาชีพที่ เปลี่ยนแปลง การติดตามเทคนิคการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การสอนแบบ active learning การพัฒนา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอนทางไกลซึ่งกำลังได้รับความสนใจจากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอน หลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์มากขึ้น ทั้งนี้เพราะคุณภาพของอาจารย์ในสาขา ทั้งในแง่คุณวุฒิ ประสบการณ์สอน ตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักโดยเฉพาะการ สอนถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพออกไปรับใช้วิชาชีพ และสังคม ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง สังคมและองค์กรวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ ความสามารถในการดึงดูดนักศึกษาเข้าสู่สถาบัน และการสร้างข้อได้เปรียบใน การแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับ อุดมศึกษาโดยรวมและเฉพาะสาขานิเทศศาสตร์ สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ให้มีความเป็น มืออาชีพมากขึ้นตามประเด็นปัญหาการวิจัยข้อ 3 ได้ 8 ประเด็น ดังนี้

1. ความคาดหวังของสังคมและองค์วิชาชีพต่อหลักสูตรการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและคุณลักษณะเหมาะสม
2. ความก้าวหน้าของศาสตร์และวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์
3. การขยายตัวด้านปริมาณและความหลากหลายของนักศึกษาขณะที่ความต้องการในการศึกษาต่อสาขานิเทศศาสตร์เริ่มลดน้อยลง
4. ความก้าวหน้าของทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนแบบใหม่ โดยเฉพาะการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ การสอนเป็นทีม การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการปรับกระบวนการทัศน์ในการสอนและการเรียนรู้แบบใหม่ เป็นต้น
5. ความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การแข่งขันทางการตลาดระหว่างสถาบันในการรับนักศึกษาใหม่เข้าสู่สาขา ดังจะเห็นได้จากการนำระบบกลางในการรับนักศึกษาหรือระบบแอดมิชชั่นส์ (admission) มาใช้แทนการสอบคัดเลือก (entrance) การนำระบบกองทุนกั๊ยมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) มาใช้แทนกองทุนกั๊ยมเพื่อการศึกษา (กยศ.) และการเปิดเสรีทางการศึกษา
7. มาตรการประกันคุณภาพการศึกษาและการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา โดยสมศ. ที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการตรวจสอบบทบาททางวิชาการทั้งงานวิจัย งานสอน ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถาบันฯ ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้สาขานิเทศศาสตร์ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพการบริหารจัดการ
8. อื่นๆ ได้แก่ การลดลงของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ปริมาณทุนวิจัยที่น้อยลง การให้ความสำคัญกับรายวิชาด้านนิเทศศาสตร์เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารมากขึ้น และการแก้ปัญหาความเหน้อยล้าของอาจารย์

แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาตามภารกิจสำหรับภาควิชาฯ นี้ ได้แบ่งเนื้อหาเป็น 5 ส่วน คือ 1) แนวทางการพัฒนาตนเอง 2) แนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ 4) การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ตามวงจรอาชีพ และ 5) กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะได้สรุปมุมมองของนักวิชาการและนักวิจัยตามลำดับ ก่อนจะ

สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยต่อไป

1. แนวทางการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม (social-cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986). อธิบายความสำคัญของความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ความเชื่อในศักยภาพตนเอง (efficacy) การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล (personal goal setting) และการประเมินตนเอง (self-evaluation) ว่าเป็นตัวกำกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (Bandura & Jordan, 1991). โดยความเชื่อในศักยภาพตนเองเป็นกระบวนการในสมองที่กำกับพฤติกรรมเพราะเป็นการพิจารณาว่าตนมีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในอนาคต ความคาดหวังในศักยภาพตนเองจึงเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย (goal setting) รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการเลือกกิจกรรมและระดับการทุ่มเทความพยายามในการทำพฤติกรรมที่ต่อเนื่องเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรือความยากลำบาก (Bandura, 1982; Bandura, 1997, cited in Eccles & Wigfield, 2002) การที่อาจารย์มีความเชื่อในศักยภาพตนเองสูงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการมีแรงบันดาลใจในอาชีพ (Bandura, 1997, Bandura et al, 2001)

ทฤษฎีข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ต้องเริ่มจากการที่อาจารย์แต่ละคนมีความเชื่อว่าตนมีศักยภาพในการพัฒนาบทบาททางวิชาการและวิชาชีพได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Harding et al. (1982: 50-65) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ต้องเริ่มจากการที่อาจารย์แต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง โดยอาจารย์แต่ละคนมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง เวลา กิจกรรมและวิธีการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง Doest, Maes, Gebhardt, and Koelewijn (2006) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลต้องงานที่ทำหมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่องานที่ทำว่าเป็นหนทางช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายส่วนตัวที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลจึงเป็นตัวคาดการณ์เชิงบวกต่อทัศนคติที่ดีต่องานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ยิ่งกว่านั้น ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวคาดการณ์ต่อการกำหนดคุณค่าของเป้าหมายส่วนบุคคลที่สูงขึ้นด้วย (Doest, Maes, Gebhardt, and Koelewijn, 2006)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

จากการสำรวจแนวคิดของนักวิชาการและข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสถาบัน คณะและ/หรือภาควิชา เพื่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของต่างประเทศและของไทย พบว่า มีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ซึ่งได้กล่าวไว้ในส่วนที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในมุมมองของแต่ละท่าน ก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ตามลำดับ

Harding et al. (1982: 50-65) กล่าวว่า ภาควิชาและสถาบันมีความรับผิดชอบหรือมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเสนอแนวทาง การพัฒนาอาจารย์ไว้ 4 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สร้างค่านิยม แรงแบนดาลใจ และแรงจูงใจแก่อาจารย์ เช่น การได้ตีพิมพ์ การได้รับการยอมรับในกรณีที่ได้รับทุนวิจัยหรือประสบผลสำเร็จในการสอนรายวิชาต่างๆ เป็นต้น
2. การจัดระบบสนับสนุนและสร้างมาตรการต่อการพัฒนาอาจารย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ของภาควิชาและสถาบันให้สอดคล้องกับเป้าหมายของอาจารย์ การจัดลำดับความสำคัญและกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์อย่างเต็มที่ การให้โอกาสและการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้ค่าปรึกษา การวิจัยสถาบัน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมเชิงวิชาการ และการให้ความสำคัญกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ตลอดเวลา
3. การจัดตั้งองค์กรและจัดหาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ โดยทักษะสำคัญสำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์มี 7 ประการได้แก่
 - 1) มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ
 - 2) มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์
 - 3) มีแรงจูงใจในการค้นหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 4) มีความรู้หลากหลายสาขาวิชาเพื่อให้มีประสบการณ์และความเข้าใจในศาสตร์แต่ละแขนงได้ง่ายขึ้น
 - 5) มีประสบการณ์ด้วยการสอน ทำวิจัยและบริหารการพัฒนา

อาจารย์เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ 6) มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาอาจารย์ และ 7) มีคุณวุฒิจากสาขาวิชาต่างๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสม และ

4. การสร้างบรรยากาศของสถาบันที่ส่งเสริมการพัฒนา ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่จำเป็นสอดคล้องกับเงื่อนไข และแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจภายนอก 2) การทำให้อาจารย์เห็นประโยชน์และยอมรับโดยไม่มีข้อสงสัยมากกว่าการยอมตามหรือใช้อำนาจบังคับ การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมโดยให้อาจารย์ได้มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกำหนดมาตรการให้การยกย่องและให้รางวัลตอบแทนซึ่งอาจมีผลต่อการเลือกพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและความคาดหวังของสถาบัน

Skerritt (1992:210) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับแนวคิดใหม่ๆ ได้ง่าย และรวดเร็ว เน้นสร้างความร่วมมือร่วมใจระหว่างคณะ และมีระบบการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณเป็นต้น 2) การเตือนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ต่อเนื่องอย่างเต็มที่ 3) การจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ และ 4) การสร้างทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดเวลา

The Whole-Faculty Study Group ได้เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จไว้ 14 ประการ (The Whole-Faculty Study Group [WSFGs], cited in Murphy & Lick, 2005: 48-50) ดังนี้

1. ผู้นำที่นับเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบริบทการพัฒนาสถาบัน
2. วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความสำเร็จของนักศึกษาและกระตุ้นให้อาจารย์มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาไปสู่อนาคตที่คาดหวังไว้
3. อิทธิพลของท้องถิ่นที่มีต่อความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนา และการได้รับความสนับสนุนจากชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่
4. ลักษณะและความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการให้สถาบันดำเนินการพัฒนาในด้านใด
5. บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในคณะที่ต้องมีคำอธิบายที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์รู้สึกสบายใจ และรู้ว่าตนเองต้องพัฒนาในด้านใด

6. เวลาสำหรับการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งผู้บริหารสถาบันฯ ควรจัดเวลาในแต่ละสัปดาห์เพื่อให้อาจารย์ได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันหากเชื่อมั่นว่าความร่วมมือระหว่างอาจารย์จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักศึกษาที่สูงขึ้น

7. ทรัพยากรที่จำเป็นและพอเพียงสำหรับการพัฒนาอาจารย์อันจะไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ตามมา

8. การสนับสนุนจากท้องถิ่นและชุมชนในภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ หน่วยงานรัฐในท้องถิ่น ชุมชน ชุมชน ชุมชน เป็นต้น

9. ประวัติความเป็นมาขององค์กร (history of organization) อาทิ บรรยากาศและผู้บริหารที่อาจมีผลการกำหนดวิธีปฏิบัติที่ทำได้หรือไม่ได้

10. วัฒนธรรมองค์กร อาทิ บรรทัดฐาน การพัฒนาที่ต่อเนื่อง ความห่วงใย และการส่งเสริมให้กำลังใจ ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต่อการความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์และความสำเร็จของสถาบัน

11. การประเมินที่มุ่งเน้นผลงาน ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

12. การสร้างศักยภาพภายในสถาบันเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

13. การจัดโครงสร้างองค์กรที่ทำให้อาจารย์เข้าใจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และ

14. การให้ความเสมอภาคในการพัฒนาเพื่อให้อาจารย์รู้สึกมั่นใจและเชื่อในคุณค่าของตน

สกอ. (2546) เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ที่อยู่ในระบบทุกสาขาวิชาให้ได้รับวุฒิปริญญาเอกทั้งหมด ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพการวิจัยและความรู้ภาษาอังกฤษ

2. ต้องมีการวางแผนการรับอาจารย์ใหม่ในจำนวนอย่างน้อยเท่ากับจำนวนอาจารย์ ที่จะเกษียณอายุ ภายใน 15 ปี โดยรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกให้มากที่สุด

3. ต้องเร่งการสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศในลักษณะโปรแกรมร่วม (collaborative program) ให้เพิ่มขึ้นโดยเร็วเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

4. ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาแกนควบคู่กับการพัฒนาสาขาวิชาขึ้น เพื่อให้หลักสูตรมีความเข้มแข็งและมีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากลภายในระยะ 10-15 ปี และ

5. ควรจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานวิจัย จาก ส่วนราชการอื่นและภาคอุตสาหกรรม รวมถึงสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยที่มีชื่อเสียง ของต่างประเทศ เพื่อดึงศักยภาพของทรัพยากรด้านการศึกษาและด้านการวิจัย ทั้งทรัพยากร บุคคลและเครื่องมืออุปกรณ์ราคาแพงที่กระจายในหน่วยงานต่างๆ มาผนึกรวมเป็นพลังของ ประเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับใช้ร่วมกัน และเพื่อการพัฒนา อาจารย์โดยผ่านกระบวนการวิจัยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่มีความ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2546) เสนอว่า แนวทางการพัฒนาอาจารย์ควรเริ่มจากการ แสวงหาคนดี คนเก่ง คนที่มีความสามารถเป็นนักวิชาการ คนที่มีความรู้ความสามารถทาง วิชาการในระดับก้าวหน้าหรือชั้นนำมาเป็นอาจารย์ และเมื่อได้มาแล้วก็ควรสนับสนุนให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถพัฒนาความรู้ความก้าวหน้า ให้ โอกาสในการทำบทบาททางวิชาการและผลิตผลงานทางวิชาการ ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดูแลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและในชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับสถานะ ค้ำครองความ มั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีระบบการให้พ้นจากหน้าที่การงานด้วยวิธีการที่ เหมาะสม เช่น ในต่างประเทศ ยังคงให้สอนต่อไปอีกจนถึงอายุ 70 ปี เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทุกสถาบันจะต้องครอบคลุมถึง การ วางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน การ พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ระเบียบวินัยและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ โดยเฉพาะการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นอาจารย์ต้องมีวิธีการ เสาะหา สรรหาและคัดเลือกที่เป็นขั้นตอนตามนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้ ระบบคุณธรรมและระบบเปิดโดยไม่ต้องมีการสอบแข่งขันใน 3 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินจากวุฒิ การศึกษา ผลการศึกษา ผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์และสาขาวิชาของผู้สมัคร 2) สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความสนใจ ทักษะคติ ความสามารถในการแสดงออก ความถนัด ความ จริงจังมุ่งมั่นในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 3) ประเมิน ศักยภาพในด้านการสอน การวิจัย และด้านวิชาการโดยอาจให้ทดลองงาน เข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเชิงทดลอง หรือสาธิตการปฏิบัติงาน เป็นต้น และเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วอาจมีการ

ทดลองปฏิบัติงาน เช่น 4 เดือน - 1 ปี หรือเมื่อผ่านสัญญาช่วง 3 ปีแรกไปแล้วจะต้องทดลองปฏิบัติงานอีก 2 ปี หลังจากผ่านการประเมินจึงจะได้รับสถานภาพการจ้างแบบถาวรเป็นพนักงานประจำ ทั้งนี้เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถสูง และเป็นคนชั้นนำ ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการนำสถาบันหรือมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและมีชื่อเสียงในทางการวิชาการ

บุญเสริม วิสกุล และคณะ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา และเสนอว่าการที่อาจารย์จะทำหน้าที่ได้ดีต้องมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม มีประสบการณ์ในการสอนและวิจัย มีความสนใจในวิชาการ ติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์ต้องเน้นที่ความสนใจในกิจกรรมทางวิชาการของอาจารย์แต่ละกลุ่มโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มอาจารย์ในกลุ่ม 1-3 ได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางวิชาการสูง เป็นกลุ่มที่ทำวิจัยจริงจัง (dedicated researcher) 2) กลุ่มอาจารย์ที่มีความสามารถในการสอนและทำวิจัยเป็นครั้งคราว (causal researcher/teacher) และ 3) กลุ่มอาจารย์ที่สอนดีและมีประสบการณ์สอนอย่างกว้างขวาง (dedicated teacher) และลดอาจารย์ในกลุ่ม 4-5 ได้แก่ 4) กลุ่มอาจารย์ที่สอนปานกลางและมีภาระการสอนมาก (too busy & mediocre teacher) และ 5) กลุ่มอาจารย์อื่นๆ ซึ่งมักมีคุณสมบัติไม่พึงปรารถนา เช่น ไม่เอาใจใส่ในการสอน ไม่ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมกับศิษย์ และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบันโดยมักไปทำงานภายนอกมากกว่า

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่สำคัญจึงมี 4 ประการ ดังนี้ 1) การสรรหาคนที่มีวุฒิทางวิชาการสูงและมีความเหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์ที่ดี หรือการรับสมัครและคัดเลือกคนเก่งทางวิชาการเข้ามาเป็นอาจารย์ 2) การสร้างระบบผลตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่อาจารย์ประเภทต่างๆ อย่างพอเพียงและเป็นธรรม กำหนดเป็นระเบียบที่ชัดเจนและเปิดเผยได้ 3) มีระบบการพัฒนาอาจารย์โดยให้ทุนการศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาเอกแก่ผู้ที่เข้าเป็นอาจารย์ใหม่ หรือผู้ที่ยังมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาเอก การพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีจิตสำนึกในการเป็นอาจารย์ที่ดี และการพัฒนาอาจารย์ให้ติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ด้วยการให้โอกาสในการเข้าร่วมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อให้รู้จักวิธีสอนที่ดี ให้รับรู้ถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสามารถนำมาช่วยในการเรียนการสอน และให้ได้มีโอกาสในการฝึกทำงานวิจัย เป็นต้น และ 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานวิชาการแก่อาจารย์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ประจำและเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มี

คุณสมบัติสูงเข้ามาสมัครเป็นอาจารย์ เช่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการค้นคว้าหาความรู้และการทำวิจัย การยอมรับในผลงานที่ดีและดีเด่นของอาจารย์ด้วยการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ตำรา และการดูแลเอาใจใส่นักศึกษา การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นทางวิชาการ ให้เสรีภาพทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้เลือกทำงานวิชาการที่สนใจและถนัด เพื่อให้ทุ่มเททำงานวิชาการและมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจและมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและตำแหน่งทางวิชาการ

อาณัติ อภาภิรม (อ้างใน ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 25-26) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาอาจารย์และผู้บริหารงานวิชาการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รวบรวมอาจารย์ที่ดี ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการมารวมอยู่ด้วยกันเพื่อสร้างผลงานและชื่อเสียง อันจะเป็นการดึงดูดนักศึกษาที่ดีเข้ามาศึกษาที่สถาบัน
2. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง
3. สรรหาผู้นำทางวิชาการที่ดีและความสามารถในการหาทุนวิจัย เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการเลือกอาจารย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถมาอยู่ที่สถาบัน และส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้ทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงานต่างๆ เพื่อการขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน และ
4. สรรหาหัวหน้าภาควิชาที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่น่าเสนอข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษานโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ได้ 13 ประการ ดังนี้

1. การเสาะหา สรรหา คัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ที่ดีและมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อดึงดูดนักศึกษาที่ดีเข้ามาศึกษาที่สถาบัน โดยปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนการบริหารงานบุคคล โดยใช้ระบบคุณธรรมและระบบเปิดโดยประเมินจากวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์และสาขาวิชาของผู้สมัคร ความสนใจ ทัศนคติ ความสามารถในการแสดงออก ความถนัด ความจริงจังมุ่งมั่นในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นศักยภาพในด้านการสอน การวิจัยและด้านวิชาการ โดยมีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลโดยนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการที่สถาบันตั้งขึ้น

2. การวางแผนการรับอาจารย์ใหม่ในจำนวนอย่างน้อยเท่ากับจำนวนอาจารย์ในสาขาที่เกษียณอายุ โดยเน้นผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

3. การสร้างระบบผลตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่อาจารย์อย่างพอเพียงและเป็นธรรม โดยกำหนดเป็นระเบียบที่ชัดเจนและเปิดเผยได้

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานวิชาการแก่อาจารย์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ประจำและเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติสูงเข้ามาสมัครเป็นอาจารย์ เช่น 1) การทำให้อาจารย์เห็นประโยชน์และยอมรับโดยไม่มีข้อสงสัยมากกว่าการยอมตามหรือใช้อำนาจบังคับ 2) การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและความร่วมมือร่วมใจ โดยให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) กำหนดมาตรการให้การยกย่องและให้รางวัลตอบแทน ประกาศเกียรติคุณผลงานที่ดีและดีเด่นของอาจารย์ไม่ว่าจะเป็นผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ตำรา และการดูแลเอาใจใส่นักศึกษา การได้รับทุนวิจัยหรือประสบผลสำเร็จในการสอนรายวิชาที่ยาก 4) การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นทางวิชาการ 5) ให้เสรีภาพทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้เลือกทำงานวิชาการที่สนใจและถนัดโดยอาจแบ่งเป็นกลุ่มที่ทำวิจัยจริงจัง กลุ่มที่สอนและทำวิจัยเป็นครั้งคราว และกลุ่มที่ทุ่มเทกับการสอน เพื่อให้ทุ่มเททำงานวิชาการและมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ 6) สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจและมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและตำแหน่งทางวิชาการ 7) สร้างค่านิยมแรงบันดาลใจ แรงจูงใจและทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดเวลา 8) มีวัฒนธรรมที่แสดงความห่วงใยและการส่งเสริมให้กำลังใจ และ 9) การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง

5. มีมาตรการและระบบสนับสนุนการพัฒนาสาขานิติศาสตร์ประกอบด้วย

1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ของภาควิชาและสถาบันให้สอดคล้องกับเงื่อนไข และแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจภายนอก เป้าหมายของอาจารย์และกระตุ้นให้อาจารย์มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาไปสู่อนาคตที่คาดหวังไว้ 2) การจัดลำดับความสำคัญและกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์อย่างเต็มที่ 3) การให้โอกาส ทรัพยากร เช่น เวลา วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาผลงานวิชาการ งบประมาณในการเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาเอกแก่ผู้ที่เข้าเป็นอาจารย์ใหม่ หรือผู้ที่ยังมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาเอก 4) การจัดหลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้

จริยธรรมในวิชาชีพและศักยภาพด้านต่างๆ ได้แก่ การวิจัย ความรู้ภาษาอังกฤษ จิตสำนึกในการเป็นอาจารย์ที่ดี ความก้าวหน้าของศาสตร์ เทคโนโลยีการสอนที่ดี ความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ความสามารถในการจัดทำและบริหารหลักสูตรที่ได้มาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 5) การให้ความสำคัญกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์เป็นรายบุคคล 6) มีระบบสนับสนุน การพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษา การวิจัยสถาบัน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมเชิงวิชาการ และ 7) การให้ความเสมอภาคในการพัฒนาเพื่อให้อาจารย์รู้สึกมั่นใจและเชื่อในคุณค่าของตน

6. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เช่น การประเมินที่มุ่งเน้นผลงาน รวมถึงพัฒนาภาวะเบี่ยง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการให้พ้นจากหน้าที่การงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม

7. การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ทั้งในเชิงโครงสร้างและคุณภาพการบริหารจัดการ ที่ทำให้อาจารย์เข้าใจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

8. การจัดตั้งองค์กรและจัดหาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันและระดับสาขา คณะ โดยทักษะสำคัญสำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์มี 7 ประการได้แก่ 1) มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ 2) มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ 3) มีแรงจูงใจในการค้นหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) มีความรู้หลากหลายสาขาวิชาเพื่อให้มีประสบการณ์และความเข้าใจในศาสตร์แต่ละแขนงได้ง่ายขึ้น 5) มีประสบการณ์ด้วยการสอน ทำวิจัยและบริหารการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ 6) มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาอาจารย์ และ 7) มีคุณวุฒิจากสาขาวิชาต่างๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสม

9. การมีคำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์รู้สึกสบายใจ และรู้ว่าตนต้องพัฒนาในด้านใด

10. การสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศในลักษณะโปรแกรมร่วม (collaborative program) การทำวิจัยร่วมกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ประสบการณ์การวิจัย อันจะนำมาสู่คุณภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาควิชา คณะ สถาบันและสมาคม วิชาการ และวิชาชีพเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาเดียวกันทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ที่มีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ มีมาตรฐาน มีระบบและต่อเนื่อง

12. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ โดยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ สถานประกอบการ สถาบันวิจัย ห้องถิ่นและชุมชนในภาคส่วนต่างๆ และ

13. การสรรหาผู้บริหารงานวิชาการที่มีศักยภาพและภาวะผู้นำด้านวิชาการ ทั้งในระดับหัวหน้าภาควิชา และคณบดี รวมถึงมีความสามารถในการหาทุนวิจัย เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการเลือกอาจารย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถ กำหนดทิศทางการพัฒนาอาจารย์ และมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการวิจัยแก่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงานและปัญหาของประเทศเพื่อการขอทุนสนับสนุน จากหน่วยงานวิจัยระดับชาติ เช่น สกอ. สกว. วช. สวรส. สสส. และ สวทช. ได้ เป็นต้น

3. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจสำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในที่นี้ ได้อิงตามภารกิจหลักของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และข้อเสนอของนักวิชาการต่างประเทศและของไทยในการพัฒนาอาจารย์ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546; บุญเสริม วิสกุล และคณะ, 2546; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2550; Harding et al. ,1982; Altbach, 2001; Welch, 2006) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และ 5) ด้านการบริหาร ดังได้กล่าวถึงในรายละเอียดของการปฏิบัติภารกิจแต่ละด้านไว้ในหัวข้อ ภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ในส่วนที่ 1 ซึ่งจะได้นำเสนอที่ละเอียดตามลำดับ ก่อนจะสรุปกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษานโยบายการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ตามลำดับ

3.1 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการสอน

Harding et al. (1982) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการสอนจะถือว่าการสอนเป็นบทบาททางวิชาชีพที่สำคัญและมักพัฒนาอาจารย์ให้เห็นความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตลอดเวลาโดยให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสอนที่ดีอย่างต่อเนื่องและให้โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาการในสายผู้สอน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการสอนและพัฒนาการสอนที่มีคุณภาพด้วยการอบรมวิธีการสอนที่ดีอย่างเดียวอาจไม่พอ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาจึงควรใช้ระบบการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องผู้ที่มีผลการสอนที่ดี ทั้งนี้การยกย่องอาจหมายถึงการเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณะ (public recognition) หรือการส่งเสริมสนับสนุนและยอมรับ (encourage and acceptance) ในความพยายามทุ่มเทของอาจารย์

ทั้งนี้กิจกรรมที่ควรนำมาใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์ใหม่อาจได้แก่ การจัดหลักสูตรอบรมหรือการสัมมนาพร้อมๆ กับให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอน การเรียนรู้ของบุคคลทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทักษะการบริหารงานวิชาการเพื่อให้อาจารย์ใหม่สามารถตอบสนองความต้องการคาดหวังของนักศึกษาได้ สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกันโดยอาจใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสอนระหว่างกันมากกว่าที่จะให้ฟังการอบรมจากวิทยากรหรือให้ฝึกการสอนเท่านั้น

นอกเหนือจากกิจกรรมข้างต้น ยังอาจใช้วิธีการประเมินผลรูปแบบต่างๆ เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการสอนมากขึ้น เช่น การประเมินผลโดยเน้นวิธีสอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งทำได้ง่ายๆ ด้วยการฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินตนเอง การประเมินผลการสอนและผู้สอนในลักษณะต่างๆ เช่น การประเมินการเตรียมการสอนว่าดีมาน้อยเพียงไร การประเมินโอกาสของนักศึกษาในการติดต่อกับผู้สอนว่าง่ายหรือยาก (accessibility of faculty to students) การประเมินโดยนักศึกษาหรือเพื่อนอาจารย์ การประเมินระดับความสามารถของนักศึกษาในทัศนะของผู้สอน การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (criterion-referenced evaluation) การประเมินวิธีให้คำแนะนำเกี่ยวกับทักษะการบรรยาย การประเมินเทคนิคการสอนในกลุ่มย่อย การประเมินการจัดโครงสร้างเนื้อหาวิชา รวมถึงการประเมินระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีอยู่ก็ได้ กล่าวอีกนัย การให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถด้านการสอนแสดงนัยว่าการสอนที่ดีควรมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบเช่นเดียวกับการทำวิจัยและการเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้

เพื่อให้อาจารย์หันมาสนใจการสอน พัฒนาบทบาทในฐานะนักวิชาการและพัฒนากระบวนการสอนนักศึกษาที่สอดคล้องกับสาขาที่เชี่ยวชาญ

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย จากการศึกษาสภาพปัญหา และ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านการสอนที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย (สุกัญญา บุรเดชาชัย, 2531; ปิติพร ถาวรสุข, 2534; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2538; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒน์ไชยิต และนฤมล ใจดี, 2548: 33) และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์พบสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการสอนสาขานิเทศศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านคุณภาพของบัณฑิตในสาขาที่ขาดความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ ขาดความสนใจในการติดตามข่าวสารและสถานการณ์ปัจจุบันทำให้ขาดทักษะการคิดและความรู้ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ เชื่อมโยงปรากฏการณ์และสื่อสารกับสังคม และที่สำคัญคือ ขาดทักษะการปฏิบัติงานในวิชาชีพ 2) ปัญหาด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรใน 3 ประการ คือ การเน้นให้ความรู้ภาคทฤษฎี มากกว่าการฝึกความเป็นวิชาชีพและทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การพูด ฟังและเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการทำงานในวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ ความล้มเหลวของหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันทั้งนี้เพราะขาดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการขาดเอกลักษณ์เฉพาะอันเนื่องจากการลอกเลียนหลักสูตรของมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ และการยึดติดกับประเภทสื่อมากกว่าเนื้อหาแม้ว่าจะมีการหลอมรวมระหว่างสื่อในยุคปัจจุบันก็ตาม ทั้งนี้เพื่อผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะองค์กรสื่อสารมวลชนเป็นหลัก ทำให้บัณฑิตขาดความรู้และทักษะที่พอเพียงต่อการปฏิบัติวิชาชีพนิเทศศาสตร์ในภาพกว้างและไม่สามารถทำหน้าที่ชี้แนะหรือตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้ และ 3) ปัญหาด้านคุณภาพการผลิตผลงานวิชาการที่พบว่า ผลงานวิชาการที่เผยแพร่ในช่วงเวลา 50 ปี ส่วนใหญ่มีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดความลุ่มลึกในทางวิชาการ เน้นแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานและผลิตซ้ำๆ กัน เช่น ทฤษฎีและหลักการสื่อสาร หลักการประชาสัมพันธ์ การโฆษณา วาทวิทยา วารสารศาสตร์และการเขียนข่าว เป็นต้น โดยเริ่มมีการวิเคราะห์เจาะลึกเฉพาะด้าน เช่น การปฏิรูปสื่อ สุนทรียศาสตร์ เป็นต้น ในช่วงหลัง (หนึ่งหทัย ขอผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒน์ไชยิต และ นฤมล ใจดี, 2548: 33) ส่วนบทความทางวิชาการส่วนใหญ่ก็ขาดความลุ่มลึกและคุณภาพที่เพียงพอต่อการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการนานาชาติหรือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการและฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในด้านการสอน ควรเน้นที่การสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพนิเทศศาสตร์ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล (สุกัญญา บุรเดชาชัย, 2531; ปิติพร ถาวรสุข, 2534) ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง พัฒนา และแก้ไขหลักสูตร (สุกัญญา บุรเดชาชัย, 2531) ซึ่งเป็นความต้องการของอาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์ รวมทั้งพัฒนาบุคลิกภาพที่สำคัญสำหรับอาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ การใฝ่เรียนรู้ และมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากช่วยให้นักศึกษาสนใจในการเรียน เข้าใจปรัชญาการทำงานด้านนิเทศศาสตร์และได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพนิเทศศาสตร์ซึ่งเป็นความคาดหวังของคณาจารย์ในสาขาและผู้ประกอบการสื่อ (หนึ่งทัย ขอผลกลาง, 2545)

3.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย

Harding et al. (1982) กล่าวว่า การทำวิจัยสำหรับอาจารย์มีความหมายครอบคลุมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางวิชาการทุกรูปแบบ การวิจัยเพื่อประเมินผลงานที่ทำ รวมถึงงานสร้างสรรค์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม ความหมายของการวิจัยสำหรับสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งยังแคบและจำกัดอยู่ที่การทดลองหรือการวิจัยเพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารเท่านั้น โดยสภาพปัญหาทั่วไปด้านการวิจัยที่พบก็คือ จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยแนวสร้างสรรค์ยังมีน้อย โดยอาจารย์บางส่วนสนใจหัวข้อวิจัยที่เป็นประเด็นปัญหา บางส่วนยังลังเลในการทำ ขณะที่บางส่วนไม่สนใจการทำวิจัย ดังนั้น แนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้กระตือรือร้นและเห็นคุณค่าของการทำวิจัยจึงต้องใช้กิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสม จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอ อาทิ ห้องทำงาน บุคลากรสนับสนุน งบประมาณ เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ห้องสมุด เวลาการให้กำลังใจซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hughes (1999) ที่พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งครอบคลุมถึงระบบสนับสนุนเช่น ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลออนไลน์และระบบการให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยของบุคลากรสำนักวิทยบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ และผลการศึกษาของ (Harding et al., 1982; Hughes, 1999) ที่ชี้ว่า การมีระบบการให้คำแนะนำหรือ

ปฏิริยาตอบกลับ การอ้างอิงผลงานวิจัยระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน การยกย่องหรือ ประกาศเกียรติคุณทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ที่ต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์ปรับปรุงคุณภาพการทำวิจัยให้มากขึ้น กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยควรเน้นที่การกระตุ้นเร้า และสร้างภาวะผู้นำด้านการวิจัยควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการวิจัยที่เพียงพอ และให้การยอมรับหรือยกย่องอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ Harding et al., (1982) เสนอว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยควรสอดคล้องกับปัญหาของอาจารย์แต่ละกลุ่ม อาทิ อาจารย์ใหม่มักประสบปัญหาด้านการเลือกหัวข้อวิจัย และปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ แหล่งทุน เวลาและทรัพยากรอื่นๆ ขณะที่อาจารย์รุ่นกลาง มักประสบปัญหาเรื่องการขาดพลังขาดแนวคิด และการไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์จึงอาจเน้นที่การให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นหัวข้อวิจัยใหม่ๆ การสร้างทีมวิจัย การให้ทุนสำหรับเข้าร่วมประชุมวิชาการ การจัดสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจต่อปัญหาการทำวิจัย ให้โอกาสได้ประเมินงานวิจัยที่ทำเสร็จสิ้นและพัฒนาแผนงานวิจัยใหม่ ได้เพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และได้ปฏิสัมพันธ์กับนักวิจัยคนอื่น เป็นต้น นอกเหนือจากการให้เวลาพักเพื่อทำวิจัยทั้งในลักษณะที่ให้เงินเดือนและไม่ให้เงินเดือน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้อาจารย์ได้ฟื้นฟูความรู้ (intellectual refreshment) สำหรับการทำวิจัย

สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย จากการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้านการวิจัยที่ได้จากผลการศึกษาของ (สุกัญญา บุรเดชาชัย, 2531; ปิติพร ถาวรสุข, 2534; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2538; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒนาะโฆษิต และนฤมล ใจดี, 2548: 33) และ ประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์พบสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการขาดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์ในสาขาที่สำคัญคือ งานวิจัยในสาขาศาสตร์ส่วนใหญ่มักเป็นงานวิจัยเล็กๆ ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันที่สังกัดมากกว่าชุดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพโดยทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาขององค์กรวิชาชีพ สังคมและการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้สามารถสร้างงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น สังคมโดยเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในด้านการวิจัย จึงควรเริ่มจากการที่ภาควิชา คณะ สถาบันต้นสังกัด และ/หรือสถาบันที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทุนวิจัยระดับประเทศ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น รวมถึงองค์กร สมาคมวิชาการและสมาคมวิชาชีพในศาสตร์ ควรมีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้สามารถสร้างงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น สังคมมากขึ้น โดยเน้นประเด็นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยการสื่อสารเพื่อสร้างองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหการทำงานในวิชาชีพ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิจัยใหม่ๆ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม การวิจัยเพื่ออนุรักษ์ เผยแพร่ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่บัณฑิตโดยใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ ควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานระดับประเทศ เป็นต้น

3.3 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการให้บริการวิชาการ

Neumann (2005) กล่าวว่า ในระยะยาว การเรียนรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับภาระงานที่อาจารย์ต้องทำจะเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพการทำงาน และเอกลักษณ์ทางวิชาชีพของอาจารย์ด้วย เช่น อาจารย์ที่เรียนรู้การให้บริการวิชาการแก่สังคมก็จะมีกิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ บทบาทการให้บริการวิชาการด้วยการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการสื่อสารแก่องค์กรวิชาชีพในศาสตร์ถือเป็นงานสำคัญ เช่นเดียวกับการทำบทบาทในฐานะนักวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการให้บริการวิชาการ ภาควิชา คณะหรือสถาบัน จึงควรใช้วิธีการสื่อสารให้อาจารย์ตระหนักถึงการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและเข้าใจว่าคุณูปการที่อาจารย์พึงสร้างให้แก่สถาบันที่สังกัด นักศึกษาและสังคมมีอะไรบ้าง (Neumann, 2005) ควบคู่กับการมีระบบสนับสนุนให้อาจารย์สามารถสร้างสมดุลระหว่างบทบาทนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์และบทบาทการให้บริการวิชาการด้วยการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการสื่อสาร ด้วยการให้เวลากับการปฏิบัติภารกิจที่เพียงพอ และพัฒนาให้

อาจารย์สามารถบูรณาการระหว่างการวิจัย การสอนและการให้คำปรึกษาแก่องค์กรวิชาชีพ เข้าด้วยกัน เช่น การทำวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาการให้คำปรึกษาด้านวิชาชีพ การให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการให้คำปรึกษาแก่องค์กรวิชาชีพ การจัดทำคู่มือ หรือสื่อ เพื่อการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Role, 1998)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย จากการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านการบริการวิชาการที่ได้จากการศึกษาข้างต้น (Role, 1998; Neumann, 2005) และผลสรุปของ สมศ. (2548) ที่ระบุปัญหาการขาดความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการของท้องถิ่นและชุมชน และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ทำให้สามารถตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการของสาขานิเทศศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการขาดความสามารถด้านการให้บริการวิชาการของอาจารย์ในสาขาที่สำคัญ คือ การขาดบทบาทในการชี้แนะ แจ้งเหตุ เตือนภัย หรือทำโครงการรณรงค์ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาสังคมที่มีผลกระทบในวงกว้าง โดยใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ แต่เป็นการให้บริการวิชาการในระดับปัจเจกบุคคล เช่น การเป็นผู้สอน วิทยากร กรรมการวิชาการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านการให้บริการทางวิชาการ จึงควรเน้นพัฒนาความรู้เกี่ยวกับขอบเขตการให้บริการทางวิชาการให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ระดับสถาบัน และระดับชุมชน ท้องถิ่น รวมถึงพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะการวางแผนและประยุกต์ใช้ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ เพื่อให้บริการแก่สังคมในวงกว้างที่เป็นระบบตั้งแต่การออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับปัญหาท้องถิ่น ตลอดจนการทำบทบาทในฐานะผู้ชี้เหตุ เตือนภัย แนะนำหนทางที่ดี การสร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่นและสังคม ทักษะการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาของท้องถิ่นและสังคมซึ่งจะช่วยสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์และการประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นจริงได้อย่างยั่งยืน ทักษะการทำงานร่วมกับชุมชน และทักษะการให้บริการด้านวิชาการในรูปแบบอื่นๆ เช่น การเป็นวิทยากรการเป็นที่ปรึกษาของสมาคมและองค์กรวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เป็นต้น โดยมีระบบสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติภารกิจ ได้แก่ งบประมาณ ยานพาหนะ การให้โอกาสแก่อาจารย์ในสาขาสามารถ

ออกไปให้บริการวิชาการภายนอกที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติภารกิจอื่น และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้มากขึ้น

3.4 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย (สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; ปิติพร ถาวรสุข, 2534; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2538; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547; สมศ., 2548; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒน์โฆษิต และนฤมล ใจดี, 2548: 33) และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์พบสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับการขาดความสามารถด้านนี้ของอาจารย์ในสาขาที่สำคัญ คือ การขาดการบูรณาการแนวคิดในการสืบทอด เผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอันดีผ่านการสร้างบัณฑิตงาน การวิจัย และการให้บริการวิชาการ เป็นต้น ซึ่งปัญหาในข้อนี้เชื่อมโยงกับปัญหาด้านหลักสูตรที่ขาดเอกลักษณ์และไม่ได้มีฐานมาจากท้องถิ่นหรือเป็นหลักสูตรเพื่อท้องถิ่นแต่เป็นการสร้างตามแบบของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งอิงรูปแบบจากต่างประเทศ ประกอบกับการขาดความรู้ความเข้าใจของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อการปฏิบัติภารกิจด้านนี้ทำให้อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญและไม่ได้นำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร แต่มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพิเศษในรายวิชาหรือนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาบันหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดมากกว่า

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จึงควรเน้นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พร้อมกับสร้างความเข้าใจต่อวิธีการบูรณาการกิจกรรมการสื่อสารที่เน้นสืบทอด เผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอันดีผ่านการสร้างบัณฑิต หรือการสอนรายวิชาต่างๆ งานวิจัย และการให้บริการวิชาการ ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน โดยมีระบบสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติภารกิจ ได้แก่ งบประมาณ ยานพาหนะ และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้มากขึ้น

3.5 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารงาน

Harding et al. (1982) กล่าวว่า การบริหารงานมีความหมายตั้งแต่การบริหารจัดการรายวิชาเดียว การบริหารจัดการโครงการวิจัยของอาจารย์แต่ละคน การประสานงานสำหรับรายวิชาที่มีการสอนหลายกลุ่มหรือสอนเป็นทีม การประสานทีมวิจัย รวมถึงการบริหารภาควิชาหรือคณะ ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการจึงนับเป็นสิ่งจำเป็นเพราะช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของตัวเองพร้อมๆ กับพัฒนาความสามารถในการบริหารในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการจึงควรเน้นที่การทำให้อาจารย์ใหม่และผู้บริหารเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านนี้ โดยทักษะที่ต้องพัฒนาควรประกอบด้วยทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานประจำวัน และทักษะการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำ การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงบประมาณ การประสานงานและการบริหารสำนักงาน รวมทั้งให้โอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายการบริหารงานวิชาการเป็นประการสำคัญ

ทั้งนี้ Harding et al. (1982) เสนอว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการบริหารงานวิชาการข้างต้นควรกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสมกับระดับหรือตำแหน่งความรับผิดชอบ และความจำเป็นของอาจารย์แต่ละกลุ่ม เช่น อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชาหรือคณบดีควรได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถใช้สำหรับการจูงใจนักศึกษาและการปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์เพื่อให้บรรลุภารกิจการบริหารงานซึ่งมักพบความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานปกติ โดยรูปแบบของกิจกรรมที่นำมาใช้อาจได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการบรรยาย การจัดสัมมนา การใช้กรณีศึกษาและการเล่นบทบาทสมมติ การให้เวลาหยุดพักเพื่อเรียนรู้ทักษะการบริหารงานบุคคล การให้ทุนเพื่อเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการให้เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเฉพาะกิจในสถาบัน เป็นต้น

นอกจากนั้น สถาบันยังควรหาวิธีส่งเสริมให้กำลังใจอาจารย์ให้เข้าร่วมทำงานบริหารทั้งกลุ่มอาจารย์ที่มองเห็นความจำเป็นและกลุ่มอาจารย์ที่ยังลังเลหรือไม่ยอมรับตำแหน่งบริหารในระดับหัวหน้าภาคหรือคณบดีเพราะเกรงว่าจะโดดเดี่ยว หรือทำให้หน่วยงานสอนและงานวิจัยในศาสตร์ที่เชี่ยวชาญ เตรียมความพร้อมต่อการรับผิดชอบบทบาทใหม่สำหรับอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งบริหาร และสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในศาสตร์พร้อมๆ กับสร้างคุณูปการต่อการบริหารงานวิชาการตลอดเวลา โดยกิจกรรมการพัฒนา

ในขั้นนี้ ได้แก่ การฝึกผู้ช่วยวิจัยหลังปริญญาเอก (post doctoral assistants) การสร้างเครือข่ายวิจัย (research associates) การฝึกผู้ช่วยฝ่ายบริหาร (administrative assistants) ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับนโยบายให้ผู้บริหารได้ลาพักเพื่อศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพิ่มเติม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การให้ความสำคัญสนับสนุนของสถาบันในการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการจึงนับเป็นประเด็นที่ช่วยรับประกันการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์และแสดงนัยถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารงานวิชาการไปโดยปริยาย ทั้งนี้วิธีการประเมินผลอาจพิจารณาจากข้อคิดเห็นของอาจารย์ การประเมินการสอน และประการที่สำคัญก็คือการพัฒนาวิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนขึ้นโดยอาจพิจารณาจากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระดับภาคีระหว่างหัวหน้าภาคกับอาจารย์ เป็นต้น

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย จากการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านการบริหารงานจากมุมมองและผลการศึกษาวิจัย (อาณัติ อภาภิรม ,อึ้งโน ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 25-26) ที่ระบุให้สรรหาผู้บริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำด้านวิชาการ และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์พบสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารสาขานิเทศศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการขาดความสามารถด้านนี้ของผู้บริหารสาขาที่สำคัญ คือ การขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม ได้แก่ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ รวมทั้งความรู้และทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพราะขาดระบบการเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งและปัญหาของระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารที่เน้นพรรคพวกมากกว่าการสรรหาผู้บริหารที่มีศักยภาพและเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ จึงควรเน้นการสรรหาผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากกว่าระบบพวกพ้อง ดังข้อเสนอของ Shelton (1997) ที่ระบุคุณสมบัติของผู้สมัครรับการเลือกตั้งเป็นผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ว่าควรมีคุณวุฒิมะดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการบริหาร ประสบการณ์สอน ประสบการณ์ในการตีพิมพ์เผยแพร่และได้รับทุน มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ พร้อมกับมีภาวะผู้นำทั้งเรื่องทั่วไป รวมถึงด้านวิชาการและการสื่อสาร มีระบบการเตรียมผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ที่มีความรู้และทักษะการบริหารงานในตำแหน่งต่างๆ ตั้งแต่ก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง การให้โอกาสอาจารย์ที่มีศักยภาพได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานบริหารตามความสนใจ และสนับสนุนให้ผู้บริหาร

ในตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้และเทคนิคการบริหารแนวใหม่ที่สอดคล้องกับระดับหรือตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้ทุน การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีบัณฑิตศึกษา ความสามารถในการหาทุนภายนอก และทักษะการบริหารในระดับต่างๆ (Shelton ,1997) ตลอดจนการจัดให้มีเครือข่ายผู้บริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะการบริหารระหว่างผู้บริหารในสถาบันและระหว่างผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ

สรุป จากแนวคิดของนักวิชาการ ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัยและประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ สามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน ได้ ดังนี้

1) ด้านการสอน เน้นที่กิจกรรมการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับสาขาวิทยาศาสตร์ควบคู่กับการนำระบบการประเมินผลการสอนรูปแบบต่างๆ และปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อจูงใจให้อาจารย์สนใจและให้ความสนใจกับการพัฒนาคุณภาพการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลงของโลกวิชาการและวิชาชีพ

2) ด้านการวิจัย เน้นที่การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยที่ทันสมัย โดยเฉพาะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยในลักษณะชุดโครงการที่สามารถแก้ปัญหาองค์กรวิชาชีพ สังคมและการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ สำหรับขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาควิชา คณะ สถาบันต้นสังกัด และสถาบันที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทุนวิจัยระดับประเทศ สมาคมวิชาการและสมาคมวิชาชีพในศาสตร์ในการพัฒนาและสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์จริง ควบคู่กับการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอ ยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ที่ต่อเนื่อง

3) ด้านการบริการวิชาการ เน้นที่การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจต่อขอบเขตการทำงานและพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง โดยมีระบบสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติภารกิจ ได้แก่ งบประมาณ ยานพาหนะ การให้โอกาสแก่อาจารย์ในสาขาสามารถออกไปให้บริการวิชาการภายนอกที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติภารกิจอื่น และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้มากขึ้น

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้นที่การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจต่อขอบเขตการทำงานและพัฒนาความสามารถในการจัดกิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมผ่านการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ โดยมีระบบสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติภารกิจ ได้แก่ งบประมาณ ยานพาหนะ และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้มากขึ้น

5) ด้านการบริหาร เน้นที่การสรรหาผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากกว่าระบบพวกพ้อง มีระบบการเตรียมผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ตั้งแต่ก่อนขึ้นสู่อำนาจ ตำแหน่ง การให้โอกาสอาจารย์ที่มีศักยภาพได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานบริหารตามความสนใจ การให้ทุนหรือจัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย การสร้างเครือข่ายผู้บริหารทั้งภายในสถาบันและระหว่างผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ

นักวิชาการด้านการสื่อสารองค์กร นักการศึกษา และนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ ได้จำแนกช่วงการพัฒนา (phase) บุคลากรตามวงจรอาชีพ ทั้งบุคลากรขององค์กรทั่วไป อาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยรวมและอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ ไว้ต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้กรอบแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพมีความสมบูรณ์มากที่สุด งานวิจัยนี้จึงได้เลือกศึกษาแนวคิด 4 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (communication in organizational assimilation process) (Jablin, 2001) เนื่องจากเน้นการสื่อสารที่ใช้ในการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่บุคคลที่ครบวงจรนับตั้งแต่ก่อนเข้าองค์กรจนถึงออกจากองค์กร 2) แบบจำลองการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ (teacher career-cycle model) (Fessler & Christensen, 1992) เนื่องจากมีการรวบรวมและสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอย่างมาก และพัฒนาแบบจำลองใหม่ที่ให้ความสำคัญวงจรอาชีพสำหรับอาจารย์ได้ครอบคลุมและละเอียด 3) แบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา (progressive route of development) (Nicholls, 2001) เนื่องจากอธิบายแนวทางการพัฒนาอาจารย์ตามอายุงานแบบเป็นเส้นตรงที่เข้าใจง่ายและมีจุดเด่นตรงที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในช่วงของจุดเปลี่ยนผ่าน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อน

ก้าวสู่ภารกิจใหม่ ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนาในแต่ละช่วงได้อย่างชัดเจน และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ (Auer, 2000; National Communication Association, 2000; Patton, 2000; Rausch, 2000; Moore, 2003) ซึ่งเน้นปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาที่แตกต่างกันตามอายุงาน ซึ่งจะได้อธิบายสาระสำคัญของทั้ง 4 แนวคิด ตามลำดับ ก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนามหาบัณฑิตทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ (teacher career cycle based-professional development for communication arts faculty) ในท้ายที่สุด

4.1 แนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการที่การสื่อสารสามารถช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กรในระดับต่างๆ ทำให้เกิดความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความคิดเห็น สร้างบรรยากาศการส่งเสริมสนับสนุนที่เร่งรัดต่อการพัฒนา เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน การขาดระบบและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรก็อาจเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนั้น แนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (communication in organizational assimilation process) จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างให้สมาชิกขององค์กรเรียนรู้พฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาท ค่านิยมและบรรทัดฐานใหม่ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งและวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ได้ในที่สุด การสื่อสารในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร

Jablin (2001) พัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) การสื่อสารก่อนเข้าสู่องค์กร (communication during anticipatory socialization) 2) การสื่อสารในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (communication in organizational entry and assimilation) และ 3) การสื่อสารในช่วงออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร (communication during organizational disengagement/ exit) แต่ละช่วงมีสาระสำคัญ ดังนี้

4.1.1 การสื่อสารก่อนเข้าสู่องค์กร (communication during anticipatory socialization) อธิบายถึงบทบาทของการสื่อสารต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ และกระบวนการเข้าสู่อาชีพหรือองค์กรทำให้การเรียนรู้ก่อนเข้าองค์กรจะมีด้วยกัน 2 ระยะที่ต่อเนื่องกัน คือ 1.กระบวนการเลือกอาชีพ หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ และ 2. กระบวนการเลือกองค์กรและเข้าสู่องค์กร ดังนั้น การศึกษากระบวนการสื่อสารจึงเริ่มจากการสื่อสารเกี่ยวกับอาชีพและองค์กรนับตั้งแต่วัยเด็กจนโตเป็นผู้ใหญ่และเริ่มหาข้อมูลเกี่ยวกับงาน การใช้สื่อและประสิทธิภาพของสื่อแต่ละประเภทต่อผู้สมัครและการสมัครงาน กระบวนการสัมภาษณ์และการคัดเลือกผู้สมัคร การตัดสินใจจ้างงาน และความคาดหวังที่แต่ละฝ่ายมีต่อกันและกัน ตลอดจนจนการปรับตัวในช่วงก่อนเข้าองค์กร

4.1.2 การสื่อสารในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (organizational entry and assimilation) อธิบายถึงบทบาทของการสื่อสารในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลหรือการอบรมขัดเกลาทางวิชาชีพเพื่อให้สมาชิกเรียนรู้พฤติกรรมสำคัญและปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยกระบวนการสื่อสารใน 2 ลักษณะที่จะเกิดสลับกันไปมา คือ 1. การสื่อสารที่องค์กรใช้ในการขัดเกลาทางวิชาชีพแก่บุคลากรทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ชัดเจนและไม่ได้วางแผนไว้หรือที่เกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการ และ 2. การที่สมาชิกขององค์กรพยายามที่จะเปลี่ยนบทบาทหรือสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยม ทัศนคติหรือความต้องการของตนเอง (individualize) ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการถือเป็นหัวใจสำคัญของทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (role-making process) เพื่อสร้างความยอมรับจากคนรอบข้าง และการต่อรองในเชิงบทบาทที่มีต่อองค์กรเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ

ทั้งนี้การสื่อสารในช่วงแรกเข้าองค์กร (communication during organizational entry or encounter phase) จะเน้นที่ 1) การเรียนรู้พฤติกรรมสำคัญ ค่านิยม ความเชื่อที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานหรือเรียนรู้แบบแผนทั่วไปของการคิดและพฤติกรรมในองค์กร รวมทั้งเรียนรู้ว่าอะไรที่มีความหมายต่อสมาชิกขององค์กร 2) การทำความเข้าใจกับบทบาทที่ได้รับและประสบการณ์ใหม่ในองค์กรที่ตนเข้าเป็นสมาชิกด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์ สิ่งของ กิจกรรม คนในองค์กรเพื่อลดความไม่แน่ใจ ทำความเข้าใจกับประสบการณ์ใหม่และสามารถปฏิบัติตัวให้เป็นที่ยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาคนอื่น และ 3) การทำความเข้าใจกับประสบการณ์ที่น่าประหลาดใจอันเนื่องมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างความคาดหวังต่อองค์กรและความเป็นจริงที่พบเห็น ซึ่งจะทำให้สมาชิกใหม่มีความเข้าใจองค์กร

งาน และบุคคลในองค์กรมากพอทำให้สมาชิกใหม่สามารถที่จะต่อรองหรือเลือกบทบาทที่ ต้องการได้ด้วยตัวเองและรู้สึกเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ในที่สุด ซึ่งแหล่งสารที่ สำคัญสำหรับกระบวนการหล่อหลอมบุคคลได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานนั่นเอง

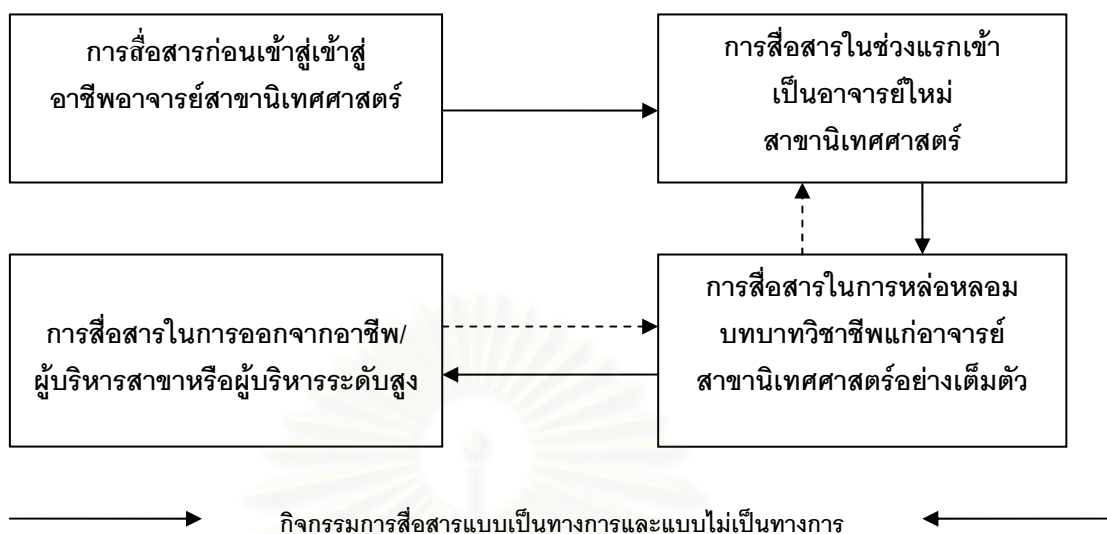
ส่วนกระบวนการสื่อสารในการหล่อหลอมสมาชิกใหม่เข้าเป็น สมาชิกขององค์กรอย่างเต็มตัว (communication during a long-term period of metamorphosis) จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน (chain of events) ประกอบด้วย กิจกรรมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การตีความและกระบวนการที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ สมาชิกเข้าใจสถานการณ์และบริบทใหม่ ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้กิจกรรมการสื่อสาร กระบวนการ สื่อสารและผลของการสื่อสารจึงไม่ได้เป็นขั้นตอนที่สามารถแยกจากกันได้โดยเด็ดขาดหากแต่ ดำเนินไปพร้อมๆ กันในเวลาเดียวกัน โดยกระบวนการสื่อสารที่ใช้ในการหล่อหลอมบุคคลเข้า เป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญ ได้แก่ 1) การจัดปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ขององค์กร 2) การ ชัดเกล้าทางวิชาชีพ 3) การฝึกอบรม 4) การมีระบบสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ 5) การแสวงหาข้อมูลข่าวสารในองค์กร 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ บุคคลอื่น 7) การพัฒนาความสัมพันธ์กับคนในองค์กร และ 8) การต่อรองในเชิงบทบาท โดย ผลของการสื่อสารที่เกิดขึ้นแบบเป็นพลวัตในกระบวนการหล่อหลอม สมาชิกสมาชิกใหม่ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับเครือข่ายการสื่อสาร การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรหรือการ รับรู้ความหมายร่วม (shared meaning) และความสามารถในการสื่อสาร

4.1.3 การสื่อสารในช่วงออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

(Organizational disengagement/exit) อธิบายถึงบทบาท หน้าที่ ตลอดจนแบบแผน และ พฤติกรรมการสื่อสารที่เกิดขึ้นใน 3 ระยะ คือ การสื่อสารในช่วงก่อนประกาศตัวลาออกจาก องค์กร (pre announcement) การสื่อสารในช่วงประกาศตัวลาออกจากองค์กรจนถึงขั้นออก จากองค์กรจริงๆ (announcement exit and actual exit) และการสื่อสารภายหลังการออกจาก องค์กรไปแล้ว (post exit) โดยประเด็นที่ศึกษาเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายใน องค์กร (เช่น การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การสื่อสารกับ ฝ่ายบริหารทั้งระดับกลางและระดับสูง) หรือเครือข่ายการสื่อสารในองค์กรและการตัดสินใจ ลาออกจากองค์กร สัญญาณที่ผู้ลาออกแสดงต่อเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้างทั้งในองค์กรและ นอกองค์กร พฤติกรรมการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรภายหลังประกาศตัวลาออก กลยุทธ์การ สื่อสารที่ใช้ในการให้กำลังใจผู้ที่ลาออกจากองค์กร พฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารและให้

ข่าวสารของคนที่อยู่ในองค์กรและการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกใหม่และพฤติกรรม การสื่อสารในการเข้าสู่องค์กรของผู้เปลี่ยนงานเพื่อเรียนรู้ในบทบาทใหม่ที่ได้รับ ตลอดจนถึงการปฏิสัมพันธ์และสิ้นสุดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ลาออกจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานเดิม เป็นต้น

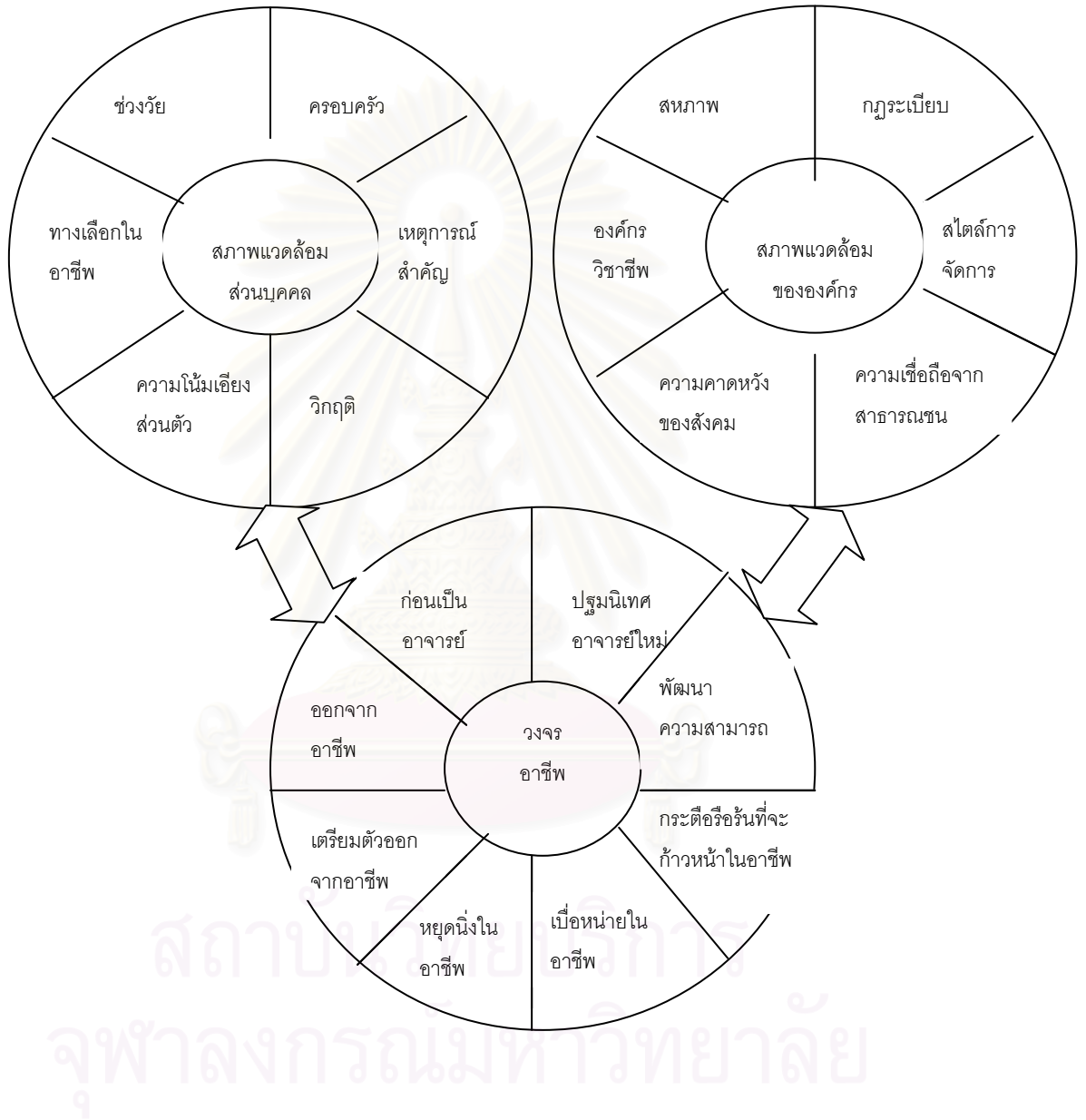
สรุป จากแนวความคิดการสื่อสารในกระบวนการหล่อหลอมเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรดังกล่าวข้างต้นอธิบายแนวคิดทั่วไปสำหรับการขัดเกลาหรืออบรมสมาชิกขององค์กร โดยทั่วไปนับตั้งแต่ก่อนเข้าสู่องค์กรจนถึงเข้าเป็นสมาชิกและออกจากองค์กร เมื่อนำมาใช้สำหรับการศึกษาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นองค์กร การศึกษา จึงสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการนับตั้งแต่คัดเลือกอาจารย์ใหม่เข้าสู่ระบบซึ่งสถาบันอุดมศึกษา โดยทั่วไปมักจะจัดให้มีการปฐมนิเทศรวมสำหรับอาจารย์ใหม่ โดยบางสถาบันฯ ได้มีนโยบายให้หน่วยงานย่อย ซึ่งก็คือโปรแกรมวิชา สาขา/ภาควิชาหรือคณะวิทยาศาสตร์เป็นผู้จัดหาพี่เลี้ยง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ใหม่ในการปฏิบัติงานและเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ กระบวนการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้ง รุ่นใหม่ รุ่นกลาง รุ่นอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งบริหารก็จะดำเนินไปตามระบบการปฏิบัติงานของแต่ละสถาบันฯ โดยบางสถาบันฯ อาจจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ขึ้นมารับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดโดยตรง ขณะที่บางสถาบันฯ อาจใช้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือสำนักฝึกอบรมและให้บริการทางวิชาการเป็นผู้จัดฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ ตามความจำเป็นและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงการศึกษา นอกเหนือจากการจัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยโปรแกรม สาขา ภาควิชาและคณะวิทยาศาสตร์เอง โดยกิจกรรมการสื่อสารองค์กรที่ใช้ในการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์ในสาขา อาจเป็นแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การขัดเกลาทางวิชาชีพ การฝึกอบรม การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การแสวงหาข้อมูลข่าวสารในองค์กร การให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลอื่น การพัฒนาความสัมพันธ์กับคนในองค์กร และ การต่อรองในเชิงบทบาท โดยอาจสรุปเป็นแบบจำลองได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในการล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกองค์กร

4.2 แบบจำลองการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ

Fessler & Christensen (1992:21-31) รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการหลายคน และสรุปขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ตามวงจรชีวิต ออกเป็น 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นก่อนเป็นอาจารย์ (preservice stage) 2) ขั้นปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ (induction stage) 3) ขั้นพัฒนาความสามารถ (competency building stage) 4) ขั้นกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ (enthusiastic and growing stage) 5) ขั้นเบื่อหน่ายในอาชีพ (career frustration stage) 6) ขั้นหยุดนิ่งในอาชีพ (career stability stage) 7) ขั้นเตรียมตัวออกจากอาชีพ (career wind down stage) และ 8) ขั้นออกจากอาชีพหรือเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้บริหารแทนการสอน (career exit stage) ทั้งนี้แบบจำลองได้อธิบายแนวคิดสำคัญของการพัฒนาอาจารย์แต่ละขั้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ ความหมาย คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบันที่ส่งผลักดันอาจารย์ให้เข้าสู่วงจรอาชีพ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนา แรงจูงใจในการพัฒนา และระบบการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ ดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 แสดงการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ

ที่มา : Fessler & Christensen (1992: 36)

จากภาพสามารถสรุปสาระสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละช่วง (Fessler & Christensen, 1992:251-261) ได้ดังนี้

4.2.1 ขั้นก่อนเป็นอาจารย์ (preservice stage) หมายถึง ช่วงของการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ในการทำบทบาทเฉพาะสำหรับระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงการเตรียมความพร้อมหรือการศึกษาในบทบาทใหม่อย่างต่อเนื่องด้วย โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้มักเป็นนักศึกษาที่เรียนในระดับอุดมศึกษาทั้งที่เรียนเต็มเวลาและนอกเวลา รวมทั้งผู้ที่มาศึกษาต่อซึ่งมักเป็นพนักงานประจำในองค์กร โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ได้แก่ ครอบครัวซึ่งมีบทบาทสำคัญในด้านกำลังใจและให้ทุนสนับสนุน ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาเอง รวมทั้งผู้ที่มาศึกษาต่อซึ่งอาจจะได้รับการสนับสนุนทั้งทุนและกำลังใจจากองค์กร ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับขั้นนี้ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ การให้เวลาในการคิดทบทวนสิ่งที่ได้ทำไปและได้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจเป็นเรื่องของการได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณ ความคาดหวังที่จะได้งานที่ดีในอนาคต การได้เงินเดือนเพิ่มและได้รับความชื่นชมว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ เพื่อน ครอบครัว อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น

4.2.2 ขั้นปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ (induction stage) หมายถึง ช่วงที่อาจารย์แต่ละคนจะได้รับการอบรมทางวิชาชีพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้ มี 3 ด้าน ได้แก่ เป็นผู้ที่ต้องการความยอมรับจากนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ผู้บริหาร และผู้ปกครองนักศึกษา ต้องการความสบายใจในการทำงานแต่ละวัน และต้องการเข้าใจสภาพความเป็นจริงซึ่งอาจสวนทางกับอุดมคติ โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน สำหรับคนที่เพิ่งเข้าเป็นอาจารย์ใหม่อาจเป็นเพราะความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานใหม่และทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ หรือปรับวิถีชีวิตตามบริบทแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันได้ ส่วนอาจารย์ที่กลับไปศึกษาต่ออันกำลังใจจากครอบครัวนับเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนา ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ประกอบด้วยกฎเกณฑ์และข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำอธิบายที่ชัดเจน ความคาดหวังที่เป็นไปได้ การมอบหมายงาน และกำลังใจจากผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับขั้นนี้ได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานหรือได้ทำบทบาทในระดับอุดมศึกษา การได้รับความ

ช่วยเหลือหรือคำปรึกษาในปัญหาเฉพาะเป็นการส่วนตัว การได้รับแนวคิดที่ทำได้จริงรวมถึง การได้สร้างเครือข่ายสำหรับพูดคุยและแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจ ประกอบด้วย สวัสดิการต่างๆ เช่น ได้รับการผ่อนผันหนี้สิน ผลประโยชน์ตอบแทนจากการ ประกันชีวิต ได้รับการปกป้องในขณะทำงาน รวมทั้งการได้รับฟังข้อเสนอแนะในเชิงบวกและ โอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถาบัน โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ การจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศสำหรับอาจารย์ใหม่ที่เหมาะสมกับวัย รวมถึงกำลังใจจากเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน

4.2.3 ขั้นพัฒนาความสามารถ (competency building stage)

หมายถึง ช่วงของการพยายามที่จะพัฒนาทักษะการสอน โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ใน ขั้นนี้ ได้แก่ เป็นผู้ที่ต้องการแสวงหาวัตถุดิบและกลยุทธ์การสอนใหม่ๆ เปิดรับความคิดเห็นใหม่ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ และเยี่ยมชมการเรียน การสอนของอาจารย์คนอื่น และเห็นว่าการงานสอนเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยอิทธิพลจาก สภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ ได้แก่ ความสามารถในการ ปรับตัวให้ยอมรับความจริงต่อสภาพการเรียนการสอนที่อาจสร้างความรู้สึกขัดแย้งหรือความ สงสัย และกำลังใจจากครอบครัวนับเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในช่วงนี้ ส่วนอิทธิพลจาก สภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ ความคาดหวังของสาธารณชนและการสนับสนุนในระดับ หน่วยงาน ในระดับภูมิภาคและในระดับประเทศซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนนโยบายส่วนตัว การ จ้างงานถาวร และกำลังใจจากอาจารย์ที่ดูแลหรือพี่เลี้ยงนับเป็นสิ่งสำคัญมาก ส่วนปัจจัยที่ จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับช่วงนี้ ได้แก่ ความร่วมมือกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในด้าน หลักสูตรหรือกลยุทธ์การสอนแบบใหม่ และการฝึกฝนประสบการณ์จริง ทั้งนี้แรงจูงใจในการ พัฒนาอาจประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น มีวัตถุดิบและอุปกรณ์การสอน พอเพียง มีโอกาสในการเยี่ยมชมห้องสอนอื่น มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เข้าอบรม หลักสูตรต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเพิ่มเติม และมีโอกาสในการเลือก ทำงานภาคฤดูร้อน โดยระบบการสนับสนุน อาจได้แก่ การสอนงานจากเพื่อนร่วมงาน ความ คิดเห็นและกำลังใจจากอาจารย์ที่ควบคุมดูแล และระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

4.2.4 ขั้นกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ (enthusiastic and growing stage)

หมายถึง ช่วงที่อาจารย์มีความสามารถในระดับสูงและมีความตั้งใจและ กระตือรือร้นในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยคุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ในขั้นนี้ ได้แก่ เป็นผู้ที่รักในวิชาชีพและพยายามไปทำงานทุกวัน มีความสุขในการได้ พูดคุยและสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาและพยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

การสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีความพึงพอใจและผูกพันในวิชาชีพในระดับสูง โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ ได้แก่ สภาพภาพส่วนตัวที่มั่นคง กำลังใจจากครอบครัว ประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย และเป้าหมายในชีวิตที่สอดคล้องกับงาน ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ องค์กรวิชาชีพที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงความไว้วางใจ และความสนับสนุนช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ควบคุมดูแล ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับช่วงนี้จะขึ้นอยู่กับที่ตั้งเป้าหมายต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง (self-impose growth needs) โอกาสในการก้าวเป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจประกอบด้วย การให้โอกาสในการเรียนขั้นสูง การให้โอกาสการลาพักเพื่อการพัฒนาตนเอง การให้โอกาสเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม การได้รับคำชมหรือความยกย่องจากองค์กร นักศึกษา ผู้ปกครอง และความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลา เป็นต้น โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ การประสานความร่วมมือในระดับบริหาร การประชุมพบปะกับอาจารย์ด้วยกัน (professional meeting) การให้เวลาสำหรับการทำวิจัยและอ่านตำรา การเสริมแรง การให้กำลังใจและการให้เสรีภาพทางวิชาการที่มากขึ้น

4.2.5 ขั้นเบื่อก้าวในอาชีพ (career frustration stage) หมายถึง

ช่วงที่อาจารย์เข้าใจสภาพความเป็นจริง รู้สึกเบื่อก้าวในการสอนและไม่พึงพอใจในงาน โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้ ได้แก่ ผู้ที่รู้สึกว่าตนถูกล้อคิดอยู่กับงานที่ไม่ได้ช่วยเติมเต็มความคาดหวัง (unfulfilling job) เครียดและเกลียดการไปทำงาน รวมถึงรู้สึกเหนื่อยล้า โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและความต้องการของครอบครัว ความเครียดที่เกิดจากลูก คู่สมรส และพ่อแม่ที่อายุมาก ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ กฎกติกากฎหรือข้อบังคับที่เพิ่มมากขึ้น ขาดกำลังใจหรือความสนับสนุนจากอาจารย์ที่ดูแล และจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งขาดโอกาสในการคิดสร้างสรรค์และขาดเสรีภาพทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับช่วงนี้ได้แก่ การพัฒนาทักษะให้ทันยุคทันสมัย การค้นหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกจากอาจารย์ที่ดูแลและนักศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และได้มีส่วนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ กำลังใจจากอาจารย์ที่ดูแล และระบบที่ปรึกษาส่วนตัวเพื่อให้ความช่วยเหลือเรื่องต่างๆ

4.2.6 ขั้นหยุดนิ่งในอาชีพ (career stability stage) หมายถึง ช่วงที่

อาจารย์รู้สึกหยุดนิ่งหรืออยู่ตัวในอาชีพ มีความสามารถในการทำงานแต่ไม่รู้สึกมุ่งมั่นที่จะต้องก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป อาจเรียกว่าเป็นช่วงหยุดนิ่ง จนกว่าจะได้รับภาระกระตุ้นจากองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้ได้แก่ ผู้ที่ทำงานตามค่าตอบแทนที่ได้รับ (a fair day's work for a fair day's pay) ปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานคาดหวัง ปิดรับงานอื่นและสอนอย่างเดียวโดยไม่เต็มใจรับงานหรือกิจกรรมพิเศษอื่น โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการและความเครียดจากปัญหาครอบครัวทำให้ต้องลดเวลาการทำงานลง ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ คำวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมทำให้อาจารย์ให้ความสำคัญกับการสอนอย่างเดียว ไม่ได้รับความเห็นใจและไว้วางใจจากพ่อแม่ผู้ปกครอง ถูกอาจารย์ผู้ดูแลและเพื่อนอาจารย์มองในภาพลบ ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับช่วงนี้ได้แก่ การส่งเสริมให้ทดลองและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ พัฒนาสไตล์การให้คำปรึกษาให้โอกาสได้ถามความคิดเห็นของเพื่อนอาจารย์ ให้เวลาเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนอาจารย์อื่น ให้เวลาพักเพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจประกอบด้วยคำชมของพ่อแม่ผู้ปกครองและนักศึกษา การให้สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ ห้องทำงานส่วนตัว และให้บริการงานธุรการเอกสารต่างๆ รวมถึงการเสริมแรงและให้โอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารมากขึ้น โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ กำลังใจหรือการชี้แนะจากเพื่อนร่วมงาน และการทดลองใช้กลยุทธ์การสอนแบบใหม่ รวมถึงการสอนเป็นทีมร่วมกับอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ

4.2.7 ขั้นเตรียมตัวออกจากอาชีพ (career wind down stage)

หมายถึง ช่วงที่อาจารย์ต้องการเตรียมตัวออกจากอาชีพนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะได้รับประสบการณ์ที่ดีเช่น ได้รางวัล หรือมีประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการสอนที่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้ได้แก่ ผู้ที่รู้สึกไม่มั่นใจในอนาคตและการเปลี่ยนแปลงในชีวิต หรือมีประสบการณ์เชิงบวกหรือเชิงลบจากงานหรือสภาพแวดล้อมรอบตัว โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ได้แก่ ครอบครัวและเพื่อน สุขภาพและฐานะการเงิน งานอดิเรกและกิจกรรมภายนอก ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ กฎระเบียบและข้อบังคับที่เข้มงวดและสไตล์การบริหารจัดการของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับช่วงนี้ได้แก่ โอกาสในพบปะและแบ่งปันประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญระหว่างผู้สอนด้วยกัน การให้คำชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ การเป็นพี่เลี้ยง และการสร้างหลักสูตร ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม

การทำงานที่น่าพอใจ การได้รับการยกย่องชื่นชมในฐานะที่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ สวัสดิการหรือค่าตอบแทนจากการประกันชีวิตที่ดีในกรณีที่ออกจากงาน ได้รับคำชมจากนักศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจ้างอาจารย์ มีเวลาพักสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณและการเปลี่ยนผ่านตำแหน่งงาน ได้รับโอกาสในการแข่งขันประกวดการตีความเชี่ยวชาญกับผู้บริหาร การได้ทำงานในองค์กรวิชาการและวิชาชีพ และ

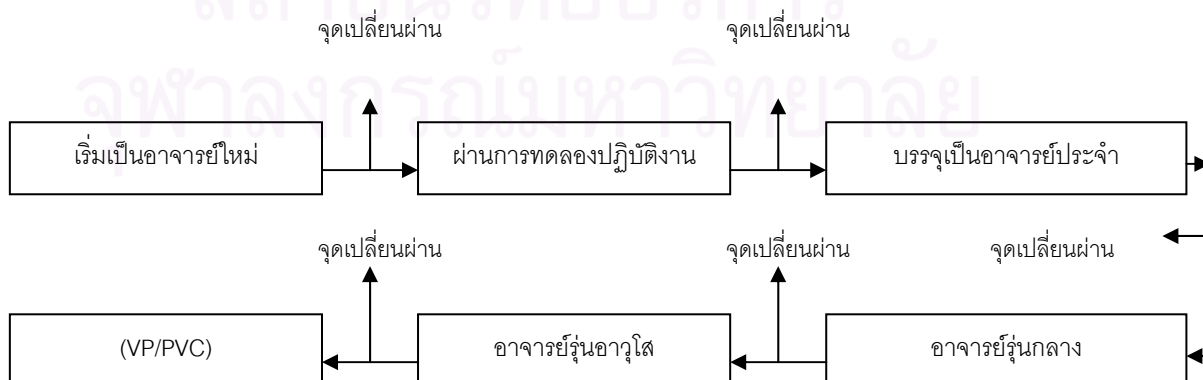
4.2.8 ขั้นตอนออกจากอาชีพหรือเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้บริหารแทนการ

สอน (career exit stage) หมายถึง ช่วงเวลาหลังจากที่อาจารย์เกษียณจากงานสอนเอง หรือ ด้วยเหตุผลอื่น หรืออาจจะเป็นช่วงของการว่างงานเพราะไม่ได้ทำงานตามที่คาดหวัง หรือ ออกจากอาชีพชั่วคราวเพื่อดูแลบุตร รวมถึงอาจเป็นช่วงของการเปลี่ยนบทบาทใหม่ เช่น เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ในขั้นนี้ อาจเป็นผู้ที่ไม่เต็มใจในการลาออก หรือเป็นผู้ที่กระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หรือเป็นผู้ที่ต้องการเวลาคิดทบทวน หลังจากทำสอนหนังสือมานานก็ได้ โดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการก้าวสู่การพัฒนาในขั้นนี้ ได้แก่ ช่วงวัยที่ทำให้ตัดสินใจว่าจะใช้เวลาที่เหลือในอาชีพนี้อย่างไร ความต้องการทำสิ่งที่ท้าทายซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนทางเลือกในอาชีพได้เช่นกัน ความต้องการของครอบครัวที่ทำให้ต้องเกษียณจากงานก่อนกำหนด หรือความจำเป็นด้านการเงินทำให้ต้องเปลี่ยนไปทำงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่วนอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของสถาบัน ได้แก่ ระเบียบที่ส่งเสริมให้อาจารย์เกษียณจากงานก่อนกำหนด นโยบายการลดคนที่บีบให้อาจารย์บางคนออกจากอาชีพทั้งที่ไม่เต็มใจ หรือการไม่ได้รับความสนับสนุนให้หยุดพักเพื่อทำงานวิชาการซึ่งก็อาจเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ออกจากอาชีพได้เช่นกัน เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำหรับ ช่วงนี้ ได้แก่ การให้เวลาหยุดพักเพื่อสำรวจทางเลือกในอาชีพอื่น การให้โอกาสในการแข่งขันประกวดการตีความบริหารหรือภาวะผู้นำในระดับสถาบันหรือระดับกลุ่มสถาบัน และการให้โอกาสในการแข่งขันความเชี่ยวชาญกับอาจารย์อื่นแม้ว่าจะออกจากงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งไปแล้ว ทั้งนี้แรงจูงใจในการพัฒนาอาจประกอบด้วย การได้สวัสดิการที่ดีสำหรับการเกษียณหรือเปลี่ยนเส้นทางชีวิต ได้ทำตามความต้องการของครอบครัว ได้ก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร โดยระบบการสนับสนุนอาจได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างงานในกรณีของนโยบายลดกำลังคน การจัดสัมมนาสำหรับผู้เกษียณหรือผู้ที่กำลังเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาดำรงตำแหน่งบริหารงานวิชาการ การให้สวัสดิการและการประกันชีวิตที่ดีหลังเกษียณงาน และการให้โอกาสในการทำประโยชน์ให้กับองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น

สรุป แนวคิดของ Fessler & Christensen (1992) ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมของสถาบันและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์ โดยเน้นให้เห็นว่าเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพสำหรับอาจารย์ไม่ได้มีลักษณะเป็นเส้นตรงแต่จะมีพลวัตขึ้นลงตามปัจจัยสภาพแวดล้อมดังกล่าว (Fessler & Christensen, 1992: 27) นอกจากนั้น ยังเสนอแนะวิธีการพัฒนาแรงจูงใจและการสนับสนุนในแต่ละขั้นซึ่งอาจใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับกำหนดปัญหา ออกแบบ และสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยได้ (Burke, Christensen & Fessler, 1983; Price, 1986; Burke et al., 1987, cited in Fessler & Christensen, 1992:33)

4.3 แบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

Nicholls (2001) ได้อธิบายแบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพ (trace the career path) สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยแบ่งเป็น 6 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นเริ่มเป็นอาจารย์ใหม่ (initial entry) 2) ขั้นผ่านการทดลองปฏิบัติงาน (completion of probation) 3) ขั้นบรรจุเป็นอาจารย์ประจำ (obtaining permanent position) 4) ขั้นเป็นอาจารย์รุ่นกลาง (mid-career academic) 5) ขั้นเป็นอาจารย์รุ่นอาวุโส (senior academic) และขั้นเป็นผู้บริหารงานวิชาการระดับสูง ได้แก่ รองอธิการบดีหรือว่าที่รองอธิการบดี (VP/PVC) แบบจำลองมีจุดเด่นตรงที่ให้ความสำคัญกับจุดเปลี่ยนผ่านก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่ (point of transition) ซึ่งหมายความว่าสถาบันจะต้องเตรียมการพัฒนาอาจารย์ให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ทุกครั้งนอกเหนือจากการพัฒนาอาจารย์ในระยะต่างๆ ตามปกติ รวมทั้งยังแสดงนัยยะของการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เป็นระยะๆ ด้วย ดังแผนภาพที่ 2.5



แผนภาพที่ 2.5 แสดงแบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์
ระดับอุดมศึกษา ที่มา : Nicholls (2001: 68)

จากแนวคิดของ Nicholls (2001) สามารถนำแนวคิดแบบจำลองลำดับขั้น วงจรอาชีพสำหรับผู้สอนระดับอุดมศึกษาของ Huberman (Huberman's model sequences of the teacher career cycle) มาเทียบเคียงเพื่อให้เห็นจำนวนปีที่ปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละช่วงของการพัฒนาเนื่องจากมีความสอดคล้องกันมาก ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระยะ คือ ระยะ 1 เริ่มจากปีที่ 1-3 เรียกว่า เข้าสู่การเป็นอาจารย์ใหม่ซึ่งเป็นช่วงของการค้นหาและสร้างความอยู่รอดในอาชีพ (career entry: survival and discovery) ระยะ 2 ปีที่ 4-6 เรียกว่า ขึ้นอยู่ตัวหรือเป็นอาจารย์ประจำ (stabilization) ระยะ 3 ปีที่ 7-18 เรียกว่า ขึ้นแสวงหาและสร้างความแตกต่าง (experimentation/ diversification) จนถึงตั้งคำถามเพื่อสร้างความตื่นตัวท้าทายในอาชีพ (shock-taking/ interrogations) ระยะ 4 ปีที่ 19-30 เรียกว่า ขึ้นอาวุโส (serenity) จนถึงอนุรักษ์นิยม (conservatism) และระยะ 5 ปีที่ 31-40 เรียกว่า ขึ้นลาออกหรือเปลี่ยนสู่ตำแหน่งทางการบริหารแทนการสอน (disengagement) (Huberman, 1989: 37, cited in Fessler & Christensen, 1992: 30) จะเห็นว่าระยะที่ 1 เทียบได้กับขั้นเป็นอาจารย์ใหม่และเข้าสู่ระบบการทดลองปฏิบัติงาน ระยะที่ 2 เทียบได้กับขั้นบรรจุเป็นอาจารย์ประจำ ระยะที่ 3 เทียบได้กับการเป็นอาจารย์รุ่นกลาง ระยะที่ 4 เทียบได้กับการเป็นอาจารย์รุ่นอาวุโส และระยะที่ 5 เทียบได้กับการเป็นผู้บริหารงานวิชาการในระดับสูง (PV/PVC)

หากพิจารณาถึงการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละช่วง Nicholls (2001: 68-71) ได้อธิบายไว้ว่า ขั้นเริ่มต้นเป็นอาจารย์ใหม่นั้น การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการในศาสตร์ที่สอน ความสามารถในฐานะผู้บรรยาย และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักต่างๆ นับเป็นสิ่งจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นการสอน การพัฒนารูปแบบการสอน การประเมินผลงานของนักศึกษา การสอนเสริมเป็นรายบุคคล การเขียนโครงร่างงานวิจัย การเข้าร่วมทำวิจัย การตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เข้าร่วมการสัมมนา และการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องตั้งคำถามว่าจะใช้วิธีจูงใจแบบใดเพื่อช่วยให้อาจารย์ใหม่สามารถทำบทบาทที่คาดหวังข้างต้นได้ และจัดเตรียมระบบสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทั้งในปัจจุบันและอนาคตสำหรับอาจารย์ใหม่ไว้ให้พร้อม โดยเฉพาะในช่วงของจุดเปลี่ยนผ่านเพื่อเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนก้าวสู่ขั้นของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน สถาบันจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้อาจารย์ใหม่ได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้ตามความคาดหวัง ดังนั้น การประเมินในขั้นแรกจึงควรเน้นที่การให้ข้อมูลและการพัฒนาที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ช่วยให้อาจารย์ใหม่มีความสามารถใน
ขั้นพื้นฐาน

2. ให้โอกาสอาจารย์ใหม่ได้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ทั้งในลักษณะของการสอน และจากการปฏิบัติงานจริง

3. ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของอาจารย์ใหม่
ส่วนการประเมินครั้งที่ 2 เมื่ออาจารย์ใหม่เข้าสู่ช่วงการประเมินผลการ
ทดลองปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญที่ความสามารถในการสอนเป็นหลัก ถ้าผลการประเมิน
เป็นที่น่าพอใจ ก็บรรจุเข้าเป็นอาจารย์ประจำที่มีการจ้างถาวร ทำให้มีจุดเปลี่ยนผ่านเกิดขึ้นอีก
ครั้ง ในครั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องตั้งคำถามว่าจะบริหารจัดการให้อาจารย์พัฒนา
ศักยภาพได้อย่างไร และจะมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างไร นอกจากนี้คำถาม
ทั้ง 2 ข้อนี้ ยังเป็นประเด็นให้สถาบันอุดมศึกษาต้องหาคำตอบสำหรับการพัฒนาอาจารย์ในขั้น
ต่อไปให้มีทักษะอื่นเพิ่มเติมตามความจำเป็นของยุคสมัยและตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น
การบริหารจัดการด้านการเงิน การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเรียนรู้นโยบายระดับประเทศและ
นานาชาติ พร้อมกับความสามารถในการสร้างความเป็นเลิศในการสอนและปรับเปลี่ยน
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ตลอดเวลา

สำหรับอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโส จะต้องได้รับการพัฒนาให้มี
วิสัยทัศน์กว้างขึ้นและเติบโตในวิชาชีพตามสายงาน (Millis, 1994:455, cited in
Nicholls, 2000: 4) ทั้งคณะและสถาบันต้องหาวิธีการให้อาจารย์ทั้ง 2 รุ่นนี้มีพลังในการ
สร้างสรรค์งาน หายเหนื่อยล้า รวมทั้งหากลยุทธ์หรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างโอกาสในการ
เรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับตัวเป็นคนใหม่ (self-renewal activities) ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วด้วย (Camblin & Steger, 2000:4)

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์จึงต้องทำให้แต่ละคนซึมซับคุณสมบัติ
เหล่านี้ทั้งในมิติส่วนบุคคลและมิติทางวิชาชีพ อาจารย์ที่ต้องการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและ
เติบโตก้าวหน้าในสายผู้สอนจะต้องให้ความสนใจในประเด็นนี้มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยน
ผ่านก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกครั้งทำให้การพัฒนาอาจารย์ในจุดเปลี่ยนผ่านก่อนเข้าสู่
ตำแหน่งใหม่ควรเน้นเป้าหมายสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาขีดความสามารถทั้งในแง่ของความรู้ สถานการณ์รอบด้านและ
ความต้องการของบริบทแวดล้อม

2. พัฒนาให้มีอิสระทางวิชาการ และการไม่พึ่งพาอาศัยใคร และลดการ
ขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้อื่น

3. พัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะกิจและงานประจำ
4. พัฒนาการเรียนรู้และทักษะที่สืบเนื่องจากการมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
5. พัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำบทบาทใหม่ ในอนาคตได้
6. พัฒนาให้มีความสามารถในการเพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ทางวิชาชีพ และ
7. พัฒนาเทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (reflection) และเรียนรู้จากสิ่งที่ทำด้วยตนเองทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของแต่ละคนให้ดีขึ้น

สรุป แบบจำลองการพัฒนาอาจารย์ตามเส้นทางในวิชาชีพของ Nicholls (2001) ให้ความสำคัญกับประเด็นการพัฒนาอาจารย์และวิธีการประเมินผลการพัฒนาในแต่ละชั้น รวมทั้งการพัฒนาความพร้อมในการก้าวสู่บทบาทใหม่ที่เรียกว่า จุดเปลี่ยนผ่าน (point of transition) ซึ่งเป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับขั้นหรือในลักษณะที่เป็นเส้นตรง (linear progression)

4.4 การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ

จากการศึกษาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพพบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 5 ช่วง คือ 1) การพัฒนาอาจารย์ก่อนเข้าสู่อาชีพ (pre-service phase) (National Communication Association, 2000) 2) การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สำหรับอาจารย์ใหม่ช่วง 2 ปีแรก (two-year faculty) (Rausch, 1986) 3) การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นกลาง (mid-career/tenured faculty) (Patton, 1982) 4) การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นอาวุโส (older member/post-tenured faculty) (Moore, 1986) และ 5) การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เกษียณอายุงานแล้ว (retirement phase) (Auer, 1982) มีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.4.1 การพัฒนาอาจารย์ก่อนเข้าสู่อาชีพ (pre-service phase)

สมาคมการสื่อสารแห่งสหรัฐอเมริกา (National Communication Association [NCA.], 2000: 7-11) ได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์หรือการสื่อสารไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาเกี่ยวกับ

โครงสร้างโปรแกรมการศึกษาด้านการสื่อสาร (structure of the communication education program) 2) การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ใหม่ (general studies for initial teacher preparation) 3) การศึกษาความรู้ด้านการสื่อสาร (knowledge of communication) 4) การศึกษาเทคนิควิธีการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ (professional education and pedagogical studies) 5) การศึกษาวิธีสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (professional collaboration and growth) และ 6) การฝึกประสบการณ์ด้านการสื่อสารในภาคสนาม (field-based experience for communication) มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างโปรแกรมการศึกษาด้านการสื่อสาร (structure of the communication education program) เป็นการวางโครงสร้างโปรแกรมที่ผสมผสานระหว่างการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ การสอนเนื้อหาเกี่ยวกับการสื่อสาร และประสบการณ์ในภาคสนามทั้งนี้เพื่อเตรียมผู้สอนที่มีความรู้รอบ มีความรู้หลากหลายสาขา และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสาขาได้

2) การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับบุคลากรอาจารย์ใหม่ (general studies for initial teacher preparation) เป็นการจัดทำหลักสูตรที่ครอบคลุมการศึกษารายวิชาทั่วไป และประสบการณ์ในสาขาศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้ในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการ

3) การศึกษาความรู้ด้านการสื่อสาร (knowledge of communication) เป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้และความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยจัดลำดับรายวิชาและประสบการณ์ที่เอื้อต่อความเข้าใจในโครงสร้าง ทักษะ แนวคิดสำคัญ ความคิด (idea) ค่านิยม (values) ข้อเท็จจริง วิธีแสวงหาคำตอบ และการใช้เทคโนโลยีในการสอนเกี่ยวกับการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อบรมมีความรู้ในศาสตร์การสื่อสารทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก รวมถึงความต้องการในเนื้อหาเฉพาะด้านสำหรับมลรัฐและภูมิภาคและความรู้เฉพาะแขนง เช่น การสื่อสารทางธุรกิจ และทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

4) การศึกษาเทคนิควิธีการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ (professional education and pedagogical studies) เป็นการเตรียมผู้อบรมให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนและทางวิชาชีพ เมื่อให้ผู้เข้าอบรมมั่นใจในความสามารถด้านการสอนพร้อมๆ กับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา ทางสังคม และทางกายภาพ ไปในเวลาเดียวกัน

5) การศึกษาวิธีสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าทาง

วิชาชีพ (professional collaboration and growth) เป็นการเตรียมผู้อบรมให้สามารถสะท้อนความรู้ที่ได้จากการวิจัยและความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง รวมถึงสามารถแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ (professional community) เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองและประสบการณ์ทางวิชาชีพ

6) การฝึกประสบการณ์ด้านการสื่อสารในภาคสนาม (field-

based experience for communication) เป็นการเตรียมผู้เข้าอบรมให้มีโอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการหรือห้องเรียนจริงภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่มีประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพอาจารย์ต่อไป

สรุป การพัฒนาอาจารย์ก่อนเข้าสู่อาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพที่จำเป็นต่อการสอนและการปฏิบัติการกิจในระดับอุดมศึกษาตลอดจนหนทางสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพใน 6 ด้านที่สำคัญ คือ 1) โครงสร้างโปรแกรมการศึกษาด้านการสื่อสาร 2) ศาสตร์ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ใหม่ 3) ความรู้ด้านการสื่อสาร 4) ความรู้ด้านเทคนิควิธีการสอนและวิชาชีพ 4) ความรู้เกี่ยวกับวิธีสร้างความร่วมมือและสร้าง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ 6) การฝึกประสบการณ์ด้านการสื่อสารในภาคสนาม

4.4.2 การพัฒนาอาจารย์ใหม่สาขาวิทยาศาสตร์ช่วง 2 ปีแรก (two-year faculty)

Rausch (1986: 83) กล่าวถึงปัจจัยสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมการพัฒนาตนเองไว้ 3 ประการ คือ 1) บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีมากขึ้น 2) จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นและมีความแตกต่างหลากหลาย และ 3) การตรวจสอบจากสังคมที่มีมากขึ้น สำหรับปัญหาอุปสรรคการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่ที่สำคัญมี 3 ประการ (Rausch, 1986: 83-84) ดังนี้

1) ปัญหาความเข้าใจผิดของอาจารย์ใหม่ที่ว่าพัฒนา

อาจารย์ก็คือการพัฒนาด้านการวิจัยหรือการตีพิมพ์ผลงานวิชาการเท่านั้น ทำให้อาจารย์คิดว่าการผลิตและตีพิมพ์ผลงานวิจัยเท่านั้นที่เป็นสิ่งจำเป็น และไม่เห็นความสำคัญของการสอนทั้งที่การสอนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับอาจารย์ใหม่ ความเข้าใจผิดนี้อาจส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพได้

2) **ปัญหาการขาดเวลาในการทำวิจัยและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไม่ให้โอกาสการลาพัก ทำให้อาจารย์ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตรวจสอบและหาแนวทางการแก้ไขด้วยการให้เวลาหรือหาวิธีการจูงใจรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมกำลังใจและให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

3) **ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร** ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนซึ่งมักจัดสรรให้กับโครงการวิจัย ขณะที่งบประมาณสนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการก็มักจัดสรรให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาแหล่งทุนจากภายนอก เช่น ภาคเอกชน และภาครัฐ หรือจัดเตรียมทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ไว้เป็นการเฉพาะ

สำหรับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ใหม่ Rausch (1986: 85) ได้เสนอแนวทางสำหรับอาจารย์แต่ละคน ภาควิชาและผู้บริหารสถาบันไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่แต่ละคน 2) แนวทางของภาควิชาต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ และ 3) แนวทางของผู้บริหารสถาบันต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ดังนี้

1) **แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่แต่ละคน**
ประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 6 ประการ คือ 1) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรวิชาการและวิชาชีพและการอ่านวารสารวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 2) การมีบทบาทเป็นผู้นำในองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ 3) การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การประชุมวิชาการ การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา 4) การทำวิจัยที่มีคุณภาพสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการได้ 5) การติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ที่สอนสาขาวิทยาศาสตร์ในสถาบันอื่นอย่างสม่ำเสมอ และ 6) การมีส่วนร่วมพัฒนารายวิชาหรือหลักสูตรใหม่ การเข้าร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายให้คำปรึกษาของสถาบัน (campus consultant network)

2) **แนวทางของภาควิชาต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่**
ประกอบด้วย แนวทางสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ใหม่ และ 2) การจัดทำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และสำหรับอาจารย์ใหม่รวมทั้งผู้บริหารที่ยังไม่ได้ศึกษาต่อ

3) แนวทางของผู้บริหารสถาบันต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 6 ประการ คือ 1) กำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์รวมทั้งขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ที่ทันยุคสมัย 2) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการของอาจารย์ 3) กำหนดรูปแบบการประเมินผลนักศึกษาแก่คณะ 4) ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อขอทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ 5) สร้างเครือข่ายที่ปรึกษาในสถาบัน (in-house consultant network) โดยใช้อาจารย์ที่มีอยู่ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสอน และ 6) ให้โอกาสอาจารย์พิเศษได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาโดยให้ค่าตอบแทนสำหรับการเข้าร่วมพัฒนาด้วย

สรุป ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ใหม่เป็นปัญหาในแง่ของความเข้าใจผิดว่าการพัฒนาเน้นที่การวิจัยหรือการตีพิมพ์ผลงานวิชาการเท่านั้น รวมถึงปัญหาการขาดเวลา ประสบการณ์ และขาดแคลนทรัพยากรในการวิจัย ซึ่งแนวทางการพัฒนาควรเน้นให้อาจารย์ใหม่ได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจหลัก โดยภาควิชา และผู้บริหารสถาบันมีหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านนโยบาย โครงการ กิจกรรม งบประมาณ เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายไปพร้อมๆ กัน

4.4.3 การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นกลาง (mid-career/tenured faculty)

Patton (1982) กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นกลางว่าเป็นเรื่องของความเหนื่อยล้า ซึ่งอาจมีสาเหตุจากความเครียดจากสถานการณ์เศรษฐกิจ การไม่ได้รับรางวัลจากการสอนและแบบแผนการสอนที่ซ้ำๆ พร้อมกับความรู้สึกส่วนตัวว่าไม่มีใครให้ความสนใจทำให้อาจารย์ในสาขาบางคนรู้สึกเบื่อหน่ายและรู้สึกเหมือนติดกับเงื่อนไขของการได้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับความสามารถ ขณะที่อีกหลายคนรู้สึกอยากทำอย่างอื่นนอกจากงานวิชาการซึ่งอาจมีสาเหตุจากไม่ได้รับแรงบันดาลใจ ชุ่นเคื่องใจที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสาขา เป็นต้น

จากปัญหาอุปสรรคข้างต้น Patton (1982) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รุ่นกลางสำหรับผู้บริหารไว้ 3 วิธี คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ในระยะยาวอย่างเป็นระบบ (systematic approach to long term planning) 2) การสร้างระบบรับเชิญภายในมหาวิทยาลัย (instituting intra-university visiting professorships) และ 3) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับมหาวิทยาลัยอื่น (promoting opportunities for faculty exchanges with other universities) ดังนี้

1) **การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์รุ่นกลางในระยะยาวอย่างเป็นระบบ** เป็นการจัดทำแผนการพัฒนาอย่างน้อย 3 ปีประกอบด้วยรายวิชาที่สอน งานวิจัยที่จะทำ หรืองานบริการอื่น ๆ รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่คาดหวังไว้ โดยกิจกรรมหลักอาจได้แก่ การให้เวลาพัก การให้ทุน การจัดกิจกรรมช่วงฤดูร้อน หรือการสอนภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละคนได้จัดทำแผนการพัฒนาตนเองและปรับแผนให้ทันสมัยทุกปีโดยวิเคราะห์ว่าแผนที่ทำในปีที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ หรือควรปรับเปลี่ยนการวางแผนในอนาคตอย่างไรบ้าง ส่วนแผนของหน่วยงานควรมีการปรับปรุงคุณภาพให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่และเพิ่มเติมประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนาพร้อมๆ กับจัดหาทรัพยากรอื่นที่จำเป็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาอาจารย์ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย ในกรณีที่อาจารย์รับผิดชอบสอนรายวิชาใดซ้ำๆ ทุกปี ควรเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้เลือก โดยอาจกำหนดแผนให้อาจารย์ได้ลาพักโดยให้ทุนสนับสนุน และส่งเสริมให้พัฒนารายวิชาที่อยู่ในความสนใจ หรือส่งเสริมให้ทำงานวิจัยหรือสอนเป็นทีมกับเพื่อนอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในวิชานั้นๆ เป็นต้น แนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการวางแผนจะทำให้อาจารย์รุ่นกลางแต่ละคนมีแรงบันดาลใจและเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยตนเองได้

2) **การสร้างระบบรับเชิญภายในมหาวิทยาลัย** เป็นการให้รางวัลตอบแทนด้วยการลาพักเพื่อทำผลงานวิชาการภายในมหาวิทยาลัย โดยอาจให้ลาพัก 1 ปีการศึกษาโดยไม่ต้องทำงานในภาควิชาพร้อมกับรับเงินเดือนภาคฤดูร้อนทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลาในการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ต้องการหรือได้สอนเป็นทีมสัก 1-2 รายวิชา ร่วมกับอาจารย์ต่างภาควิชาหรือต่างสถาบัน โดยสถาบันอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการให้ทุน แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีนี้จะทำให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ จากผู้อื่น เช่น ความรู้แบบสหสาขาวิชา ได้ทักษะพื้นฐานสำหรับรายวิชาที่เป็นปัญหา ได้สร้างสรรค์รายวิชาใหม่ๆ ที่บูรณาการศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน ได้ทบทวนรายวิชาที่สอนอยู่ ได้ทำโครงการวิจัยแบบสหสาขาวิชา ได้สัมผัสผลงานวิจัยแบบสหสาขาวิชา รวมทั้งได้ผลิตผลงานวิชาการและตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เป็นต้น กล่าวอีกนัย แนวทางการพัฒนาด้วยวิธีนี้จะทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ หรือมีความเป็นสหสาขาวิชาในตัวเองมากขึ้นซึ่งนับเป็นเป้าหมายสำคัญและควรปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาอาจารย์ในอนาคตด้วย

3) การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับ

มหาวิทยาลัยอื่น เป็นการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ต่างมหาวิทยาลัย ได้ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวก และได้ขยายมุมมองหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กว้างขวางขึ้น โดยอาจารย์ยังคงได้รับเงินเดือนประจำจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดเช่นเดิม

สรุป ในการพัฒนาอาจารย์รุ่นกลางสำหรับสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารในสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์ต้องให้ความสำคัญกับสัญญาณที่แสดงถึงความเครียดและความกดดันจากการทำงานของอาจารย์รุ่นกลางทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดอาการเหนื่อยล้า และมีการจัดทำแผนการพัฒนาอาจารย์รุ่นนี้ในระยะยาวโดยสื่อสารให้เข้าใจแผนที่ทำขึ้นอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้อาจารย์แต่ละคนได้เลือกแนวทางการพัฒนาตนเองดังได้กล่าวข้างต้น เช่น ได้ร่วมทำงานสอนหรือวิจัยกับอาจารย์ต่างภาควิชา ต่างศาสตร์ และต่างสถาบัน เป็นต้น

4.4.4. การพัฒนาอาจารย์รุ่นอาวุโส (older member/post-tenured faculty)

Moore (1986, 19-20) กล่าวว่าปัญหาการพัฒนาอาจารย์รุ่นอาวุโสมักเกิดจากปัญหาความเหนื่อยล้าจากการทำงานมานานและปัญหาการไม่ได้รับความสนใจทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ และไม่รู้จักวิธีการทำงานแบบใหม่เมื่อเทียบกับอาจารย์ใหม่ที่จะมีการเตรียมความพร้อมทางวิชาการก่อนเข้าเป็นอาจารย์มาอย่างดีทำให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการทำวิจัย มีความรู้ที่ทันยุคสมัยสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ และมีความสามารถในการทำวิจัยแบบใหม่ได้ดีกว่า

ดังนั้น ปัญหาของอาจารย์รุ่นอาวุโสจึงเป็นเรื่องของความไม่รู้ว่าจะจัดการกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างไรมากกว่าการไม่ต้องการความท้าทาย ทั้งนี้เพราะไม่ได้รับการพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมที่ทันการณ์เช่นเดียวกับอาจารย์ใหม่นั้นเอง จากเหตุผลนี้ทำให้อาจารย์รุ่นอาวุโสรู้สึกกลัวและไม่มั่นใจหากต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ทำให้ชอบที่จะทำงานแบบเดิมๆ เพราะรู้สึกคุ้นเคยมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่ต้องพัฒนาอาจารย์รุ่นอาวุโสอย่างจริงจังโดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้เลือกและได้ทำสิ่งที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Moore (1986,19-20) ได้แนวทางการพัฒนาอาจารย์รุ่นอาวุโสสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1) การวางแผนระยะยาวที่เป็นระบบตามวิธีการ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดอาจารย์แต่ละคนควรต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชาที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบแผนที่อาจารย์แต่ละคนทำขึ้นว่ามีเป้าหมายสอดคล้องกับความจำเป็นของภาควิชาและระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือไม่ ทั้งนี้กิจกรรมที่นำมาใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์อาจได้แก่ การให้ลาพัก การลดภาระงานสอน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุน และการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เมื่ออาจารย์แต่ละคนได้กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาตนเองแล้ว ภาควิชาหรือคณะควรให้โอกาสแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามที่เขียนไว้เองโดยไม่ต้องเข้าไปแทรกแซงหรือทำอะไรมาก แนวทางการพัฒนาด้วยวิธีนี้จะทำให้อาจารย์รุ่นอาวุโสแต่ละคนได้เลือกแสวงหาสิ่งที่ท้าทายและเส้นทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่อาจารย์ไม่ได้รับการพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมมาก่อน ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ เช่น หัวหน้าภาควิชาหรือคณบดี อาจต้องให้ความช่วยในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของภาควิชา ความต้องการของมหาวิทยาลัย และความสามารถของอาจารย์เอง โดยอาจจะใช้วิธีการพูดคุยกับอาจารย์ให้บ่อยครั้งขึ้นเพื่อให้เข้าใจเหตุผลและเห็นความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของภาควิชาจนกระทั่งอาจารย์สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาตนเอง และทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ บุคคลหรือแหล่งทุนที่ช่วยให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ

2) การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจ โดย

ผู้บริหารระดับภาควิชาหรือคณะ ควรทำหน้าที่ในการติดตามความก้าวหน้า ให้เวลาและใส่ใจต่อการส่งเสริมให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่อาจารย์รุ่นอาวุโสตลอดเวลา เนื่องจากอาจารย์กลุ่มนี้มักขาดความมั่นใจในตนเองและไม่ได้ถูกเตรียมความพร้อมหรือได้รับการพัฒนามาก่อน ทั้งนี้วิธีการสนับสนุนช่วยเหลืออาจได้แก่ การจัดหาทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม ถามข่าวคราวความคืบหน้า พูดคุยให้กำลังใจทั้งด้วยวาจาและด้วยการเขียนข้อความให้กำลังใจที่เป็นลายลักษณ์อักษรแม้ว่าจะเป็นความสำเร็จในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ และเมื่ออาจารย์ประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือทำโครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารก็ต้องรีบให้กำลังใจให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาอื่นๆ ต่อ และให้การยอมรับสำหรับการ

เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่ผ่านมา เช่น นำเสนอรายงานของอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองในจดหมายข่าวของมหาวิทยาลัย รายงานนี้เพื่อนอาจารย์คนอื่นทราบ เขียนบทความเผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ของนักศึกษาหรือหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น เป็นต้น

สรุป แนวทางการพัฒนาอาจารย์รุ่นอาวุโสสาขานิเทศศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีนี้มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้อาจารย์แต่ละคนมีกำลังกายและกำลังใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์และสิ่งแวดล้อมได้ด้วยตนเอง รู้สึกรับผิดชอบต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และประการสำคัญคือ สามารถกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมการพัฒนา บริหารจัดการหรือสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้เอง โดยเริ่มต้นจากการส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจโดยผู้บริหารภาควิชาหรือคณบดี ซึ่งหากอาจารย์รุ่นอาวุโสได้ทดลองทำสิ่งที่ท้าทายหรือ พัฒนาตนเองในครั้งแรกแล้วก็จะพัฒนาตนเองในโอกาสต่อไปได้เองโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากใครอีก

4.4.5 การพัฒนาอาจารย์ที่เกษียณอายุงานแล้ว (retirement phase)

Auer (1982: 25) ระบุปัญหาการพัฒนาอาจารย์ที่เกษียณอายุงานแล้วไว้ 3 ประเด็น คือ 1) ปัญหาด้านจิตวิทยาซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชาควรให้ความสำคัญกับปัญหานี้อย่างจริงจังพร้อมกับสร้างขวัญกำลังใจแก่อาจารย์แต่ละคน 2) ปัญหาการเบื่องานซึ่งหัวหน้าภาควิชาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจแก่อาจารย์มากขึ้น เช่น ทำให้อาจารย์รู้สึกมีศักดิ์ศรีหรือได้รับความยอมรับจากสาธารณชนและสายวิชาชีพ ทำให้รู้สึกว่ามีสถานภาพความเป็นอยู่ที่ดี การให้ค่าตอบแทน ค่าชดเชย ค่าสวัสดิการที่ดีจากการปฏิบัติหน้าที่ การให้สวัสดิการจากการลาออกหรือเกษียณอายุงาน เงินประจำปีหรือเงินชดเชยอื่นๆ ที่ดี รวมถึงการให้สวัสดิการและบริการต่างๆ ที่จะทำให้อาจารย์ที่เกษียณจากงานไปแล้วได้มีการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ประโยชน์ทางวิชาการแก่สถาบันได้อย่างต่อเนื่องเหมือนกับอาจารย์ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ โดยสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ที่มักจัดหาให้อาจารย์ที่เกษียณอายุงานแล้วมักมี 12 ประการ (Auer, 1982) ดังนี้

- 1) ได้รับเอกสารสิ่งพิมพ์ของสถาบัน เช่น รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร เอกสารข่าวของภาควิชา
- 2) ที่ทำงานภายในบริเวณเดียวกับภาควิชาหรือในที่ใกล้เคียงกัน โดยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อม เช่น โทรศัพท์ บริการงานธุรการ

- 3) ได้สิทธิให้บริการห้องสมุดและงานวิจัย (assignment of research carrels)
- 4) ได้เป็นเชิญเป็นผู้บรรยาย เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ
- 5) ได้สิทธิในการเป็นสมาชิกของชุมชนชมรมในคณะ
- 6) ได้สิทธิในการจอดรถยนต์
- 7) ได้สิทธิในการใช้หมายเลขประจำตัวพนักงาน
- 8) ได้สิทธิใช้รถยนต์
- 9) ได้ลดค่าธรรมเนียมการให้บริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- 10) ได้รับหนังสือพิมพ์ของมหาวิทยาลัยฟรี
- 11) ได้รับเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ของสมาคมศิษย์เก่า และ
- 12) ได้รับเอกสารอื่นที่ออกเป็นประจำในมหาวิทยาลัย
- ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่อาจารย์ที่

เกษียณอายุงานแล้วจึงให้ความสำคัญกับ 2 ประเด็น คือ การพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาการ และการพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัย โดยแนวทางการพัฒนาทั้ง 2 ด้านมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

1) **แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ** หลังจากที่อาจารย์เกษียณอายุงานแล้ว คณะควรสำรวจและจัดทำข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับผู้ที่เกษียณจากงานไปแล้วเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานให้อาจารย์เหล่านี้ได้เข้ามาร่วมมือบทบาท ทำกิจกรรมวิชาการ และทำงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง อาทิ

- ก) ให้เป็นที่ปรึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และที่ปรึกษาด้านการวิจัย ครอบคลุมถึงวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
- ข) ให้โอกาสในการเป็นผู้บรรยายหลักสูตรพิเศษ ผู้บรรยายรับเชิญเป็นครั้งคราว หรือมีส่วนร่วมในการเสวนาพูดคุยในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญและสนใจ
- ค) ให้โอกาสในการขอรับทุนสนับสนุนจากสถาบัน หรือความช่วยเหลือจากสถาบันในกรณีที่ต้องการขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก
- ง) ให้โอกาสในการเป็นตัวแทนเข้าร่วมในหน่วยงานการออกกฎระเบียบ (legislative bodies) ของสถาบันในกรณีที่มีหน่วยงานระดับคณะ พนักงานสาย ข. ของสถาบันหรือพนักงานทั่วไปได้โอกาสในการส่งตัวแทน
- จ) ให้โอกาสในการได้รับเชิญให้เข้าร่วมในงานครบรอบการสถาปนา งานรับปริญญา หรืองานพิธีการที่สถาบันจัดขึ้น

ด) ให้โอกาสในการส่งข้อมูลสำหรับการจัดทำรายงานประจำปี เช่น ความสำเร็จในวิชาชีพการทำโครงการ หรือการได้รับรางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณต่างๆ

2. แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย โดยผู้บริหาร

ระดับภาควิชาหรือคณะ ควรให้กำลังใจแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เกษียณอายุงานไปแล้ว ให้มีโอกาสนำการทำวิจัยเพื่อสำรวจและขยายองค์ความรู้ในศาสตร์ที่สนใจ และพัฒนาความก้าวหน้าด้านการวิจัย โดยใช้วิธีการต่างๆ ดังนี้

ก) ให้ความสำคัญกับอาจารย์ที่เกษียณตลอดวิชาชีพไม่ใช่เฉพาะช่วงที่ทำงานอยู่ในสถาบันเท่านั้น โดยทำให้อาจารย์รู้สึกว่าการวิจัยมีความสำคัญเหมือนกับการเรียนการสอน เพื่อให้งานวิจัยและงานสร้างสรรค์กลายเป็นความคาดหวังและวิถีทางพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ได้รับความยอมรับสำหรับผู้เกษียณอายุงาน

ข) ให้ชั่วโมงสอนแก่อาจารย์ที่เกษียณแล้วอย่างน้อย 1 วิชา เพื่อให้ทราบว่าอาจารย์แต่ละคนจะได้มีโอกาสในการทบทวนและประเมินการทำงาน ความเชี่ยวชาญและความสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังกระตุ้นให้สนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนให้ดีขึ้น

ค) ให้อาจารย์ที่เกษียณได้ทำวิจัยการสื่อสารในประเด็นหัวข้อที่เป็นปัจจุบัน และน่าสนใจ

ง) ให้กำลังใจแก่อาจารย์ที่เกษียณด้วยการจัดหาแหล่งทรัพยากรห้องสมุด อุปกรณ์ ทักษะด้านภาษาซึ่งจำเป็น และหาทุนสนับสนุนจากภายนอก

จ) ให้ความสำคัญกับข้อเสนองานวิจัยและส่งเสริมให้อาจารย์ที่เกษียณได้พัฒนาศักยภาพในระยะยาว

ฉ) ให้อาจารย์ที่เกษียณได้มีโอกาสเสริมสร้างกำลังใจในการทำวิจัยแก่เพื่อนอาจารย์ทั้งในกลุ่มที่มีอาวุโสน้อยและกลุ่มที่มีอาวุโสมาก โดยอาจจัดเสวนาเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นใหม่ๆ ในการทำวิจัย ให้ความช่วยเหลือในการบรรณาธิกรณแก้ไขงานเขียนของอาจารย์ใหม่และอาจารย์อาวุโส

ช) ให้อาจารย์ที่เกษียณได้มีโอกาสนำเสนอโครงการวิจัยที่ทำอยู่ในปัจจุบันอย่างน้อยปีละครั้ง

ซ) ให้อาจารย์ที่เกษียณได้มีโอกาสเสริมสร้างความรู้รอบด้าน (well rounded) เพื่อว่าจะได้ไม่เป็นแค่นักวิจัยหรือผู้สอนหนังสือเท่านั้น แต่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วม

ร่วมในการทำงานได้ครบทุกด้านเป็นอย่างดี เช่น ให้คำแนะนำด้านการวิจัยแก่นักศึกษา หรือเป็นที่ปรึกษานักศึกษา เป็นต้น

สรุป การพัฒนาอาจารย์ที่เกษียณอายุงานแล้ว ถือเป็นหน้าที่ของสถาบันที่จะต้องให้โอกาสการพัฒนาตนเองแก่อาจารย์ที่เกษียณอายุงานโดยเน้นที่การพัฒนา ด้านวิชาการและการวิจัยเป็นหลักและอย่างต่อเนื่อง โดยสถาบันสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและให้สิทธิในการใช้บริการต่างๆ เหมือนอาจารย์ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการให้คำแนะนำด้านวิชาการและหนทางสู่ความก้าวหน้าแก่อาจารย์รุ่นหลังและการสร้างสรรค์ประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษารวมทั้งสาขา ภาควิชา คณะและสถาบันโดยตรง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ตามวงจรอาชีพในบริบทของต่างประเทศทั้ง 5 ช่วง ซึ่งเน้นมุมมองต่อปัญหาและ แนวทางการพัฒนาอาจารย์พบว่ามีความสอดคล้องกันในประเด็นการพัฒนาที่เน้นให้อาจารย์ สามารถปฏิบัติภารกิจหลักได้อย่างครบถ้วน เข้าใจสาระของการพัฒนา มีการปรับตัวได้ทันกับ ความก้าวหน้าของศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ และแนวทางการพัฒนาที่ต้องเริ่มที่ตัวอาจารย์ แต่ละคนโดยภาควิชา คณะ และสถาบัน มีหน้าที่ในการให้การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมทั้งในด้านวัตถุประสงค์ด้วยการจัดทำนโยบาย แผน โครงการ กิจกรรม และ งบประมาณ และทางจิตใจด้วยการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือและกำลังใจ เป็นต้น โดยการ พัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ก่อนเข้าสู่อาชีพควรเน้นการเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพที่จำเป็นต่อการสอนและการปฏิบัติภารกิจในระดับอุดมศึกษาตลอดจนหนทางสู่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์รุ่นใหม่ควรเน้นสร้างความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและให้โอกาสในการพัฒนาด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าทางวิชาการโดยภาควิชาและผู้บริหารสถาบันให้การสนับสนุน นโยบาย โครงการ กิจกรรม เวลาและงบประมาณ การพัฒนาอาจารย์รุ่นกลางสาขานิเทศ ศาสตร์ต้องแก้ปัญหาความเหนื่อยล้า ความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสนใจและความรู้สึกเบื่อ โดย หน่วยงานควรจัดทำแผนพัฒนาในระยะยาวที่เป็นระบบ สร้างระบบรับเชิญและแลกเปลี่ยน อาจารย์ทั้งภายในและต่างสถาบัน การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์รุ่นใหม่ควรแก้ปัญหา ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน การไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงด้าน ต่างๆ และไม่รู้วิธีการทำงานแบบใหม่ โดยให้แต่ละคนได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยกำหนด เป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์คอยให้คำแนะนำการจัดทำ แผน ให้กำลังใจและความช่วยเหลือในการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาตนเองตลอดจน

ทรัพยากรที่จำเป็น และการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอายุงานควรเน้นที่การพัฒนาด้านวิชาการและการวิจัยเป็นหลักและอย่างต่อเนื่องโดยสถาบันสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและให้สิทธิในการใช้บริการต่างๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ ของนักวิชาการด้านการสื่อสารองค์กร นักการศึกษา และนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ ทั้ง 4 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมบุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (communication in organizational assimilation process) (Jablin, 2001) 2) แบบจำลองการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาตามวงจรอาชีพ (teacher career-cycle model) (Fessler & Christensen, 1992) 3) แบบจำลองเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา (progressive route of development) (Nicholls, 2001) และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ (National Communication Association, 2000; Rausch, 1986; Patton, 1982; Moore, 1986; Auer, 1982) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ (teacher career cycle based-professional development for communication arts faculty) เพื่อใช้ในการศึกษาปัญหาอุปสรรคการสื่อสาร และแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่สอดคล้องกับปัญหาและเหมาะสมกับอายุงานของอาจารย์ในสาขา โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากสถาบัน โดยเฉพาะระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ และการให้แรงจูงใจเป็นตัวผลักดันการพัฒนาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. การสื่อสารก่อนเข้าสู่องค์กร หรือ ชั้นก่อนเป็นอาจารย์สาขา

นิเทศศาสตร์ อธิบายถึงบทบาทของการสื่อสารต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพอาจารย์ การเลือกสถาบันอุดมศึกษาสำหรับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาด้านนิเทศศาสตร์ การเลือกคณะหรือสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการสมัครเข้าเป็นอาจารย์ประจำ โดยกลยุทธ์การหล่อหลอมที่สำคัญคือการเรียนรู้จากการศึกษาในหลักสูตร การฝึกผู้ช่วยสอนหรือผู้ช่วยวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา และการศึกษาเรียนรู้ผ่านสื่อ

2. การสื่อสารในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงการสื่อสารที่เกิดขึ้นในกระบวนการหล่อหลอมบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ทั้งแบบเป็นทางการที่มีการวางแผนไว้ชัดเจนและแบบไม่เป็นทางการหรือไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยภาควิชา คณะและ/หรือสถาบัน เริ่มตั้งแต่การเป็นอาจารย์ใหม่ อาจารย์รุ่นกลาง จนถึงเป็นอาจารย์รุ่นอาวุโสที่เริ่มอ่อนล้าและหยุดนิ่งในอาชีพ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 การสื่อสารในช่วงแรกเข้าองค์กร หรือการสื่อสารที่ใช้ในการหล่อหลอมอาจารย์ใหม่สาขาวิทยาศาสตร์ โดยกิจกรรมการสื่อสารที่ใช้ได้แก่การปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่แบบเป็นทางการในระดับสถาบันและ/หรือระดับสาขาวิทยาศาสตร์หรือการจัดหาที่เลี้ยงแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้อาจารย์ใหม่เรียนรู้ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการคิดและพฤติกรรมการทำงานในวิชาชีพอาจารย์ การทำความเข้าใจในบทบาทและภารกิจการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ความเป็นครู และเทคนิคการสอนสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ การทำความเข้าใจกับประสบการณ์ใหม่ที่อาจไม่เป็นตามความคาดหวังและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบทบาท วิธีการปฏิบัติงานและองค์กรได้

2.2. การสื่อสารในการหล่อหลอมสมาชิกใหม่เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเต็มตัว เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในขณะที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาศาสตร์ หมายถึงรวมทั้งอาจารย์รุ่นกลางและอาจารย์รุ่นอาวุโส ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสามารถด้านวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาสู่การเป็นบริหารขั้นต้น และผู้บริหารระดับกลาง ความเข้าใจสถานการณ์และบริบทการทำงานแบบใหม่ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำภารกิจหลักของอาจารย์และงานเฉพาะกิจ ตลอดจนความสามารถในปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาภาควิชา คณะและสถาบัน ตลอดจนการแข่งขันของสาขาศาสตร์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยในส่วนของอาจารย์รุ่นกลางจะเน้นที่การพัฒนาความสามารถ ด้านวิชาการ การสร้างก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาสู่การเป็นผู้บริหารขั้นต้นเป็นหลัก ขณะที่อาจารย์รุ่นอาวุโสจะเน้นการสื่อสารที่ช่วยแก้ปัญหาความเบื่อหน่ายในอาชีพ การหยุดนิ่งในอาชีพ การพัฒนาสู่การเป็นผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปรวมทั้งการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคนิควิธีการทำงานแบบใหม่ เป็นหลัก โดยกิจกรรมการสื่อสารที่นำมาใช้อาจได้แก่ การฝึกอบรม การมีระบบ ที่เลี้ยงแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารในองค์กร การให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลอื่น การพัฒนาความสัมพันธ์กับคนในองค์กร และ การต่อรองในเชิงบทบาท และ

3. การสื่อสารในช่วงออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ อธิบายถึง บทบาท หน้าที่ ตลอดจนแบบแผน และพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่เกิดขึ้นในขั้นเตรียมตัวออกจาก อาชีพ และ ขั้นตอนออกจากอาชีพของอาจารย์อาวุโสที่เกษียณอายุงานก่อนกำหนดหรือเกษียณอายุ งานตามปกติ โดยเน้นการพัฒนาความเป็นครูอาวุโส นักวิจัยอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิทยาศาสตร์ รวมถึงการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้บริหารระดับสูงแทนการสอน ดังภาพที่ 2.6



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.6 แสดงกรอบแนวคิดการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตามวงจรอาชีพ

5. กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

การนำกลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร มีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การสื่อสารที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการจัดทำ และพัฒนาแผนการสื่อสารโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การสร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสารที่ใช้ในการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผน การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจและระบบรางวัลที่สนับสนุนส่งเสริมแผน รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร (Goodstein, Nolan & Pfeiffer, 1993) ขณะที่การพัฒนาบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรไปพร้อมกันด้วย โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาซึ่งบ่อยครั้งพบว่าการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จล้มเหลว ทั้งนี้เพราะเน้นการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและการบริหารงานวิชาการเพียงด้านเดียวโดยไม่มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (Seyfarth, 1991: 187)

ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรจึงเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กัน และต้องดำเนินการควบคู่กัน ทั้งนี้ Lewis & Siebold (1998: 126-127) ได้เสนอกลยุทธ์การสื่อสารที่สำคัญซึ่งใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (information sharing) 2) การสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจ (vision and motivation) 3) การสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม (social support) 4) การสื่อสารเพื่อประเมินผลและให้ปฏิกิริยาตอบกลับ (evaluation/ feedback) 5) การสื่อสารเพื่อการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ (reward systems) 6) การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม (participatory structures) และ 7) การสื่อสารเพื่อขัดเกลาบทบาทใหม่ (role structures) แก่สมาชิก ทั้งนี้กลยุทธ์การสื่อสารทั้ง 7 ประการที่กล่าว สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร มีรายละเอียด (Lewis & Siebold, 1998: 127-128) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการ
เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์การสื่อสาร	แบบเป็นทางการ	แบบไม่เป็นทางการ
1.การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (information sharing)	-วิธีการแจ้งให้บุคลากรทราบ ช่องทางที่ใช้ในการแพร่กระจายข้อมูล -ประเภทของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่ ถ่ายทอดออกไปสู่บุคลากร -แหล่งสารที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดข่าวสาร บุคลากรที่ได้รับข่าวสาร และบริบทที่ เกี่ยวข้อง	-การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเข้าใจ และการตีความข้อมูลข่าวสาร -การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับกับใคร -ปัจจัยที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารมีความ น่าเชื่อถือ -แหล่งสารที่บุคลากรใช้สำหรับการ แสวงหาข้อมูลใหม่เพิ่มเติม
2.การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ วิสัยทัศน์และการจูงใจ (vision and motivation)	-วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์การนำ แนวคิดใหม่มาใช้ไปสู่อุปกรณ์ -กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อรณรงค์และจูง ใจให้บุคลากรยอมรับแนวคิดใหม่และ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย	-การกำหนดมุมมองใหม่เกี่ยวกับการนำ แนวคิดใหม่มาใช้โดยผู้ให้การสนับสนุน หรือผู้ต่อต้าน -วิสัยทัศน์ใหม่ที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ
3.การสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้ กำลังใจทางสังคม (social support)	-ประเด็นการสื่อสารเพื่อลดความกลัว หรือความวิตกกังวลแก่บุคลากร -วิธีการของผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้หรือ ผู้บริหารต่อการติดตามดูปฏิบัติการ ตอบสนองของบุคลากรต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น -ความจำเป็นในการสื่อสารเพื่อ ส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมระหว่าง บุคลากรด้วยกันเอง	-วิธีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและ ความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อส่งเสริม ให้กำลังใจและทำให้เกิดความสบายใจ ขึ้นในขณะที่นำแนวคิดใหม่มาใช้ -การให้ข้อมูลในเชิงการประเมินเกี่ยวกับ การนำแนวคิดใหม่มาใช้ในขณะที่มีการ สื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจ -ผลของการสื่อสารที่เกิดขึ้นกับบุคลากร และแนวคิดใหม่ที่น่ามาใช้

ตาราง 2.2 ประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการ
เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์การสื่อสาร	แบบเป็นทางการ	แบบไม่เป็นทางการ
4. การสื่อสารเพื่อประเมินผลและให้ปฏิกิริยาตอบกลับ (evaluation/ feedback)	<ul style="list-style-type: none"> - การแสวงหาข้อมูล การประเมินผลและปฏิกิริยาตอบกลับของบุคลากร - วิธีการสื่อสารในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลและข้อบกพร่องของ การนำแนวคิดใหม่มาใช้ในมุมมองของบุคลากร - วิธีแก้ปัญหของผู้บริหารเมื่อบุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบกลับในเชิงลบ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลที่ให้ปฏิกิริยาตอบกลับแก่บุคลากรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาใกล้ชิด - วิธีการที่บุคลากรใช้ในการแจ้งผลการประเมินหรือปฏิกิริยาตอบกลับแก่ผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้แบบไม่เป็นทางการ - การนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลแบบไม่เป็นทางการมาใช้ในการปรับแนวคิดใหม่เพื่อการพัฒนาองค์กร - เทคนิควิธีที่ทำให้การสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการปรับแนวคิดใหม่
5. การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ (reward structures)	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องและให้รางวัลต่อบุคลากรที่มีส่วนร่วมหรือมีผลงานในขณะที่น่าแนวคิดใหม่มาใช้ - ช่องทางการสื่อสารที่นำมาใช้สำหรับการให้ข้อมูลและการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากร - การตอบสนองของบุคลากรต่อระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การลงโทษหรือให้รางวัลต่อบุคลากรที่เข้าร่วมหรือเพิกเฉยต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง - วิธีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่บุคลากรใช้ในการรายงานผลการนำแนวคิดใหม่มาใช้
6. การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม (participatory structures)	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการสื่อสารที่ทีมนำ หรือผู้บริหารใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแก่บุคลากรต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้ - เวลาที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมดำเนินการ - รูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่องทางการสื่อสารที่ทีมนำและบุคลากรใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม - วิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - วิธีการสื่อสารเพื่อสร้างอิทธิพลของผู้นำแบบไม่เป็นทางการ - รูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้แก่บุคลากรได้มากที่สุด

ตาราง 2.2 ประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์การสื่อสาร	แบบเป็นทางการ	แบบไม่เป็นทางการ
7. การสื่อสารเพื่อขัดเกลาบทบาทใหม่ (role structures)	-วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการที่องค์กรใช้ในการคัดเลือกและอบรมที่มนำและบุคลากรให้เข้าใจบทบาทและสถานภาพใหม่ที่ได้รับ -วิธีการสื่อสารที่องค์กรใช้ในการสร้างเสริมประสบการณ์ที่สำคัญต่อการรับบทบาทใหม่แก่บุคลากร	-วิธีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่องค์กรใช้ในการอบรมที่มนำและบุคลากรให้เข้าใจบทบาทใหม่ที่ได้รับ -ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยอมรับบทบาทใหม่ของบุคลากร -ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อการประเมินบทบาทใหม่ของบุคลากร

ที่มา: ดัดแปลงจาก Lewis & Siebold (1998)

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ซึ่ง Lewis & Siebold (1998) เสนอไว้ดังตาราง 2.2 ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจ การส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม การประเมินผลและให้ปฏิริยาตอบกลับ การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารเพื่อขัดเกลาบทบาท จึงมีความครอบคลุมสำหรับนำมาใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่อาจเกิดจากความบกพร่องหรือการขาดการสื่อสารที่พอเพียงในด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทบทวนสาระสำคัญของแนวคิดและผลงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นความสำคัญของกลยุทธ์การสื่อสารแต่ละด้านต่อความสำเร็จในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรและองค์กรรวมถึงประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาในมุมมองของการสื่อสารที่นำเสนอโดยนักวิชาการ พร้อมกับตั้งข้อสังเกตต่อการประยุกต์ใช้และตั้งประเด็นคำถามสำหรับการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาในสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยตามลำดับ

5.1 กลยุทธ์การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (information sharing)

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดย Covin & Killmann (1990) ได้ศึกษารวบรวมประเด็นต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรในภาพรวมกว่า 900 ประเด็น และพบว่าความล้มเหลวของการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศหรือการไม่ได้ให้ข้อมูลที่พอเพียงแก่สมาชิกขององค์กรต่อสิ่งที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดจนเหตุผลที่ต้องทำอย่างชัดเจน รวมถึงการปิดบัง การไม่ซื่อสัตย์ และไม่ได้ป้องกันข่าวลือไว้ล่วงหน้าสามารถทำให้เกิดผลในเชิงลบต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมาก นอกจากนี้ Miller & Monge (1985) พบว่า การให้ข้อมูลสารสนเทศใดๆ ก็ตามแม้ว่าจะจะเป็นข้อมูลการประเมินผลในเชิงลบต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรก็ถือว่าเป็นประโยชน์มากกว่าการไม่มีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กรเลย ข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lewis & Seibold (1996) ที่พบว่า การประเมินผลในเชิงลบต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรสนใจพฤติกรรม การตอบสนองของบุคคลอื่นต่อแนวคิดใหม่/โครงการที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงการพูดคุยกับบุคคลอื่นเพื่อชดเชยการขาดประสิทธิภาพในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแบบเป็นทางการด้วย

นอกจากนี้ นักวิชาการท่านอื่น เช่น Johnson, 1990; Papa & Papa, 1990, Miller et al., 1994 ได้ศึกษาแหล่งสารและช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ใช้สำหรับลดความไม่แน่ใจที่เกิดขึ้นระหว่างการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดย Papa & Papa (1990) ได้ศึกษาผลกระทบของสารต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และพบว่างานวิจัยยังจำเป็นต้องศึกษาความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการต่อการเปลี่ยนแปลงด้วย นอกจากนี้ Papa & Papa (1990); Miller et al (1994) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรควรส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรได้มีโอกาสในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศมากขึ้นทั้งนี้เพราะจะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและตื่นตัวในการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับ การนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรเพิ่มเติม รวมทั้งมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการนำแนวคิดใหม่ๆ หรือการพัฒนาองค์กรระหว่างกันเองอันจะนำมาสู่การตัดสินใจว่าจะให้การสนับสนุนต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรหรือไม่ด้วยซึ่งจะเป็นการดีกว่าการทำให้บุคลากรเป็นผู้รับ

สารที่เฉื่อยชา (Miller et al,1994) โดย Papa & Papa (1990) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าองค์กรและผู้บริหารควรมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนความเห็นหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในขณะที่ของการทำงาน ซึ่งจะเป็นการง่ายกว่าการหาเวลาพูดคุยกันด้วยวิธีอื่น

Lewis & Siebold (1998: 131) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแบบเป็นทางการ มักเน้นที่ความคิดเห็นต่อรูปแบบการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแบบเป็นทางการของผู้นำแนวคิดใหม่/แผนมาปฏิบัติไปสู่สมาชิกขององค์กร ประเภทของข้อมูลข่าวสารที่บุคลากรเห็นว่าควรมีการถ่ายทอดหรือแบ่งปันมาสู่ตน ส่วนการแบ่งปันและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมักเน้นประเด็นคำถามที่ว่าข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการถูกแปลงสภาพเป็นข่าวลือขององค์กรได้อย่างไร อิทธิพลของปัจเจกบุคคลต่อการสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมหรือต่อต้านการนำแนวคิดใหม่/และการพัฒนาองค์กรมาใช้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ประเภทของข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพหรือมีประโยชน์ และประเภทของแหล่งสารที่น่าเชื่อถือสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการนำแนวคิดใหม่/และการพัฒนาองค์กรมาใช้

จากผลการวิจัยในเชิงประจักษ์ที่ระบุว่า การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรนำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ซึ่งถือเป็นแนวคิดใหม่สำหรับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษายุคปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแบบเป็นทางการจากองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ในระดับโปรแกรม สาขา ภาควิชา คณะ และ/หรือสถาบันมาสู่อาจารย์ในสาขาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแบบไม่เป็นทางการระหว่างอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้วยกันเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ในสาขามีความสนใจต่อการพัฒนาความสามารถในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการตลอดจนความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้อาจารย์ในสาขามีการแสวงหาและให้ข้อมูลใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระหว่างกันและมีการแลกเปลี่ยนมุมมองต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันและสังคม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการสร้างบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพออกไปรับใช้ตลาดแรงงานและสังคม

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามสำหรับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแบบเป็นทางการที่อาจนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ควรเน้นที่รูปแบบ/วิธีการหรือช่องทางทางการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แบบเป็นทางการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ ประเภทของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่องค์กรมักถ่ายทอด มาสู่อาจารย์ในสาขา รวมทั้งความต้องการและการให้ความสำคัญในข้อมูลข่าวสารของอาจารย์ในสาขาเอง ตลอดจนแหล่งสารที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์และบริบทที่เกี่ยวข้อง ส่วนการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแบบไม่เป็นทางการควรครอบคลุมถึงผลของการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่อการสร้างความเชื่อมั่นหรือเห็นพ้องในการพัฒนาตนเองแก่อาจารย์คนอื่น ประเภทของข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพหรือมีประโยชน์ ประเภทของแหล่งสารที่อาจารย์นิยมใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาเพิ่มเติม และประเภทของแหล่งสารที่น่าเชื่อถือสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น

5.2 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจ (vision and motivation)

Ford & Ford (1995) กล่าวว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่สร้างความล้มเหลวต่อการพัฒนาองค์กรก็คือ การที่องค์กรไม่ได้ทำให้อุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางที่ชัดเจนและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้

Cameron, Freeman & Mishra (1993) กล่าวว่า ความพยายามในการลดขนาดองค์กรมีประสิทธิผลมากที่สุดจะเกิดขึ้นในองค์กรที่มีผู้นำที่มีความคล่องตัว เก่งและมีความรู้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารให้อุคลากรรับวิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่ทำทนายได้อย่างชัดเจน เป็นผู้นำที่มีการกระตุ้นหรือ จูงใจบุคลากร กล่าวชื่นชมยกย่อง ใช้สัญญาณในการสื่อความหมายถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ในอนาคต และให้โอกาสบุคลากรเข้าพบและรู้สึกว่าได้ตนอยู่ในสายตาตลอด

Lewis & Siebold (1998: 132) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจบุคลากรแบบเป็นทางการ จะเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กลยุทธ์/และพฤติกรรมสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรของผู้นำไปยังบุคลากรที่จะนำมาสู่ความล้มเหลวและความสำเร็จในการแปลงแผนมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามประเภทของแผนพัฒนาองค์กร/ประเภทหรือลักษณะขององค์กร หรือคุณลักษณะของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาฯ ส่วนคำถามประเด็นคำถามสำหรับการสื่อสารวิสัยทัศน์และการจูงใจบุคลากรแบบที่ไม่เป็นทางการ มักเน้นศึกษาถึงกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและ

พัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคลากร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผลต่อการเปลี่ยนแปลงใน วิทยาลัยที่สร้างขึ้น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผลต่อการแปลงวิทยาลัยที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติ งานที่เกิดขึ้นแต่ละวัน เป็นต้น

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์นำมาซึ่ง การตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า การสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิทยาลัยและจูงใจให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เข้าใจความจำเป็นและ ทิศทางในการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาอาจารย์ในระดับ โปรแกรม สาขา ภาควิชา คณะ และ/หรือสถาบัน เป็นสิ่งสำคัญเพราะสามารถทำให้อาจารย์ใน สาขาแต่ละคนเข้าใจและลดการต่อต้านการพัฒนาได้ อีกทั้งยังอาจทำให้อาจารย์แต่ละคนร่วม กันกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่พึงประสงค์สำหรับตนเองและสาขาอันจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักที่มีความยั่งยืน มากขึ้น

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิทยาลัย และการจูงใจต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบเป็นทางการโดยผู้บริหารและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรครอบคลุมถึงการศึกษาวិธีการ/กลยุทธ์/และพฤติกรรมสื่อสาร เป้าหมายและวิทยาลัยการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่นำมาใช้ รวมถึงกลยุทธ์การ สื่อสารเพื่อจูงใจและจูงใจให้อาจารย์ยอมรับบทบาทการพัฒนาตนเองและร่วมกันกำหนด เป้าหมาย ส่วนคำถามประเด็นคำถามสำหรับการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่วิทยาลัยและจูงใจอาจารย์ ในสาขาแบบที่ไม่เป็นทางการ ควรศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และผลต่อการพัฒนาที่ เกิดขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้น การปรับเปลี่ยน วิทยาลัยหรือมีมุมมองต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาแบบใหม่ๆ และผลต่อการพัฒนาความ สามารถในการปฏิบัติภารกิจแต่ละวัน เป็นต้น

5.3 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม (social support)

การสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมมีความสำคัญต่อการปรับตัว ของบุคลากรในช่วงของการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ซึ่ง Miller (1995) ได้จำแนกหน้าที่ของการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม ไว้ 3 ประการ คือ หน้าที่ในการส่งเสริมให้กำลังใจด้านอารมณ์ (emotional support) หน้าที่ในการส่งเสริมให้ กำลังใจด้านข้อมูลสารสนเทศ (informational support) และหน้าที่ในการส่งเสริมให้กำลังใจ ด้านเครื่องมือ (instrumental support) ทั้งนี้หน้าที่ทั้ง 3 ประการสามารถช่วยให้นักวิชาการ

สามารถแก้ปัญหาความไม่มั่นใจ ความขัดแย้ง ความเครียด และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมโดยเฉพาะจากเพื่อนร่วมงานต่อการแก้ปัญหาและรับมือกับการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาของ Ashford's (1988) เกี่ยวกับการจัดการความเครียดของบุคลากรในช่วงที่องค์กรก้าวสู่ยุคของการเปลี่ยนผ่าน พบว่า การส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมด้วยการแบ่งปันความวิตกกังวลและแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกันนับเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สุดต่อการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีสงสัยว่าการส่งเสริมให้กำลังใจในด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรด้วยกันจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้สึกต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนความสำเร็จของกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้หรือไม่ด้วย

Lewis & Siebold (1998: 133-134) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาวิจัยการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมแบบเป็นทางการควรเน้นที่บทบาทการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมของผู้นำแนวคิดใหม่หรือแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมาใช้ โดยเฉพาะประเด็นของบริบทและวิธีการส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมของผู้บริหารหรือผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรลดความกังวลใจต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจด้านอารมณ์ซึ่งยังไม่ค่อยได้รับความสนใจในงานวิจัยมากเท่าที่ควร วิธีการติดตามตรวจสอบปฏิกิริยาตอบกลับของบุคลากรต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้ของผู้บริหารหรือผู้นำแนวคิดใหม่ และวิธีการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมให้กำลังใจที่ดีที่สุดที่จะช่วยลดความกลัวและความวิตกกังวลลงไปได้ ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ ควรศึกษาผลของการส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมโดยกลุ่มและเพื่อนร่วมงานทั้งในทางบวกและในทางลบ เช่น หน้าทีของการสนับสนุนทางสังคมที่เกิดขึ้นในเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ การให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรในเชิงลบที่มากเกินไป

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์ นำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่าการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการทั้งโดยผู้บริหารในสาขาวิชาและระหว่างอาจารย์ด้วยกัน อาจเป็นวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักได้ ลดความรู้สึกต่อต้านว่าการพัฒนาเป็นเรื่องของการบีบบังคับ เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์เป็นแนวคิดใหม่ และเริ่มได้รับความสนใจในการ

นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ดังนั้น หากผู้บริหารสถาบันฯ และผู้บริหารในระดับโปรแกรมวิชา สาขา ภาควิชาและคณะได้ใช้วิธีการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคลากรรุ่นใหม่ รุ่นกลาง และโดยเฉพาะรุ่นอาวุโส และสร้างบรรยากาศของการส่งเสริมให้กำลังใจให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ก็น่าจะช่วยให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ รู้สึกว่าตนได้รับความสนใจและความช่วยเหลือ เห็นประโยชน์ของการพัฒนาทั้งต่อตนเองและส่วนร่วมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเสมือนหนึ่งเป็นภาระงานที่ต้องทำมากกว่าการทำเพื่อหวังผลในการประเมินการปฏิบัติที่ดีเท่านั้น

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แบบเป็นทางการ ควรครอบคลุมถึงการศึกษาบทบาท กลยุทธ์และวิธีการสื่อสารของผู้บริหารในระดับสถาบัน โปรแกรม สาขา ภาควิชา และคณะที่ใช้ในการสร้างความตระหนักต่อการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้กำลังใจแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักตลอดเวลา ตลอดจนวิธีการติดตามตรวจสอบปฏิบัติการตอบสนองของอาจารย์ในสาขาต่อการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการควรศึกษาวิธีการสื่อสารที่ใช้ในการส่งเสริมให้กำลังใจที่ทำให้อาจารย์มีความสบายใจและลดความวิตกกังวลในการพัฒนาตนเอง ลักษณะและความบ่อยครั้งในการส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคมที่เกิดขึ้นจากเพื่อนอาจารย์และจากผู้บริหารที่เกิดขึ้นในการพูดคุย และปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้กำลังใจพร้อมกับการประเมินผลการพัฒนาโดยเพื่อนอาจารย์ในสาขาและผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

5.4 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการประเมินผล/การให้ปฏิกิริยาตอบกลับ (Evaluation/ Feedback)

Ashford & Cumming (1983) ศึกษาวิจัยพบว่า ปฏิกริยาตอบกลับช่วยสนองตอบความต้องการของปัจเจกบุคคลและองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ช่วยลดความไม่มั่นใจ ช่วยเสริมการรับรู้ภาพลักษณ์และจัดการภาพลักษณ์แก่บุคลากร และช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นได้ การประเมินผลและการให้ปฏิกิริยาตอบกลับในบริบทของการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร อาจพิจารณาได้อย่างน้อย 2 มุมมอง คือ 1) มุมมองของผู้นำแนวคิดมาใช้หรือการประเมินผลบุคลากรภายหลังการนำแนวคิดมาใช้ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคนิคกิจกรรมและโปรแกรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นการประเมินผลหรือให้ปฏิกิริยาตอบกลับแก่บุคลากรทั้งในเชิงลบได้แก่ การขาดประสิทธิภาพ หรือในเชิงบวกด้วยการให้คำชมต่อความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และ 2) มุมมองของ

บุคลากรหรือการประเมินผลแนวคิดใหม่ที่น่ามาใช้ ซึ่งจะเป็นการสื่อสารเพื่อประเมินผลและให้
 ปฏิริยาตอบกลับจากบุคลากรไปยังผู้บริหารหรือผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงวิธีการ
 หรือแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น (Lewis & Siebold, 1998: 134-135)

Lewis & Siebold (1998:135) เสนอประเด็นคำถามที่ใช้สำหรับ
 การศึกษาการสื่อสารเพื่อประเมินผลหรือให้ปฏิริยาตอบกลับแบบเป็นทางการว่าควรเน้นที่
 แหล่งสารที่บุคลากรใช้สำหรับการแสวงหาปฏิริยาตอบกลับ และวิธีการประเมินผลและให้
 ปฏิริยาตอบกลับแก่บุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือและประโยชน์ของ
 ปฏิริยาตอบกลับ การให้ความสนใจของผู้บริหารหรือผู้นำแนวคิดใหม่มาปฏิบัติต่อข้อกำหนด
 หรือความเปื้อน่าย รวมถึงข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาแผนการพัฒนาองค์กรของ
 บุคลากร วิธีการสื่อสารหรือถ่ายทอดความคิดเห็นทั้งในลักษณะของการประเมินผลและให้
 ปฏิริยาตอบกลับไปยังผู้บริหารหรือผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
 องค์กร รวมทั้งบุคลากรที่อยู่แถวหน้าในการแสดงปฏิริยาตอบกลับทางบวกหรือทางลบมาก
 ที่สุด สำหรับประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาการสื่อสารที่เกิดขึ้นในการประเมินผลและให้
 ปฏิริยาตอบกลับแบบไม่เป็นทางการ ควรเน้นที่กลยุทธ์ในการแสวงหาปฏิริยาตอบกลับของ
 บุคลากร ปริมาณหรือความบ่อยครั้งของการประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับใดที่
 มักจะเลยการประเมินผลและให้ปฏิริยาตอบกลับ แหล่งสารที่น่าเชื่อถือและมีประโยชน์ในการ
 แสวงหาปฏิริยาตอบกลับ ระดับการพึงพาหรือนำผลการประเมินและให้ปฏิริยาตอบกลับมา
 ใช้เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้บริหารระดับสูงและผู้นำ
 แนวคิดมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์นำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า
 การสื่อสารเพื่อประเมินผลหรือให้ปฏิริยาตอบกลับจากมุมมองของผู้พัฒนาซึ่งก็คือ ผู้บริหาร
 ระดับสถาบันฯ คณะและสาขาวิชา และจากมุมมองของอาจารย์ต่อบทบาทการพัฒนาอาจารย์
 ในสาขาที่เกิดขึ้นทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญต่อการ
 นำมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์และบทบาท การ
 พัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยโปรแกรมวิชา สาขา ภาควิชา คณะและสถาบัน ให้มีความสามารถ
 ในการพัฒนาด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติการกิจ
 หลักได้เป็นอย่างดี เพราะทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายได้เรียนรู้และเห็นข้อบกพร่องของการนำแนวคิดการ
 พัฒนาอาจารย์มาใช้ที่ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาเพิ่มเติม เช่น ประเด็น กิจกรรมและ
 กระบวนการพัฒนา การให้การสนับสนุน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ก็มีความจำเป็นต้องสร้าง
 วัฒนธรรมการประเมินผลและให้ปฏิริยาตอบกลับด้วยความเป็นธรรม มีความจริงใจและ

มุ่งหวังผลในเชิงบวกหรือการสร้างกำลังใจระหว่างกันทั้งในส่วนของการประเมินผลและให้
 ปฏิบัติการตอบกลับจากมุมมองของผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ และจาก
 มุมมองของอาจารย์ต่อการปรับปรุงบทบาทของโปรแกรม สาขา ภาควิชา คณะและสถาบันใน
 เวลาเดียวกันด้วย

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาการสื่อสาร
 เพื่อประเมินผลหรือให้ปฏิบัติการตอบกลับต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แบบเป็น
 ทางการจากมุมมองของผู้พัฒนาซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโปรแกรม สาขา ภาควิชา คณะและสถาบัน
 และจากมุมมองของผู้รับการพัฒนา ซึ่งก็คือ อาจารย์ในสาขา ได้แก่ วิธีการสื่อสารของผู้บริหาร
 ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลและให้ปฏิบัติการตอบกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือผล
 การพัฒนาตนเองของอาจารย์โดยโปรแกรม สาขา ภาควิชา คณะ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ถึง
 ความน่าเชื่อถือและประโยชน์ของปฏิบัติการตอบกลับต่อการพัฒนา การให้ความสนใจของ
 ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ในสาขาต่อข้อตำหนิ ความเบื่อหน่าย และ
 ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับ วิธีการสื่อสารที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง
 กับการพัฒนาอาจารย์ใช้ในการแก้ปัญหาปฏิบัติการตอบกลับในเชิงลบต่อแผน/ประเด็น/กิจกรรม
 การพัฒนาที่ได้รับจากอาจารย์ เป็นต้น สำหรับประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาการสื่อสารเพื่อ
 ประเมินผลและให้ปฏิบัติการตอบกลับแบบไม่เป็นทางการ ควรเน้นที่กลยุทธ์ในการแสวงหา
 ปฏิกริยาตอบกลับของอาจารย์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาตนเอง ปริมาณหรือความบ่อยครั้ง
 ของการประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ แหล่งสารที่อาจารย์ในสาขาให้ความเชื่อถือในการรับฟัง
 ความคิดเห็นและปฏิบัติการตอบกลับ ระดับการนำผลการประเมินและปฏิบัติการตอบกลับมาใช้ในการ
 การปรับปรุงการพัฒนาตนเองของอาจารย์แต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ วิธีการสื่อสารที่
 อาจารย์ในสาขาใช้เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลและให้ปฏิบัติการตอบกลับต่อกิจกรรม
 และแนวทางการพัฒนาไปยังผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้ที่ให้ปฏิบัติการตอบกลับ
 ทางบวกหรือทางลบต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขามากที่สุด และผลของการสื่อสารแบบไม่เป็น
 ทางการต่อการสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

5.5. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ (reward structures)

จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยน้อยมากที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อการยกย่องผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับแบบเป็นทางการที่องค์กรใช้เพื่อสร้างสรรค์ สรรหา และทำทนายบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้โบนัสพิเศษ และการยกย่องชื่นชมผลงาน รวมทั้งช่องทางการสื่อสารที่นำมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ก็มีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับแบบเป็นทางการสามารถคาดการณ์ความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้ เช่น งานของวิจัยของ (Leonard-Barton, 1987b; Mainiero & DeMichiell, 1986) ที่ระบุว่า การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับมีผลต่อการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Lewis & Siebold (1998: 136) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการศึกษารับรู้การสื่อสารที่ใช้ในการแพร่กระจายข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลและลงโทษบุคลากรที่เข้าร่วม/ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาในแบบที่เป็นทางการมักให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาไว้ซึ่งระบบการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลไปยังบุคลากร วิธีการสื่อสารหรือเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษไปสู่บุคลากร การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงคุณลักษณะของระบบการพิจารณาความดีความชอบที่จะนำมาสู่ความเป็นธรรม ความเท่าเทียม ประสิทธิภาพ และการจูงใจที่ดี ช่องทางการสื่อสารที่ใช้สำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลและการลงโทษ ได้แก่ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน จากบนลงล่างและการสื่อสารแนวระนาบ และแหล่งสารสำหรับการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับการให้รางวัลหรือการลงโทษที่มีประสิทธิภาพต่อการทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้นำแนวคิดใหม่หรือผู้เชี่ยวชาญการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และเพื่อนร่วมงาน ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการศึกษารับรู้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมักเน้นที่บทบาทของบุคลากรในการพัฒนาวิธีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการเพื่อการลงโทษหรือให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยตนเองและผลกระทบต่อสื่อสารขององค์กรเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลและการลงโทษแบบเป็นทางการ วิธีการสื่อสารของบุคลากรเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลและการลงโทษ ความสามารถของผู้นำแนวคิดใหม่ต่อการระงับปฏิกิริยาในทางลบของผู้ต่อต้านการนำแนวคิดใหม่มาใช้ เป็นต้น

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์นำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า การสื่อสารที่ใช้ในการแพร่กระจายข้อมูลที่เป็นทางการเกี่ยวกับการยกย่องอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหรือมีผลงานการพัฒนาตนเองเป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อน คณาจารย์และสังคมได้รับความสนใจจากผู้บริหารและอาจารย์ในสาขาน้อยมาก จึงควรมีการ ส่งเสริมให้กลายเป็นวัฒนธรรมในระดับบุคคล สาขา ภาควิชา คณะและสถาบันให้เป็นรูปธรรม โดยเร็วเนื่องจากสามารถนำสู่การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและความตื่นตัวในการพัฒนา ตนเองตามแบบอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังช่วยผลักดันให้อาจารย์ในสาขาที่ประสบ ผลสำเร็จหรือมีผลงานการพัฒนาตนเองอยู่แล้วให้มีความตั้งใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความ สามารถด้านต่างๆ ตลอดเวลาด้วย ส่วนในอนาคต ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าควรนำการสื่อสารมาใช้ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและแสวงหาแนวคิดร่วมกันของอาจารย์ในสาขาในระดับโปรแกรมวิชา สาขา ภาควิชา คณะและสถาบันต่อการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องและให้รางวัลที่ได้ มาตรฐานและครอบคลุมความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักสำหรับสาขาวิชา

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาคือ การสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ แบบเป็นทางการ ควรเน้นที่วิธีการและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่ใช้ในการยกย่องอาจารย์ที่มี ผลงานการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แหล่งสารที่มีประสิทธิผลในการทำให้อาจารย์ตื่นตัวใน การพัฒนาตนเองหรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาที่โปรแกรม/สาขา/ ภาควิชา/คณะ/และสถาบัน จัดได้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารสาขาวิชาและเพื่อนคณาจารย์ รวมทั้งวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการนำ ประเด็นการพัฒนาตนเองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปีและผลที่เกิดขึ้น ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาคือ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ควรเน้นที่บทบาท/วิธีการ/ ช่องทางการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่อาจารย์ใช้เพื่อแสดงความชื่นชมเพื่อนคณาจารย์ใน สาขาที่มีผลงานการพัฒนาตนเองและผลกระทบต่อการสื่อสารขององค์กรในการเผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับการยกย่องหรือให้รางวัลและการลงโทษแบบเป็นทางการ วิธีการสื่อสารแบบไม่เป็น ทางการที่อาจารย์ในสาขาใช้ในการประเมินแผน/ประเด็น/กิจกรรมการพัฒนา ความสามารถ ของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ต่อการระงับปฏิกริยาในทางลบของอาจารย์ที่ไม่เห็นด้วย หรือต่อต้านการพัฒนาเพราะมองว่าเป็นการเสียเวลาและไม่มีค่า เป็นต้น

5.6 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม (Participatory structures)

Cotton (1993) กล่าวว่า การสร้างการมีส่วนร่วมแก่บุคลากรในการนำแนวคิด เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิควิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร นับเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องนำแนวคิดใหม่มาใช้ วิธีการที่ถูกต้องและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบใหม่ได้ สอดคล้องกับ Miller & Monge (1986) ที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) และพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจและบรรยากาศการมีส่วนร่วม งานวิจัยของ (Monge & Miller, 1988) ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลในเชิงบวกต่อความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและการผูกพันกับองค์กร และงานวิจัยของ (Miller & Monge, 1986; Cotton, Vollrath, Froggatt, Lengnick-Hall, & Jennings, 1988) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผลผลิตด้วย ทำให้นักวิชาการด้านการสื่อสารมักเน้นประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาวิจัยที่นำมาสู่คำตอบที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรสามารถเป็นอุปสรรคหรือเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างไรนั่นเอง

Lewis & Seibold (1998: 138) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแก่บุคลากรในการนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรแบบเป็นทางการว่าควรเน้นที่บทบาทของผู้นำแนวคิดใหม่ต่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ช่วงเวลาที่นำการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ และช่วงเวลาที่มีการตัดสินใจร่วมกัน รูปแบบของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดผลผลิตหรือความสำเร็จในการนำแนวคิดมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรได้มากที่สุด หรือทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการควรศึกษา ช่องทางการสื่อสารที่ใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมต่อการนำแนวคิดมาใช้ บทบาทและวิธีการที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการนำแนวคิดมาใช้ วิธีการสื่อสารเพื่อสร้างอิทธิพลต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้ของผู้นำแบบไม่เป็นทางการ รูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรต่อการนำแนวคิดใหม่มาใช้ได้มากที่สุด รวมถึงปัจจัยเชิงสถานการณ์ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อวิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและองค์กร (Seibold & Shea, cited in Lewis & Seibold, 1998)

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์ นำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแก่บุคลากรในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ยังมีน้อยมากเนื่องจากการกำหนดแผนหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมักเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักฝึกอบรม สำนักหรือหน่วยพัฒนาบุคลากร และเผยแพร่ข้อมูลหรือแผนเพื่อให้บุคลากรสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจมากกว่าทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่องและขาดรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จึงควรนำการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยหน่วยงานระดับโปรแกรมวิชา สาขา ภาควิชา คณะและสถาบัน ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสาขาได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและหาข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาจัดทำแผน/ประเด็น/กิจกรรมการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลเพราะจะทำให้อาจารย์ในสาขาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาและถือเป็นความรับผิดชอบในการที่จะต้องผลักดันสิ่งที่ยุบรวมกันคิดให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม อันจะนำมาสู่การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและผลต่อการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบเป็นทางการ ควรเน้นที่บทบาทและวิธีการสื่อสารของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบต่อการจูงใจให้อาจารย์ในสาขาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ช่วงเวลาที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ในสาขาได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางการพัฒนา รูปแบบของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลในการทำให้อาจารย์ในสาขาเห็นความสำคัญหรือเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาตนเองได้มากที่สุด ปัจจัยเชิงสถานการณ์ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานจัดขึ้น ส่วนวิธีการศึกษาการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบไม่เป็นทางการ ควรเน้นที่ช่องทางการสื่อสารที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา บทบาทและวิธีการที่อาจารย์ในสาขาสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดประเด็น/กิจกรรมและแนวทางการพัฒนา วิธีการสื่อสารเพื่อสร้างอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์ของผู้นำแบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาอาจารย์ได้มากที่สุด

5.7 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาท (Role Structures)

กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาทนับเป็นกลไกที่ทำให้บุคลากรเรียนรู้พฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาท ค่านิยมและบรรทัดฐานใหม่ ตลอดจนสามารถพัฒนาภาพลักษณ์ของตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ที่ได้รับด้วย การนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทำให้บุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ บทบาท ทักษะ และสถานภาพทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร จากการศึกษางานวิจัยในเชิงประจักษ์พบข้อสรุปถึงความจำเป็นของการขัดเกลารoles หรือหลอมบุคลากรในระหว่างการนำแนวคิดหรือแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมาใช้ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำแนวคิดใหม่จึงมักจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่บุคลากรก่อนนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร ดังเช่น ผลการวิจัยเกี่ยวกับการขัดเกลาบทบาทของสมาชิกในองค์กรของ Feldman (1981) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งในเชิงบทบาทระหว่างกลุ่ม ตลอดจนบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มนับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการขัดเกลารoles หลอมให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้บทบาทใหม่ และงานวิจัยของ Comer (1991) ที่พบ ข้อสรุปว่าเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสำคัญมากในขณะของการสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาทหรือการแนะนำโครงการ

ยิ่งกว่านั้น บริบทที่บุคลากรมักถูกกำหนดให้ต้องเปลี่ยนบทบาทอาจสร้างความเครียดแก่บุคลากรเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผลการวิจัยทำให้เห็นว่า บางครั้งการสื่อสารในการขัดเกลาบทบาทที่เป็นทางการด้วยการประชุมนิเทศและการจัดหลักสูตรฝึกอบรมอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนของบุคลากรได้ ขณะที่การสื่อสารเพื่อการขัดเกลารoles หรือสอนงานแบบไม่เป็นทางการภายในกลุ่มงานที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้นอาจจะมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่อแนวคิด นโยบาย และการนำเทคโนโลยีใหม่และผลต่อการทำงานได้

Lewis & Seibold (1998: 140) เสนอประเด็นคำถามสำหรับการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาทใหม่ว่ามักเน้นที่วิธีการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการที่ใช้ในการขัดเกลารoles หรืออบรมให้บุคลากรยอมรับบทบาทใหม่ และบริบทของการนำแนวคิดใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสื่อสารในการขัดเกลาบทบาทใหม่และหลอมให้บุคลากรเข้าใจโครงการที่กำลังดำเนินการด้วย บทบาทการสื่อสารของผู้นำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และการสื่อสารที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากรเอง รวมทั้งบทบาทการเจรจาต่อรองที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำแนวคิดใหม่มาใช้

จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์นำมาซึ่งการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัยว่า การสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาทใหม่แก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้สามารถปรับตัวรับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอน การสอนเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนยังได้รับความสนใจในสถาบันอุดมศึกษาน้อยมากเนื่องจากสถาบันส่วนใหญ่จะเน้นการอบรมวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ให้แก่อาจารย์ในภาพรวมมากกว่าพัฒนาอาจารย์เฉพาะสาขาดังนั้น การศึกษาการสื่อสารในการขัดเกลารับรู้วิธีการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการในสาขาสำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์จึงอาจเน้นที่การศึกษาการสื่อสารที่เกิดขึ้นแบบเป็นทางการในลักษณะของการอบรมอาจารย์ในภาพรวม การสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการระหว่างอาจารย์ในสาขาด้วยตนเอง

ทั้งนี้ ประเด็นคำถามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาการสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาทหรือการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบเป็นทางการควรเน้นที่วิธีการสื่อสารที่เป็นทางการที่องค์กรใช้ในการคัดเลือกและอบรมให้ผู้นำแนวคิดใหม่และอาจารย์ในสาขาเข้าใจบทบาทในการพัฒนาตนเอง วิธีการสื่อสารที่องค์กรใช้ในการสร้างประสบการณ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้แก่อาจารย์ในสาขา บริบทของการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสื่อสารขององค์กรในการขัดเกลารับรู้บทบาทอาจารย์ในสาขาเรียนรู้อาจารย์ในการพัฒนาตนเองและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตลอดเวลา ส่วนประเด็นคำถามสำหรับการศึกษาการสื่อสารเพื่อพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แบบไม่เป็นทางการควรเน้นที่บทบาทและวิธีการสื่อสารที่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบใช้ในการหล่อหลอมให้อาจารย์ในสาขาเข้าใจและเรียนรู้บทบาทการพัฒนาตนเอง ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยอมรับและเรียนรู้บทบาทการพัฒนาตนเอง และปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อการประเมินบทบาทในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้น เป็นต้น

สรุป จากการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทั้ง 7 ประการ ประกอบด้วย การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการจูงใจ การส่งเสริมให้กำลังใจทางสังคม การประเมินผลและให้ปฏิกิริยาตอบกลับ การสื่อสารเพื่อยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และการสื่อสารเพื่อการขัดเกลาบทบาท ผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดในส่วนนี้ไปใช้สำหรับการพัฒนารอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเพื่อตอบปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการสื่อสารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาระบบ

การสื่อสารองค์การอื่นจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในอนาคตต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ความหมายของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 2) ภารกิจของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 3) บทบาทของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ 4) ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนาตนเอง 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ 4) การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ตามวงจรอาชีพ และ 5) กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ตลอดจนการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย โดยเน้นปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการของภาควิชา คณะและสถาบัน และปัญหาการสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย และ
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย

ดังภาพที่ 2.7 แบบจำลองกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยหน้า 136

ภาพที่ 2.7 แสดงแบบจำลองกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก และแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและ/ภาควิชา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตามปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร และแหล่งข้อมูลบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยใช้สำหรับการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ตลอดจนการอภิปรายผลการวิจัยตามปัญหาการวิจัยทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แหล่งข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1.1 หนังสือและเอกสารทั่วไป ได้แก่ ตำรา บทความทางวิชาการในหนังสือและวารสาร วิชาการ บทความในหนังสือพิมพ์ เอกสารที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของนักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษา รายงานผล

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ยุทธศาสตร์และแผนปฏิรูปอุดมศึกษาไทย กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจนเอกสาร โครงการและรายงานการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) เป็นต้น

1.1.2 เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ทั้งในระดับสถาบันและโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชา/หรือคณะ ได้แก่ คู่มืออาจารย์ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสถาบัน และโปรแกรม/สาขา/ภาควิชา/คณะ เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของหน่วย/ศูนย์พัฒนาคณาจารย์/หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักฝึกอบรม เป็นต้นแผนพัฒนาสถาบัน ฯ และโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชา/คณะ หนังสือรายงานประจำปี และ รายงานการศึกษาตนเองของสถาบันและโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชา/คณะ เป็นต้น

1.2 แหล่งข้อมูลเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ บทความวิจัย รายงานการวิจัยของนักวิชาการ ตลอดจนรายงานการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. แหล่งข้อมูลบุคคล ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ที่รับผิดชอบงานสอนวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสังกัดโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชาหรือคณะที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก รวม 12 กลุ่มสาขาวิชาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ในสังกัดของรัฐและเอกชนทั้งสิ้น 80 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยใช้สำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกและการวิจัยเชิงสำรวจ ดังนี้

2.1 แหล่งข้อมูลบุคคลสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึก หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยในสังกัดภาครัฐและเอกชนดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยเลือกมากลุ่มหนึ่งสำหรับการศึกษานำร่องเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นเบื้องต้นต่อสภาพปัญหาของสาขานิเทศศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ตลอดจน

แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สำหรับนำมาใช้ในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ตลอดจนการอภิปรายผลการวิจัยตามปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 แหล่งข้อมูลบุคคลสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ อาจารย์ประจำ

สาขานิเทศศาสตร์ทุกคนที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชนรวม 80 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยใช้สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นภายหลังจากการศึกษานำร่องในข้อ 2.1 ทั้งนี้เพื่อตอบปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าว

ประชากร

การระบุกุ่มประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของไทยที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จากเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยในสังกัดของรัฐและเอกชนทั่วประเทศในเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 พบว่ามีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ทั้งสิ้น 80 แห่ง¹ รวม 12 กลุ่มสาขาวิชา ทำให้ประชากรสำหรับการวิจัยนี้ จึงได้แก่ อาจารย์ประจำที่สังกัดโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชาหรือคณะที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้ง 12 กลุ่มสาขาวิชาของสถาบันอุดมศึกษาไทยในสังกัดของรัฐและเอกชนทั้งหมด 80 แห่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั่วประเทศ

จำนวน 55 แห่ง แบ่งเป็น 1) มหาวิทยาลัยจำกัดรับ 53 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม 12 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 36 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง และ มหาวิทยาลัยในกำกับ 2 แห่ง และ 2) มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง

¹ ไม่นับรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรแต่ยังไม่เปิดรับนักศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร หรืออยู่ในระหว่างการทำโครงการจัดตั้งคณะ เช่น วิทยาลัยศรีโสภณ มหาวิทยาลัยทักษิณ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยเวบสเตอร์ (ประเทศไทย) ฯลฯ

2. กลุ่มอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง แบ่งเป็น มหาวิทยาลัย 22 แห่ง และวิทยาลัย 3 แห่ง ดังประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรนิเทศศาสตร์	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวน ผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบ สอบถาม
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (55 แห่ง)				
1. มหาวิทยาลัยจำกัดรับ (53 แห่ง)				
1.1 มหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงฯเดิม (12 แห่ง)				
ภาคเหนือ (3 แห่ง)				
1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	คณะกรรมการสื่อสารมวลชน	20	-	3
2) มหาวิทยาลัยนเรศวร -วิทยาเขตพิษณุโลก -วิทยาเขตพะเยา	คณะวิทยาการจัดการและ สารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	25	1	10 (9) (1)
3) มหาวิทยาลัยแม่โจ้	คณะสารสนเทศและการ สื่อสาร	5	-	-
ภาคอีสาน (2 แห่ง)				
4) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะวิทยาการสารสนเทศ	10	-	5
5) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	ภาควิชาวิทยาศาสตร์	5	1	-
ภาคใต้ (1 แห่ง)				
6) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	คณะวิทยาการสื่อสาร	20	1	9
ภาคกลาง (6 แห่ง)				
7) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	คณะนิเทศศาสตร์	65	-	18
8) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	คณะวารสารศาสตร์และ สื่อสารมวลชน	45	2	1
9) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	คณะภาษาและการสื่อสาร	5 จาก 19	2	-
10) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน	สาขาการสื่อสารมวลชน คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	1	3
11) มหาวิทยาลัยบูรพา	ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ฯ	9	1	7
12) มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา	สาขา entertainment media	7	-	-

ตารางที่ 3.1 แสดงประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์
ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรนิเทศศาสตร์	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวนผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบ สอบถาม
1.2 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (36 แห่ง)				
กลุ่มล้านนา (4 แห่ง)				
13) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	7	-	3
14) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	12	1	3
15) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	6	-	4
16) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	7	-	6
กลุ่มพุทธชินราช (4 แห่ง)				
17) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	-	-
18) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	11	-	10
19) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	10	-	5
20) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	-	4
ภาคอีสาน (8 แห่ง)				
กลุ่มอีสานเหนือ (3 แห่ง)				
21) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	9	1	5
22) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	4	-	4
23) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	6	1	-
กลุ่มอีสานใต้ (5 แห่ง)				
24) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	10	1	3
25) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	3	-	-
26) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	6	1	6

ตารางที่ 3.1 แสดงประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์
ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรนิเทศศาสตร์	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวนผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบสอบถาม
กลุ่มอีสานใต้ (5 แห่ง) (ต่อ)				
27) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	4	-	2
28) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	2	-	2
กลุ่มทักษิณ (5 แห่ง)				
29) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	10	1	7
30) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีฯ	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	9	-	2
31) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	-	3
32) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	8	-	5
33) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	8	-	-
กลุ่มรัตนโกสินทร์ (6 แห่ง)				
34) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	15	1	-
35) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	1	4
36) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	46	2	5
37) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	15	1	10
38) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้า	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	15	1	5
39) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	13	1	8
กลุ่มศรีอยุธยา (5 แห่ง)				
40) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนดิรินทร์	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	6	-	5
41) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	6	1	5
42) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	6	-	5

ตารางที่ 3.1 แสดงประมาณการจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์
ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรนิเทศศาสตร์	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวนผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบสอบถาม
กลุ่มศรีอยุธยา (5 แห่ง) (ต่อ)				
43) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	12	-	6
44) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	12	1	7
กลุ่มทวารวดี (4 แห่ง)				
45) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	8	2	4
46) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	4	-	4
47) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	-	2
48) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	5	-	5
1.3 กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (3 แห่ง)				
49) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร -วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร -วิทยาเขตเทเวศร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	12	1	4
50) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	30	1	25
51) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ - วิทยาเขตบพิตรพิมุข	ภาควิชาเทคโนโลยีการพิมพ์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	-	8
1.4 มหาวิทยาลัยในกำกับ (2 แห่ง)				
52) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	สาขาวิชานิเทศศาสตร์ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม	4	1	3
53) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	สาขาวิชานิเทศศาสตร์ สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์	6	1	4
2. มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (2 แห่ง)				
54) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	สาขาวิชานิเทศศาสตร์	26	2	5
55) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะมนุษยศาสตร์ฯ ภาควิชาการโฆษณาและการ ประชาสัมพันธ์ คณะบริหารฯ	19	2	7

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัด
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรนิเทศศาสตร์	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวนผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบสอบ ถาม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (25 แห่ง)				
1. มหาวิทยาลัย (22 แห่ง)				
ภาคเหนือ (4 แห่ง)				
56) มหาวิทยาลัยพายัพ	สาขาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	15	1	8
57) มหาวิทยาลัยโยนก	คณะนิเทศศาสตร์	9	1	9
58) มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	คณะนิเทศศาสตร์	5	-	-
59) มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น	คณะนิเทศศาสตร์	5	-	-
ภาคอีสาน (2 แห่ง)				
60) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	คณะนิเทศศาสตร์	17	1	10
61) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	คณะนิเทศศาสตร์	8	-	-
ภาคใต้ (1 แห่ง)				
62) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	คณะนิเทศศาสตร์	5	1	4
ภาคกลาง (15 แห่ง)				
63) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	คณะนิเทศศาสตร์	75	1	31
64) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	คณะนิเทศศาสตร์	25	-	19
65) มหาวิทยาลัยเกริก	คณะนิเทศศาสตร์	15	1	1
66) มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	คณะนิเทศศาสตร์	13	2	10
67) มหาวิทยาลัยสยาม	คณะนิเทศศาสตร์	21	2	12
68) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	คณะนิเทศศาสตร์	52	1	11
69) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	คณะนิเทศศาสตร์	30	1	20
70) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	คณะนิเทศศาสตร์	42	2	7
71) มหาวิทยาลัยรังสิต	คณะนิเทศศาสตร์	35	2	16
72) มหาวิทยาลัยศรีปทุม	คณะนิเทศศาสตร์	27	1	16
- วิทยาเขตบางเขน				(10)
- วิทยาเขตชลบุรี				(6)
73) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	สาขาวิทยาศาสตร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ	4	1	2
74) มหาวิทยาลัยคริสเตียน	สาขาวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และ นิเทศศาสตร์	7	1	-
75) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	คณะนิเทศศาสตร์	12	-	2
76) มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะนิเทศศาสตร์	4	-	-
77) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวฯ	คณะนิเทศศาสตร์	5	-	3

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรอาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัด
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ภาควิชาหรือคณะที่รับผิดชอบ หลักสูตรวิทยาศาสตร	จำนวน ประชากร โดยประมาณ	จำนวนผู้ให้ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้ตอบ แบบสอบถาม
2. วิทยาลัย (3 แห่ง)				
ภาคอีสาน (2 แห่ง)				
78) วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	คณะวิทยาศาสตร์	7	1	4
79) วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์	7	-	-
ภาคกลาง (1 แห่ง)				
80) วิทยาลัยทองสุข	คณะวิทยาศาสตร์	3	1	-
รวม		1,107 คน	55 คน	447 คน

กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการ
สัมภาษณ์เจาะลึก และกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึก

จากประชากรข้างต้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants)
สำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกมีความครอบคลุมและมีคุณลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี
ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยจำแนกกลุ่ม
ตัวอย่างตามประเภทสถาบันที่สังกัดทั้งนี้โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา (สกอ.) ดังรายละเอียดที่ได้กล่าวไว้ในส่วนของประชากร ดังตารางที่ 3.1

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาเพื่อกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการประมาณค่าร้อยละ โดยใช้สูตรต่อไปนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544: 121)

$$n = \frac{1}{\left[\frac{4e^2}{Z} \right] + \left[\frac{1}{N} \right]}$$

โดยที่

n = ขนาดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้
ให้เกิดขึ้นได้ 1% = .01

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด .05การเปิด
มีค่า 1.96

N = จำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 80

$$n = \frac{1}{\left[\frac{4 \times (0.01)^2}{(1.96)^2} \right] + \left[\frac{1}{80} \right]}$$

$$n = 43.6678 \text{ หรือเท่ากับ } 44 \text{ สถาบัน}$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกสถาบันอุดมศึกษาสำหรับกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 45 สถาบัน โดยให้ครอบคลุมในแต่ละชั้นตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด (ดูรายละเอียดในตารางที่ 3.1) ทำให้ได้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 28 แห่ง จากจำนวน 55 แห่ง และ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 17 แห่ง จากจำนวน 25 แห่ง สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วยจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 34 คน จำแนกตามสถาบันที่สังกัด ดังนี้ 1) อาจารย์ 9 คน ของมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม 7 แห่ง จากจำนวน 12 แห่ง 2) อาจารย์ 17 คน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 15 แห่ง จากจำนวน 36 แห่ง 3) อาจารย์ 2 คน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2 แห่ง จากจำนวน 3 แห่ง 4) อาจารย์ 2 คน ของมหาวิทยาลัยในกำกับ 2 แห่ง จากจำนวน 2 แห่ง และ 5) อาจารย์ 4 คน ของมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง จากจำนวน 2 แห่ง ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 21 คน จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด ดังนี้ 1) อาจารย์ 19 คน ของมหาวิทยาลัย 17 แห่ง จากจำนวน 25 แห่ง และ 2) อาจารย์ 2 คน ของวิทยาลัย 2 แห่ง จากจำนวน 3 แห่ง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถาบันที่สังกัด

ประเภทสถาบัน	จำนวนสถาบันทั้งหมด	จำนวนสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์	จำนวนประชากร	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (55 แห่ง)	55	28	34	659	261
1. มหาวิทยาลัยจำกัดรับ (53 แห่ง)	53	19	28	594	242
1.1 มหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงฯเดิม (12 แห่ง)	12	7	9	223	56
1) ภาคเหนือ (3 แห่ง)	3	1	1	50	13
2) ภาคอีสาน (2 แห่ง)	2	1	1	15	5
3) ภาคใต้ (1 แห่ง)	1	1	1	20	9
4) ภาคกลาง (6 แห่ง)	6	4	6	138	29
1.2 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (36 แห่ง)	36	15	17	320	149
1) กลุ่มล้านนา (4 แห่ง)	4	1	1	32	16
2) กลุ่มพุทธชินราช (4 แห่ง)	4	0	0	31	19
3) กลุ่มอีสานเหนือ (3 แห่ง)	3	2	2	19	9
4) กลุ่มอีสานใต้ (5 แห่ง)	5	2	2	25	13
5) กลุ่มทักษิณ (5 แห่ง)	5	1	1	40	17
6) กลุ่มรัตนโกสินทร์ (6 แห่ง)	6	6	7	109	32
7) กลุ่มศรีอยุธยา (5 แห่ง)	5	2	2	42	28
8) กลุ่มทวารวดี (4 แห่ง)	4	1	2	22	15
1.3 กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (3 แห่ง)	3	2	2	51	37
1.4 มหาวิทยาลัยในกำกับ (2 แห่ง)	2	2	2	10	7
2. มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (2 แห่ง)	2	2	4	45	12
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน(25 แห่ง)	25	17	21	448	186
1. มหาวิทยาลัย (22 แห่ง)	22	15	19	431	181
1) ภาคเหนือ (4 แห่ง)	4	2	2	34	17
2) ภาคอีสาน (2 แห่ง)	2	1	1	25	10
3) ภาคใต้ (1 แห่ง)	1	1	1	5	4
4) ภาคกลาง (15 แห่ง)	15	11	15	367	150
2. วิทยาลัย (3 แห่ง)	3	2	2	17	5
1) ภาคอีสาน (2 แห่ง)	2	1	1	14	4
2) ภาคกลาง (1 แห่ง)	1	1	1	3	1

หลังจากได้รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาแต่ละชั้นรวม 45 แห่งดังตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากทุกสถาบันฯ อย่างน้อย สถาบันฯ ละ 1 คน ด้วยวิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) ทั้งนี้เพื่อนำมาจัดเข้ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่มที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเน้นความครอบคลุมในมิติสำคัญ 2 ด้าน คือ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหาร ได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แต่ไม่มีตำแหน่งบริหาร 2) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีตำแหน่งบริหารในระดับคณบดี/ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หรือ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสาขา/ประธานโปรแกรม 3) กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการแต่มีตำแหน่งบริหารในระดับคณบดี/ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หรือหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้า สาขา/ประธานโปรแกรม และ 4) กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงการเป็นตัวแทนกลุ่มอาจารย์ในแต่ละกลุ่มวงจรอาชีพด้วย (teacher life-cycle) ซึ่งมี 3 กลุ่ม แบ่งเป็น กลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ (อายุงานไม่เกิน 5 ปี) กลุ่มอาจารย์รุ่นกลาง (อายุงานมากกว่า 5 ปี- 10 ปี) และกลุ่มอาจารย์รุ่นอาวุโส (อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป) ด้วยเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้ผู้ให้ข้อมูลหลักบางสถาบันมีจำนวนมากกว่า 1 คน โดยสามารถสรุปจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักตามมิติสำคัญ 2 ด้าน คือ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหาร ได้ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 มี 4 คน กลุ่มที่ 2 มี 24 คน กลุ่มที่ 3 มี 19 คน และกลุ่มที่ 4 มี 8 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งสิ้น 55 คน จากสถาบันอุดมศึกษา 45 แห่ง

อนึ่ง จากการจัดแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 4 กลุ่ม ทำให้กลุ่มที่ 1 และ 4 มีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่ 2 และ 3 เนื่องจากกลุ่มที่ 1 มีการกระจายผู้ให้ข้อมูลหลักตามตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ส่วนกลุ่มที่ 4 ไม่มีการกระจายผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งในด้านตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหาร เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ 2 และ 3 ซึ่งมีการกระจายผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหารในระดับต่างๆ ทั้งนี้สามารถจำแนกรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละกลุ่ม ได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงรายการผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกตามตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณบดี/ผู้อำนวยการหลักสูตร บัณฑิตศึกษา/หรือเทียบเท่า	รอง/ผู้ช่วยคณบดี	หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสาขา/ประธาน โปรแกรม	อาจารย์
ศาสตราจารย์ (1 คน)	---	---	---	1. ศ. สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (ม.ธรรมศาสตร์)
รองศาสตราจารย์ (11 คน)	1. รศ.ดร. เสรี วงษ์มณฑา (ม.ราชภัฏสวนดุสิต) 2. รศ.ดร. ดรุณี หิรัญรักษ์ (ม. หอการค้า) 3. รศ.ดร.สมควร กวียะ (ม.เกริก) 4. รศ. ดร.ประภาวดี สีบสนันท์ (ม. สุรนารี) 5. รศ.ดร. บุญบา สุธีธร (ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช) 6 รศ. นลินี เสาวกาศย์ (ม. บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา) 7. รศ. กมล ฉายาวัดมนะ (ม. วงษ์ชวลิตกุล)	8. รศ. กิติมา สุรสนธิ (ม.ธรรมศาสตร์)	9. รศ.ดร. ชูศักดิ์ เพชรคอกทท์ (ม.วลัยลักษณ์)	2. รศ.ดร.วิษณุ สุวรรณเพิ่ม (ม.รามคำแหง) 3. รศ.ดร. วิทยาธร ท้อแก้ว (ม.สุโขทัยธรรมมาฯ)
ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (16 คน)	10. ผศ.ไพศาล อินทสิงห์ (ม.นเรศวร) 11. ผศ. อิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ (ม.สงขลานครินทร์) 12. ผศ.พรพิมล เฉลิมมีประเสริฐ (ม.ราชภัฏมหาสารคาม) 13. ผศ. ดร. กาญจนา มีศิลป์ (ม.ศรีปทุม) 14. ผศ. ดร. พัชรารัตน์ เกษะประกกร (ม.กรุงเทพ) 15. ผศ. ดร. จินตนา มนเทียรวิเชียรฉาย (ม.เซนต์จอห์น) 16. ผศ. นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์ (ม. จันทระเกษม) 17. ผศ. ขนิษฐา สมร่วง (ม.ราชภัฏเทพสตรี)	18. ผศ.ดร.อุษา บั๊กสินส์ (ม. รุรกีจบัณฑิตย) 19. ผศ.ดร. เกศกานดา จาดรงคโชค (ม. นิด้า) 20. ผศ. สุขสมาน ยอดแก้ว (ม.ราชภัฏธนบุรี)	21. ผศ. ดร. เสกสรร สายสีสด (ม.ราชภัฏ อุดรธานี) 22. ผศ.ดร. เขาวภา บัวเวช (ม.ราชภัฏนครปฐม) 23. ผศ. สุกัญญา นุรณเดชาชัย (ม. บูรพา) 24. ผศ.ภักดี ขจรไชย กุล (ม.ราชภัฏพระนคร)	4. ผศ. ดร. บุญหา ชัยสุวรรณ (ม.อัสสัมชัญ บริหารธุรกิจ)

ตารางที่ 3.3 แสดงรายการผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกตามตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร (ต่อ)

ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณบดี/ผู้อำนวยการหลักสูตร บัณฑิตศึกษา/หรือเทียบเท่า	รอง/ผู้ช่วยคณบดี	หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้า สาขา/ประธานโปรแกรม	อาจารย์
อาจารย์ (27 คน)	1. อ.ดร.พงศ์ภัทร อนุมิตติราชกิจ (ม. รังสิต) 2. อ. สุทัศน์ บุรีภักดี (ม. ราชภัฏนครปฐม) 3. อ.ดวงตา พิริยานนท์ (ม. ราชภัฏพระนคร) 4. อ. อรุณมาศ เตชะนิเวศน์ (ม. โยนก) 5. อ. อารยา สวัสดิไชย (ม. หาดใหญ่) 6. อ.วิษย์ รักเยี่ยมสะอาด (วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ) 7. อ. สุขบาว สุนันท์ (วิทยาลัยทองสุข)	8. อ.ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ (ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา) 9. อ. ดร. ดวงทิพย์ เจริญรุกข์ (ม.รังสิต) 10. อ. ดร. อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ (ม.สยาม) 11. อ.ทวีศักดิ์ ปิ่นทอง (ม.ราชภัฏเชียงใหม่) 12. อ. สุภาศักดิ์ นันตา (ม.ราชภัฏสุรินทร์)	13. อ. สมพล วันดีเมล์ (ม.เกษตร) 14. อ. อาวีรัตน์ เรืองกำเนิด (ม.อุบลราชธานี) 15. อ. วิริยะ กลิ่นเสาวคนธ์ (ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี) 16. อ.เมตตา ดีเจริญ (ม.นครราชสีมา) 17. อ. ศรีธรรม โรจน์สุพจน์ (ม.พายัพ) 18. อ. เกศราพร ทองพุ่มพฤษา (ม.คริสเตียน) 19. อ. รุ่งศักดิ์ ศิวาชัย (ม.เทคโนโลยีมหานคร)	1. อ. ดร. รุจิระ โจจนประภายนต์ (ม.นิด้า) 2. อ. ดร.มาริษา สุจิตวนิช (ม.ราชภัฏนครปฐม) 3. อ. อุทัย ะวี (ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์) 4. อ. จาตุรงค์ พรหมมณี (ม. สอนดุสิต) 5. อ. ศิวาภู ไพรีพินาศ (ม.ธุรกิจบัณฑิต) 6. อ. ดุษฎี ศรีวงค์คำ (ม.สยาม) 7. อ. ชีระพันธ์ ชนาพรธนะ (ม.ศรีปทุม) 8. อ. บดินทร์ เดชาบุรณานนท์ (ม.เซนต์จอห์น)

ทั้งนี้แต่ละกลุ่มมีรายนามตามลำดับ

1. กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์แต่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (4 คน)

1) ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ โสธนะเสถียร คณະวารสารศาสตร์และ
สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) รองศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ สุวรรณเพิ่ม อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3) รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาธร ท่อแก้ว อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุหงา ชัยสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะ
นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ

2) **กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีตำแหน่งบริหารในระดับคณบดี/
ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หรือ หัวหน้า
ภาควิชา/หัวหน้าสาขา/ประธานโปรแกรม (24 คน)**

1) รองศาสตราจารย์ ดร. เสรี วงษ์มณฑา ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศาสตร
มหาบัณฑิต และผู้อำนวยการโครงการปริญญาเอกสาขาการจัดการการสื่อสาร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต

2) รองศาสตราจารย์ ดร. ดร.ณิ หิรัญรักษ์ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

3) รองศาสตราจารย์ ดร.สมควร กวียะ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกริก

4) รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาวดี สืบสนธิ์ คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยี
สังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

5) รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบา สุธีธร หัวหน้าสาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

6) รองศาสตราจารย์ นลินี เสาวภาคย์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้า

7) รองศาสตราจารย์ กมล ฉายาวัฒน์ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล

8) รองศาสตราจารย์ กิติมา สุรสนธิ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกัน
คุณภาพการศึกษา คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

9) รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เพรสคอปท์ หัวหน้าหลักสูตรนิเทศศาสตร์
สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

10) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพศาล อินทสิงห์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการและ
สารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

11) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ คณบดีคณะวิทยาการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

- 12) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพิมล เฉลิมมีประเสริฐ คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการและอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 13) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา มีศิลป์ ศึกษานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 14) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัชราภรณ์ เกษะประกร คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- 15) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินตนา มนเทียรวิเชียรฉาย คณบดีคณะ
นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
- 16) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย
ประชาสัมพันธ์และอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 17) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชนิษฐา สมร่วง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และอดีตประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์
- 18) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษา บิ๊กกินส์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- 19) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกศกานดา จาตุรงค์โชค รองคณบดีฝ่ายบริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 20) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุขสมาน ยอดแก้ว รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ
ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- 21) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรร สายสีสด ประธานโปรแกรมวิชา
นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 22) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา บัวเวช ประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 23) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกัญญา บุรณเดชาชัย หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 24) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภัคดี ขจรไชยกูล ประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

3. กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการแต่มีตำแหน่งบริหารในระดับคณบดี/ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หรือหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้า สาขา/ประธานโปรแกรม (19 คน)

- 1) อาจารย์ ดร. พงศ์ภัทร อนุมัติราชกิจ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- 2) อาจารย์ สุทัศน์ บุรีภักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ และอดีตคณบดีคณะเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) อาจารย์ ดวงตา พิริยานนท์ หัวหน้าคณะวิชาเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (วิทยาเขตพณิชยการพระนคร)
- 4) อาจารย์ อรุณมาศ เตชะนิเวศน์ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยโยนก
- 5) อาจารย์ อารยา สวัสดิ์ไชย คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- 6) อาจารย์ วิษย์ รักเอี่ยมสะอาด คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 7) อาจารย์ สุขभाव สุนันท์ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
- 8) อาจารย์ ดร. สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 9) อาจารย์ ดร. ดวงทิพย์ เจริญรุกข์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต
- 10) อาจารย์ ดร. อูราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสยาม
- 11) อาจารย์ ทวีศักดิ์ ปิ่นทอง รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา และอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- 12) อาจารย์ สุภางค์ นันตา รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- 13) อาจารย์ สมพล วันดีเมล์ หัวหน้าสาขาวิชาสื่อสารมวลชน ภาควิชาศิลปนิเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 14) อาจารย์ อารีรัตน์ เรืองกำเนิด หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

- 15) อาจารย์ วิริยะ กลิ่นเสาวคนธ์ ประธานโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 16) อาจารย์ เมตตา ดีเจริญ ประธานโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- 17) อาจารย์ ศรีธรรม ไรจน์สุพจน์ หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ
- 18) อาจารย์ เกศราพร ทองพุ่มพุกษา หัวหน้าสาขานิติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- 19) อาจารย์ รุ่งศักดิ์ ศิวาชัย หัวหน้าสาขานิติศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

4. กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหาร (8 คน)

- 1) อาจารย์ ดร.รุจิระ โรจนประภายนต์ อาจารย์ประจำคณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 2) อาจารย์ ดร. มาริษา สุจิตวนิช อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 3) อาจารย์ อุทัย ยะวี อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- 4) อาจารย์ จาตุรงค์ พรหมมณี อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- 5) อาจารย์ ศิวาภู ไพรีพินาศ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- 6) อาจารย์ ดุษฎี ศรีวังคำ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
- 7) อาจารย์ ธีระพันธ์ ชนาพรธณ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 8) อาจารย์ บดินทร์ เดชาบุญนานนท์ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชาหรือคณะที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 80 แห่ง พบว่า มีจำนวนอาจารย์ประจำโดยประมาณ 1,107 คน อย่างไรก็ตาม จำนวนที่ประมาณการไม่ใช่จำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้น เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนประชากรที่ดี ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด (บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 185) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P) Z^2}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนด
จะสุ่ม = .40

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด .05 มีค่าเท่ากับ 1.96

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 1% = 0.01

$$n = \frac{(.40) \times (1-.40) \times (1.96)^2}{(.05)^2}$$

$$n = 430.2592 \text{ หรือเท่ากับ } 431 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรข้างต้นทำให้ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ สำหรับการเก็บข้อมูลจำนวน 431 คน เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนตามจำนวนที่คำนวณได้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปถึงคณะ/ภาควิชา หรือโปรแกรมวิชาของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 80 แห่ง ตามจำนวนอาจารย์ประจำที่คาดประมาณไว้ดังตาราง 3.1 โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปถึงผู้บริหารคณะ/ภาควิชา หรือโปรแกรมวิชา และการติดต่อประสานงานโดยตรงถึงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในการแจกและเก็บข้อมูลจากอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ ได้แบบสอบถามกลับคืนจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด 64 แห่ง รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 447 ฉบับ นับว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการกระจายและมีขนาดที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 3.1 หน้า 140 และ ตารางที่ 3.2 หน้า 147)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือหลัก 2 ประเภท ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก และแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสัมภาษณ์เจาะลึก

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อให้ทราบข้อมูลและความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากระบบบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ และภาควิชา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติตามปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ทั้งนี้ประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์เจาะลึกได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในหน้า 136 โดยมีประเด็นคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ปัญหาการวิจัยแต่ละข้อประกอบด้วย ชุดคำถาม ดังนี้

**ปัญหานำวิจัยข้อ 1 สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนา
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร (5 ข้อ)**

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกตามปัญหานำวิจัยข้อ 1 มีทั้งสิ้น 5 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัญหาของการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารงานวิชาการของสาขานิเทศศาสตร์มีอะไรบ้าง สาเหตุที่เกี่ยวข้องและแนวทางการแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในปัจจุบัน ให้ความสนใจในการปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด และควรเน้นการปฏิบัติงานด้านใดเพิ่มเติม
3. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในปัจจุบัน มีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด และควรเน้นพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านใดเพิ่มเติม
4. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประสบปัญหาในการปฏิบัติภารกิจหลักอย่างไรบ้าง สาเหตุที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาวควรเป็นอย่างไร
5. สภาพปัญหาของสาขา และสภาพปัญหาในการปฏิบัติภารกิจทำให้การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ มีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร

**ปัญหานำวิจัยข้อ 2 ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
ในประเทศไทย ทั้งในส่วนของปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการ และปัญหา
การสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา มีอะไรบ้าง (17 ข้อ)**

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกตามปัญหานำวิจัยข้อ 2 มีทั้งสิ้น 17 ข้อ ประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล (5 ข้อ) 2) ปัญหาการบริหารจัดการ (6 ข้อ) และ 3) ปัญหาการสื่อสาร (6 ข้อ) แต่ละส่วนประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัญหาส่วนบุคคล (5 ข้อ)

1. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มากน้อยเพียงใด
2. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน และทักษะที่เพียงพอต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มากน้อยเพียงใด เช่น ภาษาคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านวิชาการ ความเข้าใจต่อระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงทักษะการปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้าน

3. อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้ความสนใจ มีทัศนคติที่ดี และความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มากน้อยเพียงใด
4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้การพัฒนาด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถปฏิบัติการหลักแต่ละด้าน ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง
5. ปัญหาส่วนบุคคลที่ส่งผลให้การพัฒนาด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถปฏิบัติการหลักแต่ละด้าน ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร มีอะไรบ้าง สาเหตุและแนวทางการแก้ไขควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 ปัญหาการบริหารจัดการของ สถาบัน/คณะ/ภาควิชา (6 ข้อ)

1. ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์และผู้บริหารสถาบัน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ มากน้อยเพียงใด
2. ปัจจุบัน ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์และผู้บริหารสถาบัน มีบทบาทในการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้สามารถพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มากน้อยเพียงใด
3. ระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติการหลักของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีอะไรบ้าง
4. ระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติการหลักของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีอะไรบ้าง สาเหตุและแนวทางการแก้ไขควรเป็นอย่างไร
5. ระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่ส่งผลให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนมีอะไรบ้าง
6. การจัดกลไก ระบบสนับสนุน และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในด้านใดที่ควรได้รับการแก้ไขและจัดให้มีขึ้นโดยเร่งด่วน

ส่วนที่ 3 ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (6 ข้อ)

1. วิธีการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์และผู้บริหาร สถาบัน ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ มีอะไรบ้าง

2. วิธีการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่นำมาใช้ในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

3. ผู้บริหารสถาบัน/คณะ/ภาควิชา มีบทบาทในการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ มากน้อยเพียงใด เช่น การจัดการความรู้ การยกย่องให้รางวัล การสื่อสารผลการประเมินความดีความชอบ การสร้างการมีส่วนร่วม การสอนงาน การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับภาควิชาการและวิชาชีพ เป็นต้น

4. ระบบการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีอะไรบ้าง สาเหตุและแนวทางการแก้ไขควรเป็นอย่างไร

5. ระบบการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีอะไรบ้าง สาเหตุและแนวทางการแก้ไขควรเป็นอย่างไร

6. ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่ส่งผลให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนมีอะไรบ้าง

ปัญหานำวิจัยข้อ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยมีอะไรบ้าง (4 ข้อ)

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกตามปัญหานำวิจัยข้อ 3 มีทั้งสิ้น 4 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ต้องพัฒนาตนเองด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการมีอะไรบ้าง และเพราะอะไร

2. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ต้องพัฒนาตนเองด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการมีอะไรบ้างและเพราะอะไร

3. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถาบัน/คณะ/ภาควิชา ต้องเริ่มพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ มีอะไรบ้าง และเพราะอะไร

4. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถาบัน/คณะ/ภาควิชา ต้องเริ่มพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานวิชาการ มีอะไรบ้าง และเพราะอะไร

ปัญหานำวิจัยข้อ 4 แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติควรเป็นอย่างไร (14 ข้อ)

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกตามปัญหานำวิจัยข้อ 4 มีทั้งสิ้น 14 ข้อ ประกอบด้วย คำถาม 4 ส่วน แบ่งเป็น 1. แนวทางการพัฒนาตนเองของคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ (3 ข้อ) 2. แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (4 ข้อ) 3. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร (4 ข้อ) และ 4. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ (3 ข้อ) แต่ละส่วนประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1. แนวทางการพัฒนาจากบทบาทตนเอง (3 ข้อ)

1. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานและความเข้าใจต่อการปฏิบัติภารกิจหลัก และความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นอย่างไร

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทส่วนบุคคลของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น ควรมีวิธีการอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรมีวิธีการอย่างไร

ส่วนที่ 2. แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (4 ข้อ)

1. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์และผู้บริหารสถาบัน ควรมีบทบาทในการแก้ปัญหา ระบบบริหารจัดการ เพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไรบ้าง

2. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์และผู้บริหารสถาบัน ควรมีบทบาทในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ อย่างไรก็ตาม

3. แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก ควรมีเป้าหมายการพัฒนา ประเด็นและกิจกรรมการพัฒนา และปัจจัยสนับสนุนอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนากลไกและระบบสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (4 ข้อ)

1. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์และผู้บริหารสถาบันใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นอย่างไร

2. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์และผู้บริหารสถาบัน ควรมีบทบาทการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไรบ้าง

3. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรของสถาบัน คณะ/ภาควิชา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นควรเป็นอย่างไร

4. แนวทางการแก้ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่ส่งผลให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 4. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ (3 ข้อ)

1. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ ผู้บริหารสถาบัน และหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไรบ้าง

2. คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างไรบ้าง

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตร มาตรการและระบบสนับสนุนของสถาบัน คณะ/ภาควิชา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก ควรเป็นอย่างไร

ทั้งนี้ข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน ผู้วิจัยได้นำมาถอดรายละเอียดตามประเด็นคำถาม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common theme) และแจกแจงความถี่ เพื่อให้ได้คำตอบหลักเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้งปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากระบบการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สำหรับนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย และอภิปรายผลการวิจัยในขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา 2) ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากระบบการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ 4) แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) ระดับการพัฒนาคุณวุฒิ 8) สาขาที่สังกัด 9) คณะที่สังกัด 10) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 11) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 12) ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ 13) การดำรง

ตำแหน่งบริหาร 14) ตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการ 15) การทำงานบริหารโดยไม่มีตำแหน่ง
อย่างเป็นทางการ 16) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 17) จำนวนชั่วโมงสอนภาคพิเศษ 18)
จำนวนชั่วโมงที่ทำวิจัย 19) จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการกับสังคม 20) จำนวนชั่วโมงที่
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 21) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามปลาย
ปิดแบบให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมคำในช่องว่าง

**2. คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้อง
พัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์** รวม 35 ข้อ ประกอบด้วยคำถามปลายปิดแบบมาตรา
ส่วนประเมินค่า (rating scale question) รวม 34 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมิน
ระดับความเห็นด้วยต่อสภาพการณ์ที่น่าเสนอว่าเป็นปัญหาของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้อง
พัฒนาอาจารย์ในสถาบันที่สังกัด แบ่งเป็น 4 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ 0 = ไม่แน่ใจ
1=เห็นด้วยน้อยที่สุด 2= เห็นด้วยน้อย 3 =เห็นด้วยมาก และ 4 =เห็นด้วยมากที่สุด รวมทั้ง
คำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 1 ข้อ

3. คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
ในด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และการปฏิบัติการหลัก รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ แบ่งเป็น 3
ส่วนย่อย ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 13 ข้อ 2) ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/
ภาควิชา 28 ข้อ และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา 12 ข้อ แต่ละ
ส่วนประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale question)
เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาที่
นำเสนอว่าเป็นปัญหาที่พบในสถาบันที่สังกัด แบ่งเป็น 4 ระดับ มีความหมายดังนี้ 0 =ไม่แน่ใจ
1=เห็นด้วยน้อยที่สุด 2= เห็นด้วยน้อย 3 =เห็นด้วยมาก และ 4 =เห็นด้วยมากที่สุด รวมทั้ง
คำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละส่วนรวม 3 ข้อ

4. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 10
ข้อประกอบด้วย คำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale question) 9 ข้อ
เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยที่น่าเสนอว่ามีผลต่อการ
พัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในสถาบันที่สังกัด แบ่งเป็น 4 ระดับ มีความหมายดังนี้ 0 =
ไม่แน่ใจ 1=เห็นด้วยน้อยที่สุด 2= เห็นด้วยน้อย 3 =เห็นด้วยมาก และ 4 =เห็นด้วยมาก
ที่สุด รวมทั้งคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 1 ข้อ

5. คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่

เหมาะสมกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวม 56 ข้อ แบ่งเป็น 4 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเองของคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ 5 ข้อ 2) แนวทางการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา 8 ข้อ 3) แนวทางการ พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร 15 ข้อ และ 4) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจ ด้านคุณวุฒิ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการ วิชาการกับสังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร 26 ข้อ แต่ละ ส่วนประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในสถาบันที่สังกัด แบ่งเป็น 4 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ 0 = ไม่แน่ใจ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยมาก และ 4 = เห็น ด้วยมากที่สุด รวมทั้งคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนของแนวทางการ พัฒนาตนเองและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการ รวม 2 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมาตรฐาน และ 2. แบบสอบถาม โดยขั้นตอนการสร้าง พัฒนาและประเมินคุณภาพของเครื่องมือ มี รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมาตรฐาน (semi standardized interview protocol)

เป็นการเตรียมแนวคำถามไว้ล่วงหน้าในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการ ชักถามเจาะลึกนอกเหนือไปจากแนวคำถามที่กำหนดไว้แล้ว (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร, 2545) มี ขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องในบริบทของอุดมศึกษาไทยและต่างประเทศ

1.2 วางโครงร่างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา 2) ปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการ บริหารจัดการและปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ และ 4) แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสม

สอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และ แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ดังได้กล่าวข้างต้น

1.3 ทดสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องของเนื้อหาในเชิงแนวคิดทฤษฎีและครอบคลุมของประเด็นคำถามตามปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งความเหมาะสมด้านภาษาที่ใช้และปรับแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้รับ จากนั้นจึงนำไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน 4 ท่าน พิจารณาความครอบคลุมและความสอดคล้องต่อเนื้อหาของแนวคำถามที่สร้างขึ้นและปรับแก้ไขตามคำแนะนำ รวมถึงการทดลองสัมภาษณ์ (pretesting) อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐและเอกชน อย่างละ 2 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถาม ความสอดคล้องต่อเนื้อหาในการถาม ความยากง่ายในการตอบคำถามและเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ รวมถึงเพื่อให้ผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคยกับลำดับการสัมภาษณ์ ได้ตรวจสอบว่าแนวคำถามที่ตั้งไว้สามารถทำได้ คำตอบที่คาดไว้หรือไม่ และได้พัฒนากลยุทธ์ในการถามคำถามเจาะลึก (probing questions) จากนั้นจึงปรับแก้ไขภาษาและแนวคำถามให้เข้าใจง่ายและกระชับมากขึ้นก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน

2. การสร้างแบบสอบถาม

เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องของเนื้อหา ครอบคลุมของประเด็นคำถามตามปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งความเหมาะสมด้านภาษาที่ใช้ และปรับแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้รับ

2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 รอบ รอบๆ 2 คน แบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชน อย่างละ 1 คน เพื่อ วัดความเข้าใจ ความต่อเนื่อง และความคิดเห็นต่อการปรับแก้แบบสอบถาม

2.4 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนการปรับแก้ข้อคำถามทุกข้อ

2.5 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการวัดความ สอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร Cronbach Alpha โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 30 คน พบว่ามีค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในแต่ละตอน ดังนี้ 1) สภาพการณ์ของสาขาวิทยาศาสตร์ที่ทำให้ ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันที่สังกัด (.9175) 2) ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ (.9495) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ (.8107) และ 4) แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาที่ เหมาะสม (.9664) และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (.9562) รวมค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9523 สามารถนำแบบสอบถาม มาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

2.6 ดำเนินการปรับแก้ไขนำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขและดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเก็บ รวบรวมข้อมูล เอกสารปฐมภูมิ และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารทุติยภูมิ แต่ละประเภทมี วิธีการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ หนังสือและเอกสารทั่วไป ประกอบด้วย ตำรา บทความทางวิชาการในหนังสือและวารสารวิชาการ บทความใน หนังสือพิมพ์ เอกสารที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของนักวิชาการและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดคณะครุศาสตร์ สำนักวิทยบริการและ

ฐานข้อมูลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และห้องสมุดของมหาวิทยาลัยอื่น เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นต้น ส่วนข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษา รายงานผลการดำเนินงานจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ของประเทศไทย ยุทธศาสตร์และแผนปฏิรูปอุดมศึกษาไทย กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจนเอกสารโครงการและรายงานการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล สถาบันอุดมศึกษา เช่น สกอ. สมศ. สกศ. เป็นต้น ผู้วิจัยติดต่อขอรับเอกสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่ บางส่วนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเช่น สกอ. สมศ. สกศ. กระทรวงศึกษาธิการ และสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากเว็บไซต์ของหน่วยงานเหล่านี้ ตลอดจนเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์ เป็นหลัก

1.2 การเก็บรวบรวมเอกสารปฐมภูมิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน อุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ทั้งในระดับสถาบันและโปรแกรมวิชา/สาขา/ ภาควิชา/หรือคณะ ได้แก่ คู่มืออาจารย์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ สถาบันและโปรแกรม/สาขา/ภาควิชา/คณะ เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของหน่วย/ศูนย์ พัฒนาอาจารย์/หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น สำนัก ฝึกอบรม เป็นต้น แผนพัฒนาสถาบันฯ และโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชา/คณะ หนังสือ รายงานประจำปีและรายงานการศึกษาตนเองของสถาบันและโปรแกรมวิชา/สาขา/ภาควิชา/ คณะ เป็นต้น ผู้วิจัยใช้วิธีรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้นจากห้องสมุดและเว็บไซต์ของสถาบัน อุดมศึกษาแต่ละแห่ง และขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักในส่วนของเอกสารที่ต้องการ เพิ่มเติมในขั้นตอนของการติดต่อเพื่อนัดหมายวันสัมภาษณ์และขอรับเอกสารในวันทำการ สัมภาษณ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารทุติยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ บทความวิจัย รายงานการวิจัยของนักวิชาการ ตลอดจนรายงานการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ศึกษาและการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยได้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนัก วิทยบริการและฐานข้อมูลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น สกอ. สมศ. และ สกศ. เป็นหลัก

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ แต่ละประเภทมีวิธีการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน พร้อมกับอธิบายหัวข้อ วัตถุประสงค์การวิจัย แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และส่งโครงร่างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่านล่วงหน้าเพื่อให้เข้าใจแนวทางการสัมภาษณ์และเตรียมข้อมูลสำหรับการตอบคำถามไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครบถ้วนมากที่สุด จากนั้น ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการออกหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ถึงผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่าน เพื่อนำไปมอบให้ในวันที่ยื่นการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตัวเอง พร้อมกับขอความอนุเคราะห์ในการบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์ทั้งหมดเพื่อนำมาถอดเทปและดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาแบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common themes analysis) ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจและใช้ในการอภิปรายผล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการออกหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์สาขาวิชา/คณะนิเทศศาสตร์ด้วยแบบสอบถามไปยังคณบดี/หรือหัวหน้าภาค/หัวหน้าสาขา/ประธานโปรแกรมวิชาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่งที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนอาจารย์ประจำสาขาวิชา/คณะนิเทศศาสตร์ของแต่ละสถาบันที่คาดประมาณไว้ดังตารางที่ 3.1 หน้า 140 และเจ้าหน้าที่ดูแลตมปีสำหรับการส่งคืนกลับมายังผู้วิจัย ควบคู่กับการโทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารหรือผู้ประสานงานในระดับคณะหรือภาควิชาในการกระจายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจัดส่งคืนผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ สามารถอธิบายตามปัญหาคำถามวิจัยทั้ง 4 ข้อ ได้ดังนี้

ปัญหาคำถามวิจัยข้อ 1 สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยนำข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common theme) ตามแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาด้วยการแจกแจงน้ำหนักความถี่ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics) ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับการให้ความสำคัญต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่ามาตราวัด 4 ระดับในการอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อข้อคำถามที่นำเสนอ ดังนี้ 1.00-1.25 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 1.26-2.25 = เห็นด้วยน้อย 2.26-3.25 = เห็นด้วยมาก และ 3.26-4.00 = เห็นด้วยมากที่สุด (ดัดแปลงจาก สีน พันธ์พิณิจ, 2547: 158)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณสมบัติเหมือนกันมาไว้ด้วยกันและสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือที่เรียกว่า ปัจจัย (factor) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 395) โดยใช้เกณฑ์ค่า Eigen value มากกว่า 1 ขึ้นไป ในการเลือกจำนวนปัจจัย และ ใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ในการพิจารณาจำนวนตัวแปรในแต่ละปัจจัย เนื่องจากแสดงให้เห็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับปัจจัยสูง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 418; Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998:111)

3. ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ที่จัดกลุ่มได้ โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 3) การพัฒนาคุณวุฒิ 4) คณะที่สังกัด 5) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 6) การดำรงตำแหน่งบริหาร 7) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 8) ภาระงานวิจัย 9) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 10) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 5) กลุ่มสถาบันที่สังกัด และ 6) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหานำวิจัยข้อ 2 ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ทั้งในส่วนของปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา มีอะไรบ้าง

ผู้วิจัยนำข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common theme) ตามแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากระบบการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ด้วยการแจกน้ำหนักดี เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics) ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับการให้ความสำคัญต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากระบบการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่ามาตรวัด 4 ระดับในการอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อข้อความที่นำเสนอ ดังนี้ 1.00-1.25 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 1.26-2.25 = เห็นด้วยน้อย 2.26-3.25 = เห็นด้วยมาก และ 3.26-4.00 = เห็นด้วยมากที่สุด (ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

ในการจัดกลุ่มตัวแปรปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละด้านที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน ก็นำมาไว้ด้วยกันและสร้างเป็นตัวแปรใหม่ หรือที่เรียกว่า ปัจจัย (factor) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 395) โดยใช้เกณฑ์ค่า Eigen value มากกว่า 1 ขึ้นไปในการเลือกจำนวนปัจจัย และ ใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ในการพิจารณาจำนวนตัวแปรในแต่ละปัจจัย เนื่องจากแสดงให้เห็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับปัจจัยสูง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 418; Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998:111)

3. ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่จัดกลุ่มได้ โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 3) การพัฒนาคุณวุฒิ 4) คณะที่สังกัด 5) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 6) การดำรงตำแหน่งบริหาร 7) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 8) ภาระงานวิจัย 9) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 10) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 5) กลุ่มสถาบันที่สังกัด และ 6) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหานำวิจัยข้อ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยมีอะไรบ้าง

ผู้วิจัยนำข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน มาวิเคราะห์ เนื้อหา (content analysis) แบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common theme) ตามแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ด้วยการแจกแจงนับความถี่ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และ สถิติอ้างอิง (inferential statistics) ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่ามาตรฐาน 4 ระดับในการอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อข้อคำถามที่น่าเสนอ ดังนี้ $1.00-1.25 =$ เห็นด้วยน้อยที่สุด $1.26-2.25 =$ เห็นด้วยน้อย $2.26-3.25 =$ เห็นด้วยมาก และ $3.26-4.00 =$ เห็นด้วยมากที่สุด (ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พิณีจ ,2547: 158)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ในการจัดกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แต่ละด้านที่มีคุณสมบัติเหมือนๆ กันมาไว้ด้วยกันและสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือที่เรียกว่า ปัจจัย (factor) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 395) โดยใช้เกณฑ์ค่า Eigen value มากกว่า 1 ขึ้นไปในการเลือกจำนวนปัจจัย และ ใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ในการพิจารณาจำนวนตัวแปรในแต่ละปัจจัย เนื่องจากแสดงให้เห็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับปัจจัยสูง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548: 418; Hair, Anderson, Tatnam and Black, 1998:111)

3. ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่จัดกลุ่มได้ โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 3) การพัฒนาคุณวุฒิ 4) คณะที่สังกัด 5) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 6) การดำรงตำแหน่งบริหาร 7) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 8) ภาระงานวิจัย 9) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 10) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 5) กลุ่มสถาบันที่สังกัด และ 6) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหานำวิจัยข้อ 4 แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติควรเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยนำข้อมูลคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน (common theme) ตามแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและไปได้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ด้วยการแจกน้ำหนักความถี่เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics) ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานในการอธิบายระดับการให้ความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ และแจกน้ำหนักความถี่สำหรับข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่ามาตรวัด 4 ระดับในการอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อข้อคำถามที่นำเสนอ ดังนี้ 1.00-1.25 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 1.26-2.25 = เห็นด้วยน้อย 2.26-3.25 = เห็นด้วยมาก และ 3.26-4.00 = เห็นด้วยมากที่สุด (ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158)

2. ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Paired-Samples T Test) ในการทดสอบความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 54 ข้อ เป็นรายคู่

การนำเสนอข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัญหานำวิจัยทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 บท ดังนี้

บทที่ 4 ผลการวิจัย เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ 5 ส่วน คือ

1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา
3. ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ
5. แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ปฏิบัติ

บทที่ 5 การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ 5 ส่วน คือ

- 5.1 การสรุป และอภิปรายผลสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา
- 5.2 การสรุป และอภิปรายผลปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
- 5.3 การสรุป และอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และ
- 5.4 การสรุป และอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ
- 5.5 รูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย

บทที่ 6 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลสำคัญ 2 ส่วน คือ

1. ข้อจำกัดของการวิจัย และ
2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย” ได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ตามประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา
3. ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
5. แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย 447 คน ด้วยแบบสอบถาม สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศ อายุ และ ประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ 2) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สาขาที่สำเร็จ การศึกษา และการพัฒนาคุณวุฒิ 3) สาขา คณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัด 4) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ และการดำรงตำแหน่งบริหาร 5) การทำงานบริหารโดยมีตำแหน่งที่เป็นทางการและไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ และ 6) การปฏิบัติภารกิจ และจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ ได้แก่ การสอนภาคปกติ ภาคพิเศษ วิจัย ให้บริการวิชาการกับสังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและบริหารงาน ดังตารางที่ 4.1- 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของ เพศ อายุ และประสบการณ์สอน
สาขาวิทยาศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	Max Min
เพศ					
-ชาย	174	38.9			
-หญิง	273	61.1			
รวม	447	100			
อายุ			37.66	9.14	23 ปี 70 ปี
-ต่ำกว่า 36 ปี	216	48.3			
-ระหว่าง 36-45 ปี	149	33.3			
-มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	82	18.3			
รวม	447	100			
ประสบการณ์สอนทั้งหมด			9.22	7.50	49 ปี 1 เดือน
-ไม่เกิน 5 ปี	179	40.1			
-มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	119	26.6			
-มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	149	33.3			
รวม	447	100			
ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน			8.37	7.12	37 ปี 1 เดือน
-ไม่เกิน 5 ปี	210	47.0			
-มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	103	23.0			
-มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	134	30.0			
รวม	447	100			

จากตารางที่ 4.1 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.1) มีอายุเฉลี่ยประมาณ 38 ปี โดยกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี (ร้อยละ 48.3) ตามด้วยกลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 33.3)

หากพิจารณาถึงประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ทั้งหมดนับตั้งแต่เข้าเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์โดยเฉลี่ย 9 ปี ($\bar{X} = 9.22$) โดยมีประสบการณ์สอนมากที่สุด 49 ปี และประสบการณ์สอนน้อยที่สุด 1 เดือน และเมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ในสถาบันที่สังกัดในปัจจุบัน ก็พบว่า มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากการที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ในสถาบันที่สังกัดในปัจจุบันโดยเฉลี่ย 8 ปี ($\bar{X} = 8.37$) โดยมีประสบการณ์สอนมากที่สุด 37 ปี และประสบการณ์สอนน้อยที่สุด 1 เดือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีกลุ่มตัวอย่างเพียงส่วนน้อยที่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สาขาที่สำเร็จ การศึกษาและการพัฒนาคุณวุฒิของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
-ปริญญาตรี	30	6.7
-ปริญญาโท	362	81.0
-ปริญญาเอก	55	12.3
รวม	447	100
สาขาที่สำเร็จการศึกษา		
-สาขานิเทศศาสตร์	304	68.0
-สาขาอื่นๆ	78	17.4
-ไม่ตอบ	65	14.5
รวม	447	100
การพัฒนาคุณวุฒิ		
-ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ	397	88.8
-อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ	50	11.2
-ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขานิเทศศาสตร์	(8)	(1.8)
-ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขานิเทศศาสตร์	(25)	(5.6)
-ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาอื่น	(5)	(1.1)
-ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาอื่น	(12)	(2.7)
รวม	447	100

จากตารางที่ 4.2 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 81) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 12.3) ตามด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 6.7) และเมื่อจำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขานิเทศศาสตร์ (ร้อยละ 68.0)

ส่วนการพัฒนาคุณวุฒิ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ร้อยละ 88.8) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ (ร้อยละ 11.2) ก็พบว่าส่วนใหญ่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 8.3) แบ่งเป็น สาขานิเทศศาสตร์ (ร้อยละ 5.6) และสาขาอื่นๆ (ร้อยละ 2.7)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสาขา คณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
สาขาที่สังกัด		
-หนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์	47	10.5
-สื่อสารมวลชน สื่อใหม่ และสื่อดิจิทัล	17	3.8
-การสื่อสารหรือนิเทศศาสตร์	147	32.9
-การออกแบบการสื่อสารและนิเทศศิลป์	14	3.1
-วารทิทยาและการสื่อสารการแสดง	11	2.5
-การโฆษณาและการสื่อสารตราสินค้า	47	10.5
-ภาพนิ่ง ภาพยนตร์ และวีดิทัศน์	25	5.6
-นิเทศศาสตร์ธุรกิจและการสื่อสารการตลาด	7	1.6
-เทคโนโลยีสารสนเทศ	3	.7
-วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์	45	10.1
-การประชาสัมพันธ์	69	15.4
-การโฆษณาและประชาสัมพันธ์	15	3.4
รวม	447	100
คณะที่สังกัด		
-คณะนิเทศศาสตร์	233	52.1
-คณะอื่นๆ	214	47.9
รวม	447	100

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสาขา คณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัดของ
กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสถาบันที่สังกัด		
-มหาวิทยาลัยของรัฐ	73	16.3
-มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	187	41.8
-สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	187	41.8
รวม	447	100

จากตารางที่ 4.3 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สังกัดสาขาการสื่อสารหรือนิเทศศาสตร์ (ร้อยละ 32.9) รองลงมา สังกัดสาขาการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 15.4) ตามด้วยสาขาหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ และสาขาการโฆษณา และการสื่อสาร ตราสินค้า ในจำนวนที่เท่ากัน (ร้อยละ 10.5) ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามสถานภาพของคณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะนิเทศศาสตร์และคณะอื่นๆ อาทิ คณะวิทยาการจัดการ และ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นต้น ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 52.1 และ 47.9 ตามลำดับ) โดยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจำนวนที่เท่ากัน (ร้อยละ 41.8) ตามด้วยมหาวิทยาลัยของรัฐ (ร้อยละ 16.3)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหารของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		
-อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	91	20.4
-อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	356	79.6
รวม	447	100
ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ		
-รองศาสตราจารย์	21	4.7
-ผู้ช่วยศาสตราจารย์	70	15.7
-อาจารย์	356	79.6
รวม	447	100
การดำรงตำแหน่งบริหาร		
-อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหาร	195	43.6
-อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร	252	56.4
รวม	447	100

จากตารางที่ 4.4 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 79.6) รองลงมา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ 15.7) และส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 56.4)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานบริหารโดยมีตำแหน่งที่เป็นทางการและไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการ		
-คณบดี	20	10.3
-ผู้ช่วย/รองคณบดี หรือเทียบเท่า	58	29.7
-หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า	78	40.0
-อื่นๆ	39	20.0
รวม	195	100.0
การทำงานบริหารโดยไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ		
-กรรมการวิชาการ	20	46.5
-ดูแลห้องปฏิบัติการ	2	4.7
-หัวหน้า/ผู้จัดการโครงการ(วิทยุ วิจัย งานเฉพาะกิจ)	12	27.9
-กรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา	6	14.0
-กรรมการโครงการเฉพาะกิจ	3	7.0
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 4.5 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 40) รองลงมา ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 29.7) ส่วนผู้ทำงานบริหารโดยไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นกรรมการวิชาการ (ร้อยละ 46.5) รองลงมา เป็นหัวหน้าหรือผู้จัดการโครงการ อาทิ หัวหน้าสถานีวิทยุ หัวหน้างานวิจัย และหัวหน้าโครงการเฉพาะกิจ (ร้อยละ 27.9) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติ
ภารกิจและจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ

การปฏิบัติภารกิจและ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	Max Min
ภาระงานสอนภาคพิเศษ					
-มีภาระงานสอนพิเศษ	237	53.0			
-ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ	210	47.0			
รวม	447	100			
ภาระงานวิจัย					
-มีภาระงานวิจัย	227	50.8			
-ไม่มีภาระงานวิจัย	220	49.2			
รวม	447	100			
ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม					
-มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม	211	47.2			
-ไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม	236	52.8			
รวม	447	100			
ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
-มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	201	45.0			
-ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	246	55.0			
รวม	447	100			
จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ			12.67	5.46	37 ชม. 2 ชม.
-ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์	266	59.5			
-ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	130	29.1			
-มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/สัปดาห์	51	11.4			
รวม	447	100			
จำนวนชั่วโมงสอนภาคพิเศษ			7.30	3.73	19 ชม. 2 ชม.
-ไม่เกิน 6 คาบ/สัปดาห์	120	50.6			
-ระหว่าง 7-12 คาบ/สัปดาห์	105	44.3			
-มากกว่า 12 คาบ/สัปดาห์	12	5.1			
รวม	237	100			

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติ
ภารกิจและจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ (ต่อ)

การปฏิบัติภารกิจและ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	Max Min
จำนวนชั่วโมงที่ทำวิจัย			6.35	5.89	48 ชม. 1 ชม.
-ไม่เกิน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	132	58.1			
-มากกว่า 5-10 ชั่วโมง/สัปดาห์	70	30.8			
-มากกว่า 10 ชั่วโมงขึ้นไป/สัปดาห์	25	11.0			
รวม	227	100			
จำนวนชั่วโมงที่ให้บริการวิชาการกับสังคม			3.91	3.39	21 ชม. ½ ชม.
-ไม่เกิน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	164	77.7			
-มากกว่า 5-10 ชั่วโมง/สัปดาห์	40	19.0			
-มากกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	7	3.3			
รวม	211	100			
จำนวนชั่วโมงที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			3.47	2.75	15 ชม. ¼ ชม.
-ไม่เกิน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	171	85.1			
-มากกว่า 5-10 ชั่วโมง/สัปดาห์	25	12.4			
-มากกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	5	2.5			
รวม	201	100			
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานบริหาร			14.06	9.91	60 ชม. 1 ชม.
-ไม่เกิน 12 ชั่วโมง/สัปดาห์	128	53.8			
-มากกว่า 12-20 ชั่วโมง/สัปดาห์	66	27.7			
-มากกว่า 20 ชั่วโมงขึ้นไป/สัปดาห์	44	18.5			
รวม	238	100.0			

จากตารางที่ 4.6 อธิบายได้ว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติภารกิจหลัก
แต่ละด้าน มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยใช้เวลามากที่สุดกับการสอนภาคปกติ และการสอนภาค
พิเศษ โดยเฉลี่ยประมาณ 20 คาบ/สัปดาห์ รองลงมา คือ การบริหาร โดยเฉลี่ยประมาณ 14
ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยใช้เวลากับการบริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
น้อยที่สุดใกล้เคียงกัน โดยเฉลี่ย 3.5-4 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับกลุ่มที่ปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละ
ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ใช้เวลากับการสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 59.5) การ
สอนภาคพิเศษ ไม่เกิน 6 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 50.6) การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม
และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่เกิน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 58.1, 77.1 และ 85.1) และ
การบริหารงาน ไม่เกิน 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 28.6)

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา

ผลการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาซึ่งนำมาอธิบายในส่วนที่ 2 ได้แบ่งเป็น 3 ตอน โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์

2.2 ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์

2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

2.1 ระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้ง 34 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.66$) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์

สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์	440	3.12	.834	มาก
2. ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น	434	3.06	.719	มาก
3. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิตตรงกับสาขาวิชาชีพทางด้านนิเทศศาสตร์ เช่น สาขาภาพนิ่งภาพยนตร์ สาขาวิทยุ-โทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น	427	2.95	.765	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับ
ความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ (ต่อ)

สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
4. ภาวะการขาดแคลนครูอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรบัณฑิตศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ	427	2.90	.774	มาก
5. ปริมาณนักศึกษาจำนวนมากส่งผลให้คณาจารย์มีภาระการสอนและความรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษามากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเอง	443	2.86	.915	มาก
6. คุณลักษณะของนักศึกษาในปัจจุบันที่ขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออกและขาดความตั้งใจในการเรียน ส่งผลให้คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย และขาดแรงจูงใจในการสอนที่ดี	437	2.84	.882	มาก
7. เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่นักศึกษานิเทศศาสตร์ยังอยู่ในวงจำกัด เป็นเหตุให้ ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง	431	2.83	.772	มาก
8. อุดมคติทางวิชาการของอาจารย์แต่ละคนสูง ทำให้ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขาาร่วมกัน	429	2.83	.896	มาก
9. คณาจารย์ไม่ได้ร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์หรือขาดการศึกษาดูงานที่ต่อเนื่องทำให้ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่	441	2.83	.840	มาก
10. ภาวะการขาดแคลนครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมและตรงกับหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์ของ สกอ.	430	2.76	.826	มาก
11. ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์ขาดคุณภาพในแง่ของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของสังคมไทย	423	2.75	.832	มาก
12. การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย	433	2.72	.840	มาก
13. คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะเปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการต่างประเทศ	432	2.68	.848	มาก
14. ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขาส่งผลต่อปัญหาการประสานงาน การขอความร่วมมือระหว่างกลุ่ม การพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์	424	2.66	.957	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับ
ความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ (ต่อ)

สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
15. คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ ทำให้ขาดมุมมอง การเชื่อมโยงความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น	429	2.64	.760	มาก
16. การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่ รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ไม่ ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอน การวิจัยและทำผลงานวิชาการ	399	2.58	.788	มาก
17. คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมน้อย ส่งผลให้ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ	433	2.58	.841	มาก
18. ภาวะการขาดแคลนครุฑคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรง ทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้เพียงพอ	433	2.57	.847	มาก
19. คณาจารย์ไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการ สอนทำให้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาไม่ทันสมัย	436	2.53	.789	มาก
20. คณาจารย์จบการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้าน นิเทศศาสตร์ ทำให้ ขาดมุมมองและทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์	428	2.53	.869	มาก
21. ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยม มากกว่าการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ทำให้คณาจารย์ขาดความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจหลัก	410	2.51	1.00 7	มาก
22. คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกัน คุณภาพการศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ	411	2.48	.920	มาก
23. คณาจารย์ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน ที่หลากหลาย ทำให้เน้นการบรรยายเป็นสำคัญ นักศึกษาจึงเคย ซินกับ การเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง	426	2.48	.824	มาก
24. คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่ การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความถนัด	394	2.44	.929	มาก
25. ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกัน กล่าวคือ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอด ความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้ามคณาจารย์มี ความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้	420	2.36	.848	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับ
ความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ (ต่อ)

สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
26. สาขาขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอน ทำให้ คณาจารย์ละเลยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน	431	2.36	.809	มาก
27. กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมา จากคณาจารย์ จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา	413	2.33	.809	มาก
28. คณาจารย์ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและ วิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำราและวารสารวิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	435	2.30	.838	มาก
29. คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่	431	2.23	.847	น้อย
30. คณาจารย์จำนวนมากขาดวินัย และทำตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี สำหรับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพราะเห็นเป็นเรื่องปกติ เช่น การเข้าห้องสอนสาย การรับ โทรศัพท์ในขณะที่สอน การพูดคุยเสียงดังในขณะที่ประชุม สัมมนา	427	2.12	.838	น้อย
31. มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผล การประเมินการสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่องและ ไม่สามารถพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้น	422	2.00	.897	น้อย
32. ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมิน การสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น	430	1.96	.892	น้อย
33. คณาจารย์และนักศึกษาขาดการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ในขณะเดียวกัน อาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้	440	1.94	.802	น้อย
34. คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมมาก เกินไปทำให้ไม่มีเวลาสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน ฯ	415	1.84	.705	น้อย
รวม	266	2.66	.440	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 34 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สิน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

- | | | | |
|-----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | = 1.00-1.25 | 3. เห็นด้วยมาก | = 2.26-3.25 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | = 1.26-2.25 | 4. เห็นด้วยมากที่สุด | = 3.26-4.00 |

จากตารางที่ 4.7 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสาขาทั้ง 34 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.66$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อสภาพการณ์ที่สำรวจว่าเป็นปัญหาของสาขาอยู่ในเกณฑ์มากเป็นส่วนใหญ่ (29 ข้อจากทั้งหมด 34 ข้อ) มีสภาพการณ์เพียง 6 ด้านเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสำคัญของปัญหาอยู่ในเกณฑ์น้อย (\bar{X} ระหว่าง 2.23-1.84) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้านก็พบว่ามีความใกล้เคียงกับเกณฑ์เริ่มต้นของความคิดเห็นในระดับมาก (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26) โดยสภาพการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเป็นปัญหาสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะการขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา คือ ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.06$) และ ภาวะการขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น ($\bar{X} = 2.95$) ส่วนสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ การที่ครุณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษา ($\bar{X} = 1.84$)

2.2 ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา

ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้ง 34 ข้อ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยสกัดปัจจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) และหมุนแกนปัจจัยแบบมุมฉากด้วยวิธีแวกซ์ของไคเซอร์ (the Kaiser varimax method) สามารถจำแนกสภาพปัญหาทั่วไปได้เป็น 9 กลุ่ม โดยทั้ง 9 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 62.443 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของสภาพปัญหาทั่วไปของ
สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax

สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา	ผลรวมกำลังสองของน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากการหมุนแกน (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	ค่าความ ผันแปรรวม (Eigen value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	อัตราส่วนร้อยละสะสม ของความแปรปรวน (Cumulative %)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงาน วิชาการและมาตรฐานการเรียน การสอน	2.982	8.772	8.772
กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและ อึดตายทางวิชาการ	2.924	8.600	17.372
กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่ง ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	2.561	7.533	24.906
กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และ จริยธรรมของบุคลากรอาจารย์ และนักศึกษา	2.534	7.454	32.360
กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ประสบการณ์ตรง ในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และ ศาสตร์สหสาขาวิชา	2.462	7.241	39.601
กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และ เครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ	2.404	7.072	46.673
กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐาน การประเมินผลการสอน	2.154	6.334	53.007
กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและ บรรยากาศทางวิชาการ	1.800	5.294	58.301
กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	1.408	4.142	62.443
10			
11			
...			
34			

จากตารางที่ 4.8 อธิบายได้ว่า ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน

กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอึดตาทางวิชาการ

กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

เฉพาะด้าน

กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา

กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา

กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ

กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ และ

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

ทั้งนี้ สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 62.443 โดยกลุ่มที่ 1 อธิบายได้ร้อยละ 8.772 กลุ่มที่ 2 ได้ร้อยละ 8.600 กลุ่มที่ 3 ได้ร้อยละ 7.533 กลุ่มที่ 4 ได้ร้อยละ 7.454 กลุ่มที่ 5 ได้ร้อยละ 7.241 กลุ่มที่ 6 ได้ร้อยละ 7.072 กลุ่มที่ 7 ได้ร้อยละ 6.334 กลุ่มที่ 8 ได้ร้อยละ 5.294 และ กลุ่มที่ 9 ได้ร้อยละ 4.142 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.9-4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 1
ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
1.1 คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่	.818
1.2 คณาจารย์ไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการสอนทำให้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาไม่ทันยุคสมัย	.818
1.3 คณาจารย์ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทำให้เน้นการบรรยายเป็นสำคัญ นักศึกษาจึง เคยชินกับการเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง	.734

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 1
ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน(ต่อ)

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
1.4 สาขาขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอน ทำให้คณาจารย์ ละเลยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน	.717
1.5 การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถ นำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย	.681
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.982
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	8.772
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	8.772

จากตารางที่ 4.9 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน มีค่าความผันแปรสูงสุด คือ 2.982 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 8.772 ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกันรวม 5 ตัว ทั้งนี้สภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงสุด คือ คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ (.818) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย (.681)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 2
ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
2.1 ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่ม คณาจารย์ใน สาขา ส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างกลุ่ม ที่มีความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์	.850
2.2 ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยม มากกว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ทำให้คณาจารย์ ขาดความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจหลัก	.844

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ (ต่อ)

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
2.3 อัตตาทางวิชาการของอาจารย์แต่ละคนสูง ทำให้ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ต่างคน ต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขาาร่วมกัน	.790
2.4 กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมาจากคณาจารย์ จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา	.667
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.924
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	8.600
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	17.372

จากตารางที่ 4.10 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 2 คือ 2.924 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 8.600 ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว ทั้งนี้สภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขาส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์ (.850) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมาจากคณาจารย์จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา (.667)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
3.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ	.821
3.2 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์	.728

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 3
การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญ
เฉพาะด้าน (ต่อ)

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
3.3 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมและตรงกับหลักสูตร ที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน ของ สกอ.	.723
3.4 ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องใน การพิจารณาผลงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น	.708
3.5 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น	.528
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.561
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	7.533
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	24.906

จากตารางที่ 4.11 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่ม
ที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีค่าความ
ผันแปรเป็นอันดับ 3 คือ 2.561 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 7.533
ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 5 ตัว ทั้งนี้
สภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทาง
วิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับ
บัณฑิต ศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ (.821) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของ
ปัญหาน้อยที่สุด คือ ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น
สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น (.528)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 4
ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
4.1 ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกันกล่าวคือ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้าม คณาจารย์มีความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้	.778
4.2 คณาจารย์จำนวนมากขาดวินัย และทำตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีสำหรับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพราะเห็นเป็นเรื่องปกติ เช่น การเข้าห้องสอนสาย การรับโทรศัพท์ในขณะที่สอน การพูดคุยเสียงดังในขณะประชุม สัมมนา เป็นต้น	.698
4.3 คุณลักษณะของนักศึกษาในปัจจุบันที่ขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออกและขาดความตั้งใจในการเรียน ส่งผลให้คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย และขาดแรงจูงใจในการสอนที่ดี	.656
4.4 ปริมาณนักศึกษาจำนวนมากส่งผลให้คณาจารย์มีภาระการสอน และความรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษามากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเอง	.620
4.5 ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์ขาดคุณภาพในแง่ของการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในบริบทของสังคมไทย	.567
4.6 คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความถนัด	.534
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.534
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	7.454
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	32.360

จากตารางที่ 4.12 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 4 คือ 2.534 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 7.454 ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 6 ตัว ทั้งนี้สภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกันกล่าวคือ

นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้าม คณาจารย์มีความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้ (.778) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความถนัด (.534)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
5.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้เพียงพอ	.815
5.2 คณาจารย์ไม่ได้ร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์หรือขาดการศึกษาดูงานที่ต่อเนื่องทำให้ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดและวิถีปฏิบัติงานแบบใหม่	.738
5.3 คณาจารย์จบการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์ทำให้ขาดมุมมองและทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์	.679
5.4 คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดมุมมองการเชื่อมโยงความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น	.679
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.462
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	7.241
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	39.601

จากตารางที่ 4.13 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 5 คือ 2.462 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 7.241 ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว โดยสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการ

ประกอบอาชีพได้เพียงพอ(.815) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด มี 2 ข้อ โดยมีคะแนนเท่ากัน คือ คณาจารย์จบการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์ทำให้ขาดมุมมองและทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดมุมมองการเชื่อมโยงความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น (.679)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
6.1 คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะเปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการในต่างประเทศ	.836
6.2 คณาจารย์ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำราและวารสาร วิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	.780
6.3 คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมน้อย ส่งผลให้การเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ	.758
6.4 เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ยังอยู่ในวงจำกัด เป็นเหตุให้ ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง	.679
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.404
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	7.072
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	46.673

จากตารางที่ 4.14 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 6 คือ 2.404 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 7.072 ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว โดยสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะเปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการในต่างประเทศ (.836) ส่วนสภาพการณ์ที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ยังอยู่ในวงจำกัดเป็นเหตุให้ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง (.679)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
7.1 มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่อง และไม่สามารถพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้นได้	.928
7.2 ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น	.928
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	2.154
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	6.334
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	53.007

จากตารางที่ 4.15 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน มีค่าความผันแปร เป็นอันดับ 7 คือ 2.154 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 6.334 ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว โดยมีน้ำหนักของปัญหาเท่ากัน คือ มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่องและไม่สามารถพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้นได้ และ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น (.928)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 8
การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
8.1 การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ไม่ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอน การวิจัยและทำผลงานวิชาการ	.842
8.2 คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา มากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ	.842
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	1.800
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	5.294.
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	58.301

จากตารางที่ 4.16 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 8 คือ 1.800 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 5.294 ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว โดยมีน้ำหนักปัญหาเท่ากัน ได้แก่ การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ไม่ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอน การวิจัยและทำผลงานวิชาการ และ คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ (.842)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าน้ำหนักของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 9
การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
9.1 คณาจารย์และนักศึกษาขาดการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้	.716
ค่าความผันแปร (Eigen Value)	1.800
ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	5.294.
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	58.301

จากตารางที่ 4.17 อธิบายได้ว่า สภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา มีค่าความผันแปรเป็นอันดับสุดท้าย คือ 1.408 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 4.142 ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของสาขาเพียง 1 ตัว ได้แก่ คณาจารย์และนักศึกษขาดการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้

2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวก และอัตราทางวิชาการ กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคณาวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ และ กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของระดับการให้ความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างต่อกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 10) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 13) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 14) ภาระงานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 11 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) การพัฒนาคุณวุฒิ 6) คณะที่สังกัด 7) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 8) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 9) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 10) ภาระงานสอนภาคพิเศษ และ 11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ตัวแปรที่เหลือ 5 ตัว ได้แก่ 1) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 2) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 3) การดำรงตำแหน่งบริหาร 4) ภาระงานวิจัย และ 5) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในที่นี้ จึงได้นำเสนอตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น สำหรับตัวแปรที่เหลือ จะละไว้ในฐานที่เข้าใจ ดังตารางที่ 4.18- 4.27

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามเพศ

สภาพปัญหา	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	1. ชาย	171	2.08	.819	2.906	.004*
	2. หญิง	269	1.85	.779		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เพศชาย และเพศหญิงประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขากลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาฯ ที่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ จำแนกตามอายุ

สภาพ ปัญหา	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1. ต่ำกว่า 36 ปี	191	2.39	.606	3.510	.031*	1 กับ 2	-.18*	.011
	2. ระหว่าง 36-45 ปี	135	2.57	.582					
	3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	74	2.53	.691					
	รวม	400	2.48	.619					
กลุ่มที่ 2	1. ต่ำกว่า 36 ปี	178	2.49	.750	4.323	.014*	1 กับ 2	-.24*	.003
	2. ระหว่าง 36-45 ปี	131	2.73	.655					
	3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	67	2.60	.765					
	รวม	376	2.59	.728					
กลุ่มที่ 4	1. ต่ำกว่า 36 ปี	164	2.50	.560	4.003	.019*	1 กับ 2	-.19*	
	2. ระหว่าง 36-45 ปี	116	2.69	.476					
	3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	68	2.55	.642					
	รวม	348	2.57	.556					
กลุ่มที่ 9	1. ต่ำกว่า 36 ปี	214	1.79	.828	7.989	.000*	1 กับ 2	-.26*	.005
	2. ระหว่าง 36-45 ปี	146	2.05	.737					
	3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	80	2.14	.775					
	รวม	440	1.94	.802					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน

กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตราทางวิชาการ

กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

จากตารางที่ 4.19 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีอายุต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการ และมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอึดตาทางวิชาการ กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา และกลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาทั่วไปทั้ง 4 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบว่า มีความสอดคล้องกัน โดย อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาทั้ง 4 กลุ่ม น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี นอกจากนี้ สำหรับปัญหาที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ยังประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่ 9 น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปด้วย

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด

สภาพปัญหา	ประสบการณ์สอนทั้งหมด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1.ไม่เกิน 5 ปี	160	2.37	.593	4.171	.016*	1 กับ 3	-.201 [†]	.005
	2.มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	105	2.51	.604					
	3.มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	135	2.57	.645					
	รวม	400	2.48	.619					
กลุ่มที่ 6	1.ไม่เกิน 5 ปี	152	2.35	.557	5.895	.003*	1 กับ 2	-.228 [†]	.001
	2.มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	102	2.58	.501					
	3.มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	131	2.46	.491					
	รวม	385	2.45	.527					
กลุ่มที่ 9	1.ไม่เกิน 5 ปี	176	1.77	.817	6.397	.002*	1 กับ 2	-.244 [†]	.010
	2.มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	118	2.02	.816					
	3.มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	146	2.07	.740			1 กับ 3	-.296 [†]	.001
	รวม	440	1.94	.802					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐาน

กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

จากตารางที่ 4.20 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ต่างกันประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ และกลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดน้อยประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนในสาขานานกว่า โดยสภาพปัญหากลุ่มที่ 1 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าผู้ที่สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป สภาพปัญหากลุ่มที่ 6 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ส่วนสภาพปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าทุกกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในสถาบันปัจจุบัน

สภาพปัญหา	ประสบการณ์ในสถาบันปัจจุบัน	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1.ไม่เกิน 5 ปี	189	2.40	.590	3.071	.047*	1 กับ 3	-.176 ¹	.015
	2.มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี	90	2.50	.640					
	3.มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	121	2.58	.635					
	รวม	400	2.48	.619					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน

จากตารางที่ 4.21 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์สอนในสถาบันที่สังกัดปัจจุบัน ต่างกันประเมิในระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาในสถาบันที่สังกัดปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี ประเมิในระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามคณะที่สังกัด

สภาพปัญหา	คณะที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2 tailed)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน	1.คณะนิเทศศาสตร์	211	2.40	.646	-2.736	.006*
	2.คณะอื่นๆ	189	2.57	.576		
กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.คณะนิเทศศาสตร์	195	2.90	.554	-3.444	.001*
	2.คณะอื่นๆ	196	3.08	.515		
กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผล การสอน	1.คณะนิเทศศาสตร์	218	1.90	.827	-1.922	.055*
	2.คณะอื่นๆ	198	2.06	.832		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ และคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ ประเมิในระดับความสำคัญของสภาพปัญหา กลุ่มที่ 1. ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 3. การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ กลุ่มที่ 7. การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง ประเมิในระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาทั้ง 3 กลุ่ม น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี
นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด

สภาพ ปัญหา	กลุ่มสถาบันที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 3	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	61	2.93	.516	11.683	.000*	2 กับ 1	.20*	.011
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	173	3.13	.500			2 กับ 3	.28*	.000
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	157	2.86	.561					
	รวม	391	2.99	.542					
กลุ่มที่ 7	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	68	1.79	.788	17.893	.000*	2 กับ 1	.46*	.000
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	173	2.25	.842			2 กับ 3	.48*	.000
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	175	1.77	.761					
	รวม	416	1.97	.832					
กลุ่มที่ 9	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	73	2.04	.824	4.421	.013*	3 กับ 1	-.24*	.031
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	185	2.03	.718			3 กับ 2	-.22*	.007
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	182	1.80	.857					
	รวม	440	1.94	.802					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

จากตารางที่ 4.23 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดกลุ่ม
สถาบันที่ต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3. การ
ขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กลุ่มที่ 7. การขาด
คุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน และกลุ่มที่ 9. การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด
ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อ
พิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบข้อมูลที่

สอดคล้องกัน โดยอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 7 มากกว่ากลุ่มที่สังกัด มหาวิทยาลัยของรัฐ และ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนสภาพปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัด มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ รวมถึงอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สภาพปัญหา	การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2 tailed)
กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	69	2.44	.535	-2.178	.030*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	279	2.60	.557		
กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	90	2.09	.774	2.031	.043*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	350	1.90	.805		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของ สาขา กลุ่มที่ 4. ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา และ กลุ่มที่ 9. การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพปัญหากลุ่มที่ 4 พบว่า อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทาง วิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ ส่วนสภาพปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับ ความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

สภาพ ปัญหา	จำนวนชั่วโมงสอน ภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 3	1. ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์	225	2.91	.545	5.916	.003*	1 กับ 2	-.202 [*]	.001
	2. ระหว่าง 13-20 คาบ/ สัปดาห์	116	3.11	.526					
	3. มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/ สัปดาห์	50	3.06	.510					
	รวม	391	2.99	.542					
กลุ่มที่ 5	1. ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์	242	2.64	.599	3.032	.049*	3 กับ 1	.212 [*]	.028
	2. ระหว่าง 13-20 คาบ/ สัปดาห์	112	2.60	.616					
	3. มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/ สัปดาห์	47	2.85	.584					
	รวม	401	2.65	.605					
กลุ่มที่ 7	1. ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์	254	1.92	.824	3.168	.043*	1 กับ 3	-.333 [*]	.013
	2. ระหว่าง 13-20 คาบ/ สัปดาห์	116	1.99	.861					
	3. มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/ สัปดาห์	46	2.25	.758					
	รวม	416	1.97	.832					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพวิทยาศาสตร์และศาสตร์สาขาวิชา

กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

จากตารางที่ 4.25 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กลุ่มที่ 5. การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพวิทยาศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา และ กลุ่มที่ 7. การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหา ทั้ง 3 กลุ่มน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายคู่ สามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 3 พบว่า อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

กลุ่มที่ 5 พบว่า อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ และชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า 20 คาบขึ้นไป/สัปดาห์

กลุ่มที่ 7 พบว่า อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า 20 คาบขึ้นไป/สัปดาห์

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ

สภาพปัญหา	ภาระงานสอนภาคพิเศษ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์ และนักศึกษา	1. มีภาระงานสอนพิเศษ	186	2.64	.498	2.592	.010*
	2. ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ	162	2.49	.606		
กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน	1. มีภาระงานสอนพิเศษ	221	2.06	.834	2.356	.019*
	2. ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ	195	1.87	.820		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีภาระงานสอนพิเศษ และ ไม่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา และ กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาทั้ง 2 กลุ่ม มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่มี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคณาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1. มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	185	2.92	.532	-2.310	.021*
	2. ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	206	3.05	.545		
กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ	1. มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	176	2.38	.482	-2.566	.011*
	2. ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	209	2.51	.556		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคณาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และกลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาทั้ง 2 กลุ่ม มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

ผลการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ซึ่งนำมาอธิบายในส่วนที่ 3 ได้แบ่งเป็น 3 ตอน โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ระดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
- 3.2 ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
- 3.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

3.1 ระดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 2) ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์นั้น พบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินความสำคัญของปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาทั้ง 3 กลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก (\bar{X} = 2.41, 2.60 และ 2.65) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.28 – 4.30 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.28 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคล

ปัญหาส่วนบุคคล	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. คณาจารย์เข้าไม่ถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก	427	2.88	.802	มาก
2. การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะที่เดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่	426	2.65	.974	มาก
3. คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย	423	2.58	.795	มาก
4. คณาจารย์ขาดทักษะการทำวิจัย	429	2.57	.808	มาก
5. คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ	423	2.53	.819	มาก
6. คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ	405	2.34	.863	มาก
7. สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่	428	2.33	.922	มาก
8. คณาจารย์ขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม	420	2.32	.775	มาก
9. คณาจารย์ไม่เข้าใจบทบาทการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนเช่นการทำภารกิจอื่น	418	2.29	.819	มาก
10. คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎีและการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ	430	2.20	.830	น้อย
11. คณาจารย์ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ. กำหนด	417	2.17	.876	น้อย
12. คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง	432	2.12	.827	น้อย
13. คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง	429	2.11	.838	น้อย
รวม		2.41	.527	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 13 ข้อ (ดัดแปลงจาก สิ้น พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.28 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 13 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.41$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อปัญหาส่วนบุคคลที่นำเสนอว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากเป็นส่วนใหญ่ (9 ข้อจากทั้งหมด 13 ข้อ) (\bar{X} ระหว่าง 2.88-2.29) มีปัญหาเพียง 4 ข้อเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสำคัญอยู่ในเกณฑ์น้อย (\bar{X} ระหว่าง 2.20-2.11) โดยปัญหาที่มีความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ คณาจารย์เข้าไม่ถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก ($\bar{X} = 2.88$) รองลงมา คือ การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะที่เดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ ($\bar{X} = 2.65$) และคณาจารย์ขาดทักษะ การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ โดยปัญหาที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.11$)

ตารางที่ 4.29 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ระบบการตอบบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสม กับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก	430	3.03	1.043	มาก
2. สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคงขาดขวัญกำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์	419	2.98	1.003	มาก
3. แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบัน ไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์	406	2.93	.767	มาก
4. ขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัยนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่	427	2.89	.825	มาก
5. กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมาก ทำให้เกิดความท้อแท้	425	2.85	.837	มาก

ตารางที่ 4.29 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
6. สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์สมัยใหม่ ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ ฯ	433	2.84	.975	มาก
7. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาดูแลส่วนใหญ่กับการเตรียมการสอน	440	2.83	.870	มาก
8. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้องเรียนในหลายรายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้	439	2.79	.850	มาก
9. หน่วยงานภายนอกมักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อสังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและอาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคม	396	2.78	.789	มาก
10. ขาดหน่วยงานหลักในระดับคณะ/สาขา ที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์โดยตรง	431	2.76	.845	มาก
11. ขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	441	2.61	.972	มาก
12. ขาดแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิเทศศาสตร์สำหรับสั่งซื้อตำราจากต่างประเทศทั่วโลกได้เหมือนต่างประเทศ	435	2.60	.936	มาก
13. ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง	426	2.57	.882	มาก
14. ในการพัฒนาด้านการวิจัย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนภายในสถาบันที่เพียงพอ	425	2.54	.895	มาก
15. ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์รู้สึกว่ามีผู้ทรงคุณวุฒิ มีอคติต่อผลงานและ/หรือตัวบุคคล ทำให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินผลงานและเพื่อนอาจารย์ที่ได้ยื่น ได้ฟังเกิดความรู้สึกท้อแท้	379	2.52	.849	มาก

ตารางที่ 4.29 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
16. ขาดการเปิดกว้างให้คณาจารย์ทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจ เนื่องจากนโยบายสนับสนุนทุนวิจัยที่มักกำหนดหัวข้อหรือบังคับทิศทางการวิจัยมากกว่าให้อิสระตามความสนใจ	411	2.49	.912	มาก
17. ผู้บริหารสถาบัน/คณะ ขาดความจริงใจและจริงจังต่อการสนับสนุน เช่น ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ พุดเชิงนโยบายแต่ไม่ได้ผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นต้น	438	2.48	.980	มาก
18. ผู้บริหารระดับสถาบันให้ความสำคัญกับสาขาวิทยาศาสตร์น้อยกว่าสาขาอื่น	415	2.46	.910	มาก
19. คณาจารย์อยากมีโอกาสที่จะได้สอนในรายวิชาที่ถนัดแต่มีอาจารย์ผู้อื่นสอนอยู่ ทำให้ต้องสอนรายวิชาอื่นที่ไม่ถนัด	427	2.45	.863	มาก
20. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนในรายวิชาที่ไม่มีความถนัด ทำให้เกิดความเครียดและไม่สามารถสอนได้ดี	431	2.42	.859	มาก
21. ปัจจุบันแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน	435	2.41	.871	มาก
22. ในการพัฒนาด้านการบริหาร อาจารย์ที่สนใจงานบริหารแต่ขาดโอกาสทำให้ไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	388	2.34	.795	มาก
23. คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอน	428	2.33	.894	มาก
24. ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ขาดความรู้และความเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	403	2.31	.873	มาก
25. ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ขาดบารมี เช่น ขาดตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือขาดคุณวุฒิที่เหมาะสม	423	2.31	.950	มาก
26. ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มักไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานภายนอกสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และเป็นวิทยากรฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ภายนอกสถาบัน	421	2.30	.924	มาก

ตารางที่ 4.29 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
27. ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่างๆ ให้ได้รับเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง	416	2.28	.884	มาก
28. สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง	415	1.87	.877	น้อย
รวม	280	2.60	.504	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตราวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 28 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.29 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 28 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.60$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่นำเสนอว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากเกือบทุกข้อ (27 ข้อจากทั้งหมด 28 ข้อ) (\bar{X} ระหว่าง 3.03-2.28) มีปัญหาเพียงข้อเดียวเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสำคัญอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง ($\bar{X} = 1.87$) โดยปัญหาที่มีความสำคัญมาก 3 อันดับแรกคือ ระบบการตอกบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมา คือ สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคง ขาดขวัญกำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{X} = 2.98$) และ แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบันไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับ
ความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
1. ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอน กับสถาบัน การศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน	432	3.08	.777	มาก
2. ขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน	431	2.96	.750	มาก
3. ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน	433	2.87	.779	
4. ขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ	432	2.83	.810	มาก
5. ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และเปิดเผย ทำให้คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง	423	2.67	.889	มาก
6. ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตระหว่างคณาจารย์ การแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ผ่านออนไลน์ เป็นต้น	433	2.60	.898	มาก
7. ขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น	432	2.56	.854	มาก
8. ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ขาดประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์	435	2.47	.804	มาก
9. ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความสามารถทางวิชาการออกมาอย่างเต็มที่	431	2.45	.872	มาก
10. ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน	433	2.42	.824	มาก

ตารางที่ 4.30 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับ
ความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา (ต่อ)

ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
11. ขาดการประชุมในระดัคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ เพื่อให้ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในสาขาวิทยาศาสตร์ โดยตรง	429	2.35	.819	มาก
12. ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขา มีน้อย เกินไปส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	427	2.32	.854	มาก
รวม	371	2.65	.542	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตราวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 12 ข้อ
(ดัดแปลงจาก สิ้น พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

- | | | | |
|-----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | = 1.00-1.25 | 3. เห็นด้วยมาก | = 2.26-3.25 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | = 1.26-2.25 | 4. เห็นด้วยมากที่สุด | = 3.26-4.00 |

จากตารางที่ 4.30 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความ
สำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 12 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก
($\bar{X} = 2.60$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับ
ความเห็นด้วยต่อปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่นำเสนอว่ามีความสำคัญอยู่ใน
เกณฑ์มากทุกข้อ (\bar{X} ระหว่าง 3.08 - 2.32) โดยปัญหาที่มีความสำคัญมาก 3 อันดับแรก คือ
ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์
สอนกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมา คือ ขาด
เครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/
เชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน ($\bar{X} = 2.96$) และ ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับ
สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ ส่วนปัญหาที่
มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขามีน้อยเกินไป
ส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.32$)

3.2 ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจในส่วนนี้ได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ตามประเภทของปัญหา ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 2) ปัญหาการบริหารจัดการ และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

3.2.1 ผลการจัดกลุ่มปัญหาส่วนบุคคล

ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ในระดับบุคคลทั้ง 13 ข้อ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยสกัดปัจจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) และหมุนแกนปัจจัยแบบหมุนจากด้วยวิธีแวนแมกซ์ของไคเซอร์ (the Kaiser varimax method) สามารถจำแนกปัญหาส่วนบุคคลได้เป็น 3 กลุ่ม ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 61.099 ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาส่วนบุคคล ทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax

ปัญหาส่วนบุคคล	ผลรวมกำลังสองของน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากการหมุนแกน (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	ค่าความ ผันแปรรวม (Eigen value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	อัตราส่วนร้อยละ สะสมของ ความแปรปรวน (Cumulative %)
กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก	3.473	26.719	26.719
กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความ มุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททาง วิชาชีพ	2.644	20.339	47.058
กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติ ส่วนบุคคล	1.825	14.041	61.099
4			
...			
13			

จากตารางที่ 4.31 อธิบายได้ว่า ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคการ
พัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับบุคคล ทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก

กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาท

ทางวิชาชีพ และ

กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล

ทั้งนี้ ปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 61.099 โดยกลุ่มที่ 1 อธิบายได้ร้อยละ 26.719 กลุ่มที่ 2 ได้ร้อยละ 20.339 และ กลุ่มที่ 3 ได้ร้อยละ 14.041 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.32 – 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และ
ทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
1.1 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย	.873
1.2 คณาจารย์ขาดทักษะการทำวิจัย	.830
1.3 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ	.824
1.4 คณาจารย์ขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม	.749
1.5 คณาจารย์ไม่เข้าใจบทบาทการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนแจ่มแจ้งเช่นการทำภารกิจอื่น	.645
1.6 คณาจารย์เข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก	.638
1.7 คณาจารย์ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ.กำหนด	.623
ค่าความผันแปร	3.473
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	26.719
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	26.719

จากตารางที่ 4.32 อธิบายได้ว่า ปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติการหลัก มีค่าความผันแปรสูงสุด คือ 3.473 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 26.719 ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันรวม 7 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงสุด คือ คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย (.873) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ คณาจารย์ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ.กำหนด (.623)

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
2.1 คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง	.903
2.2 คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง	.870
2.3 คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎีและการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	.798
ค่าความผันแปร	2.644
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	20.339
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	47.058

จากตารางที่ 4.33 อธิบายได้ว่า ปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ มีค่าความผันแปรรองลงมา คือ 2.644 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 20.339 ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้แก่ คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง (.903) คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (.870) และ คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎี และการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ (.798)

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
3.1 สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่	.750
3.2 การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะที่เดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่	.735
3.3 คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ	.725
ค่าความผันแปร	1.825
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	14.041
อัตราส่วนร้อยละของความแปรปรวน (%)	61.099

จากตารางที่ 4.34 อธิบายได้ว่า ปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล มีค่าความผันแปรน้อยที่สุด 1.825 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 14.041 ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้แก่ สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่ (.750) การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะที่เดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ (.753) และ คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ (.725)

3.2.2 ผลการจัดกลุ่มปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ผลการจัดกลุ่มปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 28 ข้อ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยสกัดปัจจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) และ หมุนแกนปัจจัยแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ของไคเซอร์ (the Kaiser varimax method) สามารถจำแนกปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาได้เป็น 7 กลุ่ม โดยทั้ง 7 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.304 ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาการบริหารจัดการ
ของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 7 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax

ปัญหาการบริหารจัดการ ของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา	ผลรวมกำลังสองของน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากการหมุนแกน (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	ค่าความ ผันแปรรวม (Eigen value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	อัตราส่วนร้อยละสะสม ของความแปรปรวน (Cumulative %)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินี้ และภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	3.933	14.046	14.046
กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและ คุณภาพของการประเมินผล การสอน	3.104	11.086	25.132
กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไก สนับสนุนการวิจัย	2.672	9.544	34.676
กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัย สนับสนุนงานวิชาการ	2.308	8.241	42.917
กลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการ พัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่ เท่าเทียมกัน	2.297	8.203	51.120
กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไก สนับสนุนการพัฒนาบทบาท วิชาชีพ	2.033	7.260	58.380
กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระงานสอน	1.659	5.924	64.304
8			
....			
28			

จากตารางที่ 4.35 อธิบายได้ว่า ผลการจัดกลุ่มปัญหาการบริหาร
จัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ทั้ง 7 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินี้และภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการ
สอน

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย

กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ
 กลุ่มที่ 5 ทัศนคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ

กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน

ทั้งนี้ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ทั้ง 7 กลุ่มสามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.304 โดยกลุ่มที่ 1 อธิบายได้ร้อยละ 14.046 กลุ่มที่ 2 ได้ร้อยละ 11.086 กลุ่มที่ 3 ได้ร้อยละ 9.544 กลุ่มที่ 4 อธิบายได้ร้อยละ 8.241 กลุ่มที่ 5 ได้ร้อยละ 8.203 กลุ่มที่ 6 ได้ร้อยละ 7.260 และกลุ่มที่ 7 ได้ร้อยละ 5.924 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.36-4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา
 กลุ่มที่ 1 การขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
1.1 ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่างๆ ให้ได้รับเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง	.798
1.2 ผู้บริหารสถาบัน/คณะ ขาดความจริงใจและจริงจังต่อการสนับสนุน เช่น ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ พุดเชิง นโยบายแต่ไม่ได้ผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นต้น	.789
1.3 ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดความรู้และความเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.770
1.4 ผู้บริหารระดับสถาบันให้ความสำคัญกับสาขานิเทศศาสตร์น้อยกว่าสาขาอื่น	.749
1.5 ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดบารมี เช่น ขาดตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือขาดคุณวุฒิที่เหมาะสม	.692
1.6 ในการพัฒนาด้านการบริหาร อาจารย์ที่สนใจงานบริหารแต่ขาดโอกาสทำให้ไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	.646
1.7 สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง	.629
ค่าความผันแปร	3.933
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	14.046
อัตราส่วนร้อยละสมของความแปรปรวน (%)	14.046

จากตารางที่ 4.36 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความผันแปรมากที่สุด 3.933 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 14.046 ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 7 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่างๆ ให้ได้รับเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง (.798) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง (.629)

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
2.1 คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มี ความสุขในการสอน	.904
2.2 คณาจารย์อยากมีโอกาสที่จะได้สอนในรายวิชาที่ถนัดแต่มีอาจารย์ผู้อื่นสอน อยู่ ทำให้ต้องสอนรายวิชาอื่นที่ไม่ถนัด	.898
2.3 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนในรายวิชาที่ไม่มีความถนัด ทำให้เกิดความ เครียด และไม่สามารถสอนได้ดี	.838
2.4 ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษา มากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองความพึง พอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้ นักศึกษามีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริง	.601
ค่าความผันแปร	3.104
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	11.086
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	25.132

จากตารางที่ 4.37 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน มีค่าความผันแปรรองลงมา คือ 3.104 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 11.086 ประกอบด้วยปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่

เกี่ยวข้องกับรวม 4 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอน (.904) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง (.601)

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
3.1 กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมาก ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย	.829
3.2 ในการพัฒนาด้านการวิจัย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนภายในสถาบันที่เพียงพอ	.827
3.3 ขาดการเปิดกว้างให้คณาจารย์ทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจเนื่องจาก นโยบาย สนับสนุนทุนวิจัยที่มักกำหนดหัวข้อหรือบังคับทิศทางการวิจัยมากกว่าให้อิสระ ในการวิจัยตามความสนใจ	.790
3.4 ขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัยด้านนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่	.681
ค่าความผันแปร	2.672
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	9.544
อัตราส่วนร้อยละของความแปรปรวน (%)	34.676

จากตารางที่ 4.38 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 3 คือ 2.672 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 9.544 ประกอบด้วยปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมาก ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย (.829) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ ขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัยด้านนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่ (.681)

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา
กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
4.1 ขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อ การเรียนการสอน	.864
4.2 ปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน	.813
4.3 สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่ ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ วิชาชีพนิเทศศาสตร์	.811
ค่าความผันแปร	2.308
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	8.241
อัตราส่วนร้อยละผสมของความแปรปรวน (%)	42.917

จากตารางที่ 4.39 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ มีค่าความผันแปรเป็น
อันดับ 4 คือ 2.308 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 8.241 ประกอบด้วยปัญหา
การพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว
ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่
ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน (.864) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของ
ปัญหาน้อยที่สุด คือ สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่
ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการวิชาชีพนิเทศศาสตร์
(.811)

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา
กลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่
ไม่เท่าเทียมกัน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของ ปัญหา (factor loading)
5.1 หน่วยงานภายนอกมักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อ สังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและอาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก	.794
5.2 ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์รู้สึกว่ามีผู้ทรงคุณวุฒิมีอคติต่อผลงานและ/ หรือตัวบุคคล ทำให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินผลงานและเพื่อนอาจารย์ที่ได้ยื่น ได้ฟัง เกิดความรู้สึกท้อแท้	.772
5.3 แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบัน ไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์	.759
5.4 ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มักไม่ได้รับการสนับสนุน ให้ทำงานภายนอกสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และเป็นวิทยากร ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ภายนอกสถาบัน	.654
ค่าความผันแปร	2.297
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	8.203
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	51.120

จากตารางที่ 4.40 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน มี
ค่าความผันแปรเป็นอันดับ 5 คือ 2.297 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 8.203
ประกอบด้วยปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่
เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ หน่วยงานภายนอก
มักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อสังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและ
อาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและ
ให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก (.794) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ
ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มักไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงาน
ภายนอกสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และ เป็นวิทยากรฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่ง
เป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ภายนอกสถาบัน (.654)

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา
กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนา

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของ ปัญหา (factor loading)
6.1 สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคง ขาดขวัญกำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์	.766
6.2 ขาดแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิเทศศาสตร์สำหรับสั่งซื้อตำราจาก ต่างประเทศทั่วโลกได้เหมือนต่างประเทศ	.738
6.3 ขาดหน่วยงานหลักในระดับคณะ/สาขา ที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรง	.724
6.4 ระบบการตอบบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ อาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้ การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น	.638
ค่าความผันแปร	2.033
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	7.260
อัตราส่วนร้อยละผสมของความแปรปรวน (%)	58.380

จากตารางที่ 4.41 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาระบบทวิวิชาชีพ มีค่า
ความผันแปรเป็นอันดับ 6 คือ 2.033 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 7.260
ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่
เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ สถาบันทำให้
คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคง ขาดขวัญกำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าใน
วิชาชีพอาจารย์(.766) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ ระบบการตอบบัตร
หรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระใน
การศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น (.638)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา
กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระงานสอน

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของ ปัญหา (factor loading)
7.1 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้องเรียนในหลาย รายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้	.935
7.2 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการ เตรียมการสอน	.935
ค่าความผันแปร	1.659
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	5.924
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	64.304

จากตารางที่ 4.42 อธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระงานสอน มีค่าความผันแปรเป็นอันดับสุดท้าย คือ
1.659 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 5.924 ประกอบด้วยปัญหาการพัฒนา
อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในระดับสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว โดยมี
น้ำหนักของปัญหาเท่ากัน ได้แก่ คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้อง
เรียนในหลายรายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้ และ
คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการเตรียมการสอน
(.935)

3.2.3 ผลการจัดกลุ่มปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ผลการจัดกลุ่มปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 12 ข้อ
ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยสกัดปัจจัยด้วย
วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) และหมุนแกนปัจจัยแบบ
มุมฉากด้วยวิธีแวกซ์ของไคเซอร์ (the Kaiser varimax method) สามารถจำแนกปัญหาได้
เป็น 3 กลุ่ม โดยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 66.335 ดังตารางที่
4.43

ตารางที่ 4.43 ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax

ปัญหาการสื่อสาร	ผลรวมกำลังสองของน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากการหมุนแกน (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	ค่าความ ผันแปรรวม (Eigen value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	อัตราส่วนร้อยละสะสม ของความแปรปรวน (Cumulative %)
กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ	2.810	23.417	23.417
กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ	2.630	21.913	45.331
กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ	2.521	21.004	66.335
4			
....			
....			
12			

จากตารางที่ 4.43 อธิบายได้ว่า ผลการจัดกลุ่มปัญหาการสื่อสาร ทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ
 กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ และ
 กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

ทั้งนี้ ปัญหาการสื่อสารทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 66.335 โดยกลุ่มที่ 1 อธิบายได้ร้อยละ 23.417 กลุ่มที่ 2 ได้ร้อยละ 21.913 และ กลุ่มที่ 3 ได้ร้อยละ 21.004 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.44 – 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของปัญหา (factor loading)
1.1 ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอน กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน	.901
1.2 ขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน	.874
1.3 ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน	.870
ค่าความผันแปร	2.810
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	23.417
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	23.417

จากตารางที่ 4.44 อธิบายได้ว่า ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ มีค่าความผันแปร สูงที่สุด คือ 2.810 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 23.417 ประกอบด้วย ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอนกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน (.901) ขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน (.874) และขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน (.870)

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2
การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาท
ทางวิชาชีพ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของ ปัญหา (factor loading)
2.1 ขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ (informal colloquium)	.809
2.2 ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ขาดประสิทธิภาพ ทำ ให้ได้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์	.794
2.3 ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตระหว่าง คณาจารย์ การแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ผ่านออนไลน์ เป็นต้น	.780
2.4 ขาดการปฐมนิเทศในระดับคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพในสาขานิติศาสตร์โดยตรง	.717
2.5 ขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของ อาจารย์ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น	.700
ค่าความผันแปร	2.630
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	21.913
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	45.331

จากตารางที่ 4.45 อธิบายได้ว่า ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/
ภาควิชา กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททาง
วิชาชีพ มีค่าความผันแปรรองลงมา คือ 2.630 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ
21.913 ประกอบด้วยปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 5
ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและ
แบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการอย่างไม่
เป็นทางการ (informal colloquium) (.809) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด
คือ ขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ในการ
พัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น
 เป็นต้น (.700)

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าน้ำหนักของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 3
การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา	น้ำหนักของ ปัญหา (factor loading)
3.1 ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขา มีน้อยเกินไป ส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม	.796
3.2 ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและ ถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน	.768
3.3 ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือ แสดงความสามารถทางวิชาการออกมาอย่างเต็มที่	.734
3.4 ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และเปิดเผย ทำให้คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง	.618
ค่าความผันแปร	2.521
ร้อยละของความแปรปรวน (%)	21.004
อัตราส่วนร้อยละผสมของความแปรปรวน (%)	66.335

จากตารางที่ 4.46 อธิบายได้ว่า ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ มีค่าความผันแปรเป็นอันดับสุดท้าย คือ 2.521 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 21.004 ประกอบด้วย ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว ทั้งนี้ประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาสูงที่สุด คือ ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขามีน้อยเกินไป ส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม (.796) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้ำหนักของปัญหาน้อยที่สุด คือ ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเปิดเผย ทำให้คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (.618)

3.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหา อุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา
วิทยาศาสตร์ต่อปัญหาอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) ปัญหาส่วน
บุคคล 2) ปัญหาการบริหารจัดการ และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา จำแนก
ตามตัวแปรส่วนบุคคล ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่ไม่
เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของระดับการให้ความสำคัญ
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละกลุ่มจำแนก
ตามตัวแปรส่วนบุคคลแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด
4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการ
ศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 10) การดำรงตำแหน่ง
ทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 13) ภาระงาน
สอนภาคพิเศษ 14) ภาระงานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงาน
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอตารางผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาอุปสรรคการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 2) ปัญหา
การบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/และภาควิชา และ 3) ปัญหาการสื่อสาร ตามลำดับ

3.3.1 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหา ส่วนบุคคล

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา
วิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ ความเข้าใจและ
ทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนา
บทบาททางวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล จำแนกตามตัว
แปรส่วนบุคคลทั้ง 16 ตัว ดังกล่าวข้างต้น ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง
ประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 5 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) การ
พัฒนาคุณวุฒิ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ 5) จำนวน
ชั่วโมงสอนภาคปกติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคการพัฒนา

อาจารย์ส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ตัวแปรที่เหลือ 11 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 3) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 4) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 5) คณะที่สังกัด 6) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 7) การดำรงตำแหน่งบริหาร 8) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 9) ภาระงานวิจัย 10) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหา

อุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในที่นี้ จึงได้นำเสนอตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น สำหรับตัวแปรที่เหลือ จะละไว้ในฐานที่เข้าใจ ดังตารางที่ 4.47 – 4.51

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามอายุ

ปัญหาส่วนบุคคล	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 3	1.ต่ำกว่า 36 ปี	183	2.43	.654	5.738	.004*	1 กับ 2	-.18*	.022
	2.ระหว่าง 36-45 ปี	127	2.61	.634			2 กับ 3	.32*	.001
	3.มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	70	2.29	.747					
	รวม	380	2.46	.674					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล

จากตารางที่ 4.47 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีอายุต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามการพัฒนาคุณวุฒิ

ปัญหาส่วนบุคคล	การพัฒนาคุณวุฒิ	n	\bar{X}	S.D.	T	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและ ทัศนคติส่วนบุคคล	1. ไม่ได้ศึกษาต่อ	334	2.44	.670	-2.107	.036*
	2. กำลังศึกษาต่อ	46	2.66	.676		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด

ปัญหาส่วนบุคคล	ประสบการณ์สอนทั้งหมด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 2	1. ไม่เกิน 5 ปี	169	2.04	.665	4.086	.017*	1 กับ 2	-.245*	.005
	2. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	110	2.28	.744					
	3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	136	2.16	.726					
	รวม	415	2.15	.712					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.49 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี

**ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ**

ปัญหาส่วนบุคคล	การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	73	2.31	.657	-2.242	.026*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	307	2.50	.673		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหา ส่วนบุคคล	จำนวนชั่วโมง สอนภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่อที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 2	1.ไม่เกิน 12 คาบ /สัปดาห์	2.47	2.20	.720	3.074	.047*	1 กับ 2	.19*	.015
	2.ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	121	2.01	.651					
	3.มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/ สัปดาห์	47	2.19	.789					
	รวม	415	2.15	.712					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.51 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวน
ชั่วโมงสอนภาคปกติต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 2 การขาด
ความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/
สัปดาห์

3.3.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา
นิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ทั้ง 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1
ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัด
รายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไก
สนับสนุนการวิจัย กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ กลุ่มที่ 5 อคติและ
การให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและ
กลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน จำแนกตามตัว
แปรส่วนบุคคลจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล 16 ตัว ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ
3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาชั้น
สูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่
สังกัด 10) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมง
สอนภาคปกติ 13) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 14) ภาระงานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการ
วิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T-Test) และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 11 ตัว
ได้แก่ 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด 4) การพัฒนาคุณวุฒิ
5) คณะที่สังกัด 6) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 7) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 8) จำนวนชั่วโมง
สอนภาคปกติ 9) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 10) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ
11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการ
บริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ขณะที่ตัวแปรที่เหลือ 5 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 3) สาขาที่
สำเร็จการศึกษา 4) การดำรงตำแหน่งบริหาร และ 5) ภาระงานวิจัย มีผลต่อการประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในที่นี้ จึงได้นำเสนอตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะ
ตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของ
สถาบัน/คณะ/ภาควิชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น สำหรับตัวแปรที่เหลือ
จะละไว้ในฐานที่เข้าใจ ดังตารางที่ 4.52 – 4.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามอายุ

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่าง กัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1.ต่ำกว่า 36 ปี	159	2.29	.647	4.347	.014*	2กับ1	.16*	.042
	2.ระหว่าง 36-45 ปี	112	2.45	.655			2กับ3	.28*	.005
	3.มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	65	2.17	.618					
	รวม	336	2.32	.651					
กลุ่มที่ 6	1.ต่ำกว่า 36 ปี	192	2.90	.695	6.640	.001*	3กับ1	-.29*	.002
	2.ระหว่าง 36-45 ปี	130	2.95	.626			3กับ2	-.35*	.001
	3.มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	70	2.61	.663					
	รวม	392	2.87	.677					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไก สนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.52 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ
ต่างกันประเมินระดับความสำคัญต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร และกลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการทั้ง 2 กลุ่ม เป็นรายคู่ สามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปีและอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่ 6 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามประสบการณ์สอนทั้งหมด

ปัญหา การบริหาร จัดการ	ประสบการณ์ สอนทั้งหมด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่อที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 2	1.ไม่เกิน 5 ปี	159	2.44	.718	3.512	.031*	2 กับ 3	.240*	.008
	2.มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป-10 ปี	110	2.58	.691					
	3.มากกว่า10 ปี ขึ้นไป	136	2.34	.710					
	รวม	405	2.45	.712					
กลุ่มที่ 6	1.ไม่เกิน 5 ปี	159	2.88	.712	3.268	.039*	2 กับ 3	.225*	.011
	2.มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป-10 ปี	106	2.98	.630					
	3.มากกว่า10 ปี ขึ้นไป	127	2.76	.657					
	รวม	392	2.87	.677					
กลุ่มที่ 7	1.ไม่เกิน 5 ปี	172	2.78	.786	3.538	.030*	2 กับ 1	.197*	.039
	2.มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป-10 ปี	118	2.98	.780			2 กับ 3	.251*	.011
	3.มากกว่า10 ปี ขึ้นไป	145	2.73	.814					
	รวม	435	2.82	.799					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน

จากตารางที่ 4.53 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มี
ประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหาร
จัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการ
ประเมินผลการสอน กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย

และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 6 และกลุ่มที่ 7 เป็นรายคู่ พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป นอกจากนี้สำหรับกลุ่มที่ 7 ยังพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาในกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี อีกด้วย

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	ระดับ การศึกษา ชั้นสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 2	1.ปริญญาตรี	24	2.73	.655	3.297	.038*	1 กับ 3	.45*	.011
	2.ปริญญาโท	329	2.45	.724					
	3.ปริญญาเอก	52	2.28	.622					
	รวม	405	2.45	.712					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน

จากตารางที่ 4.54 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเมินระดับความสำคัญกลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ จำแนกตามการพัฒนาคุณวุฒิ

ปัญหาการบริหารจัดการ	การพัฒนา คุณวุฒิ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชา สอนและคุณภาพของ การประเมินผลการสอน	1. ไม่ได้ศึกษาต่อ	361	2.42	.703	-1.981	.048*
	2. กำลังศึกษาต่อ	44	2.65	.765		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน

จากตารางที่ 4.55 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่กำลัง
ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการ
กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน แตกต่างจากกลุ่มที่
ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่กำลัง
ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่า
อาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามคณะที่สังกัด

ปัญหาการบริหารจัดการ	คณะที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมเนียม ปฏิบัติ คุณสมบัติและ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1.คณะนิเทศศาสตร์	170	2.23	.689	-2.548	.011*
	2.คณะอื่นๆ	166	2.41	.598		
กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและ ปัจจัยสนับสนุนงาน วิชาการ	1.คณะนิเทศศาสตร์	217	2.48	.821	-3.740	.000*
	2.คณะอื่นๆ	205	2.76	.707		
กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน	1.คณะนิเทศศาสตร์	226	2.73	.838	-2.268	.024*
	2.คณะอื่นๆ	209	2.91	.745		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.56 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดคณะ
 นิเทศศาสตร์ และคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา
 การบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติ
 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ และ
 กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่
 สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
 คณะ/ภาควิชาทั้ง 3 กลุ่มน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
 สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	กลุ่มสถาบันที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P			
กลุ่มที่ 1	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	54	2.19	.549	6.727	.001*	2 กับ 1	.28*	.007			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	147	2.46	.622						2 กับ 3	.25*	.001
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	135	2.21	.691								
	รวม	336	2.32	.651								
กลุ่มที่ 2	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	69	2.26	.599	3.341	.036*	2 กับ 1	.26*	.013			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	172	2.52	.701								
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	164	2.45	.757								
	รวม	405	2.45	.712								
กลุ่มที่ 3	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	68	2.50	.663	5.051	.007*	2 กับ 1	.30*	.005			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมงคล	168	2.80	.611								
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	155	2.67	.728								
	รวม	391	2.70	.675								

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาניתศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามกลุ่มสถาบันที่สังกัด (ต่อ)

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	กลุ่มสถาบันที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P			
กลุ่มที่ 4	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	67	2.57	.689	18.503	.000*	2 กับ 1	.30*	.009			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนคค	179	2.86	.656						2 กับ 3	.48*	.000
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	176	2.38	.852								
	รวม	422	2.61	.779								
กลุ่มที่ 6	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	62	2.64	.665	6.223	.002*	2 กับ 1	.34*	.001			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนคค	166	2.98	.661						2 กับ 3	.15*	.043
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	164	2.83	.676								
	รวม	392	2.87	.677								
กลุ่มที่ 7	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	72	2.71	.716	15.343	.000*	2 กับ 1	.35*	.002			
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนคค	184	3.05	.703						2 กับ 3	.44*	.000
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	179	2.62	.860								
	รวม	435	2.82	.799								

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินี้และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย

กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ

กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน

จากตารางที่ 4.57 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาניתศศาสตร์ที่สังกัดกลุ่ม
สถาบันที่ต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/
ภาควิชา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินี้และภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 2

ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ทั้ง 6 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ปัญหากลุ่มที่ 1 4 6 และ 7 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาทั้ง 4 กลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ปัญหากลุ่มที่ 2 และ 3 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา 2 กลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

**ตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ**

ปัญหาการบริหารจัดการ	การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	66	2.13	.560	-2.889	.005*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	270	2.37	.664		
กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอน และคุณภาพของการประเมินผลการสอน	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	79	2.29	.685	-2.185	.029*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	326	2.49	.715		
กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ	1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	76	2.70	.665	-2.378	.018*
	2. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	316	2.91	.675		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.58 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาด ทรัพยากร วัสดุ คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน และกลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	จำนวนชั่วโมง สอนภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่า เฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 4	1.ไม่เกิน 12 คาบ/ สัปดาห์	251	2.51	.788	5.895	.003*	1 กับ 2	-.27*	.001
	2.ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	126	2.78	.767					
	3.มากกว่า 20คาบ ขึ้นไป/สัปดาห์	45	2.74	.670					
	รวม	422	2.61	.779					
กลุ่มที่ 6	1.ไม่เกิน 12 คาบ/ สัปดาห์	231	2.81	.700	3.270	.039*	1 กับ 2	-.19*	.015
	2.ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	115	3.00	.619					
	3.มากกว่า 20คาบ ขึ้นไป/สัปดาห์	46	2.79	.661					
	รวม	392	2.87	.677					

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ (ต่อ)

ปัญหา การ บริหาร จัดการ	จำนวนชั่วโมง สอนภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่า เฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 7	1.ไม่เกิน 12 คาบ/ สัปดาห์	258	2.67	.774	11.061	.000*	1 กับ 2	-34*	.000
	2.ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	128	3.01	.794			1 กับ 3	-.41*	.001
	3.มากกว่า 20คาบ ขึ้นไป/สัปดาห์	49	3.08	.780					
	รวม	435	2.82	.799					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 4 สภภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไก สนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ

กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน

จากตารางที่ 4.59 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีจำนวน
ชั่วโมงสอนภาคปกติต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/
คณะ/ภาควิชาในกลุ่มที่ 4 สภภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ กลุ่มที่ 6 การขาด
หน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบ
ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า อาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม น้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ นอกจากนั้น
สำหรับปัญหากลุ่มที่ 7 ยังพบว่า อาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สอนภาคปกติมากกว่า 20 คาบขึ้นไป/สัปดาห์

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ ที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติจำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ

ปัญหาการบริหารจัดการ	ภาระงานสอนพิเศษ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพ และมาตรฐานการ ประเมินผลการสอน	1. มีภาระงานสอนพิเศษ	233	2.98	.769	4.566	.000*
	2. ไม่มีภาระงานสอน พิเศษ	202	2.63	.795		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.60 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีภาระงานสอนพิเศษ และไม่มีภาระงานสอนพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ จำแนกตาม
ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม

ปัญหาการบริหารจัดการ	ภาระงานให้บริการ วิชาการกับสังคม	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน	1. มีภาระงานบริการ วิชาการกับสังคม	207	2.71	.793	-2.684	.008*
	2. ไม่มีภาระงานบริการ วิชาการกับสังคม	228	2.91	.793		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.61 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม และไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการ จำแนกตามภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ปัญหาการบริหารจัดการ	มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาด ธรรมาภิบาล คุณสมบัติ และภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	1. มีภาระงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	160	2.25	.621	-1.977	.049*
	2. ไม่มีภาระงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	176	2.39	.671		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.62 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการ กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.3.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการสื่อสารจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล 16 ตัว ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 10) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 13) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 14) ภาระ

งานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 7 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) การพัฒนาคุณวุฒิ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) คณะที่สังกัด 5) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 6) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และ 7) ภาระงานสอนภาคพิเศษ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ตัวแปรที่เหลือ 9 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 3) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 4) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 5) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 6) การดำรงตำแหน่งบริหาร 7) ภาระงานวิจัย 8) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 9) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในที่นี้ จึงได้นำเสนอตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น สำหรับตัวแปรที่เหลือจะละไว้ในฐานที่เข้าใจ ดังตารางที่ 4.63 – 4.69

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามอายุ

ปัญหาการสื่อสาร	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1. ต่ำกว่า 36 ปี	198	2.87	.676	4.717	.009*	1 กับ 2	-.20*	.007
	2. ระหว่าง 36-45 ปี	145	3.07	.642			1 กับ 3	-.20*	.023
	3. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	80	3.08	.675					
	รวม	423	2.98	.670					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.63 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีอายุต่างกันประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสาร เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัญหากลุ่มนี้เป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามการพัฒนาคุณวุฒิ

ปัญหาการสื่อสาร	การพัฒนาคุณวุฒิ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ	1. ไม่ได้ศึกษาต่อ	362	2.56	.642	-2.061	.044*
	2. กำลังศึกษาต่อ	43	2.73	.497		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.64 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสารกลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

ตาราง 4.65 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม
ประสบการณ์สอนทั้งหมด

ปัญหา การ สื่อสาร	ประสบการณ์สอน ทั้งหมด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1.ไม่เกิน 5 ปี	164	2.86	.726	4.762	.009*	1 กับ 2	-.180*	.028
	2.มากกว่า 5 ปีขึ้นไป -10 ปี	112	3.04	.612			1 กับ 3	-.219*	.004
	3.มากกว่า10 ปี ขึ้นไป	147	3.07	.630					
	รวม	423	2.98	.670					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.65 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มี
ประสบการณ์สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสาร
กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
ปัญหากลุ่มนี้เป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า10 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม
คณะที่สังกัด

ปัญหาการสื่อสาร	คณะที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2 tailed)
กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการ สื่อสารเพื่อพัฒนา บทบาททางวิชาชีพ	1.คณะนิเทศศาสตร์	217	2.88	.710	-3.224	.001*
	2.คณะอื่นๆ	206	3.09	.609		
กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและ วัฒนธรรมการสื่อสาร สมัยใหม่เพื่อพัฒนา บทบาททางวิชาชีพ	1.คณะนิเทศศาสตร์	209	2.49	.672	-2.955	.003*
	2.คณะอื่นๆ	196	2.67	.568		
กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการ สื่อสารที่ส่งเสริมการ พัฒนาบทบาทวิชาชีพ	1.คณะนิเทศศาสตร์	213	2.37	.703	-3.184	.002*
	2.คณะอื่นๆ	184	2.58	.619		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.66 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัด คณะ
นิเทศศาสตร์และคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ ประเมินระดับความสำคัญของ
ปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2
การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนา กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการ
สื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยอาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม น้อยกว่า
อาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม
กลุ่มสถาบันที่สังกัด

ปัญหา การ สื่อสาร	กลุ่มสถาบันที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่า เฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	68	2.97	.639	5.615	.004*	2 กับ 3	.24*	.003
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนฑล	181	3.10	.665					
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	174	2.86	.670					
	รวม	423	2.98	.670					
กลุ่มที่ 2	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	66	2.55	.656	10.210	.000*	2 กับ 3	.30*	.000
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนฑล	175	2.73	.556					
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	164	2.43	.659					
	รวม	405	2.58	.630					
กลุ่มที่ 3	1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	66	2.36	.603	16.393	.000*	2 กับ 1	.33*	.001
	2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชมนฑล	166	2.69	.664					
	3. มหาวิทยาลัยเอกชน	165	2.29	.649					
	รวม	397	2.47	.673					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.67 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัด
กลุ่มสถาบันที่ต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 1 การขาด
เครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรม
การสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการ
สื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายคู่ พบข้อมูลที่สุดอดคล้องกันว่าอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ สำหรับปัญหากลุ่มที่ 3 ยังพบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัญหาการสื่อสาร	จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ต่างกัน	ความต่างของค่าเฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 3	1.ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์	242	2.38	.657	5.211	.006*	1 กับ 2	-.24*	.002
	2.ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	109	2.62	.667					
	3.มากกว่า 20 คาบขึ้นไป/สัปดาห์	46	2.56	.706					
	รวม	397	2.47	.673					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.68 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหากลุ่มนี้เป็นรายคู่พบว่า อาจารย์ที่สอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตามภาระงานสอนภาคพิเศษ

ปัญหาการสื่อสาร	ภาระงานสอน พิเศษ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและ วัฒนธรรมการสื่อสาร สมัยใหม่เพื่อพัฒนา บทบาททางวิชาชีพ	1. มีภาระงานสอน พิเศษ	218	2.64	.621	2.217	.027*
	2. ไม่มีภาระงานสอน พิเศษ	187	2.50	.634		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.69 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีภาระงานสอนพิเศษ และไม่มีภาระงานสอนพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

ผลการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งนำมาอธิบายในส่วนที่ 4 ได้แบ่งเป็น 3 ตอน โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
2. ผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
3. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

4.1 ระดับความสำคัญต่อบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้ง 9 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.83$) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
1. ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม	438	3.10	.686	มาก
2. สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น	441	3.06	.720	มาก
3. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น	426	2.97	.741	มาก
4. วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน	441	2.94	.697	มาก

ตารางที่ 4.70 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
5. ภาวะการแข่งขันระหว่างสถาบันในการเปิดสอนหลักสูตร ต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดวิชาชีพ	435	2.89	.771	มาก
6. ระบบการประกันคุณภาพที่กำหนดให้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมขึ้น	434	2.88	.755	มาก
7. โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงาน ที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น	433	2.80	.776	มาก
8. ภาวะการแข่งขันกับสถาบัน การ ศึกษาในต่างประเทศที่มา เปิดหลักสูตรนานาชาติในสาขานิเทศศาสตร์	422	2.49	.829	มาก
9. ภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	427	2.31	.728	มาก
รวม	385	2.83	.460	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 9 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สิ้น พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.70 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.83$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยทั้ง 9 ข้อมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก (\bar{X} ระหว่าง 3.10-2.31) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา คือ สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.06$) และ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.31$)

4.2 ผลการการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาานิเทศศาสตร์

ผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาานิเทศศาสตร์ทั้ง 9 ข้อ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยสกัดปัจจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components analysis) และหมุนแกนปัจจัยแบบมุมฉากด้วยวิธีแวกซ์ของไคเซอร์ (the Kaiser varimax method) สามารถจำแนกปัจจัยได้เป็น 3 กลุ่ม โดยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.370 ดังตารางที่ 4.71

ตารางที่ 4.71 แสดงความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อหมุนแกนแบบ varimax

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์สาขาานิเทศศาสตร์	ผลรวมกำลังสองของน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากการหมุนแกน (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	ค่าความ ผันแปรรวม (Eigen Value)	ร้อยละของความ แปรปรวน (% of Variance)	อัตราส่วนร้อยละสม ของความแปรปรวน (Cumulative %)
กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความ คาดหวังของสังคม	2.140	23.782	23.782
กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความ ก้าวหน้าทางวิชาชีพ	2.025	22.496	46.277
กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพ และเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร	1.628	18.093	64.370
4			
....			
9			

จากตารางที่ 4.71 อธิบายได้ว่า ผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาานิเทศศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม

กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

ทั้งนี้ ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.370 โดยกลุ่มที่ 1 อธิบายได้ร้อยละ 23.782 กลุ่มที่ 2 ได้ร้อยละ 22.496 และ กลุ่มที่ 3 ได้ร้อยละ 18.093 โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.72 - 4.74

**ตารางที่ 4.72 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์
กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม**

ปัจจัย	น้ำหนักปัจจัย (factor loading)
1.1 ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม	.817
1.2 วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน	.815
1.3 สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น	.793
ค่าความผันแปรรวม	2.140
ร้อยละของความแปรปรวน % of Variance	23.782
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	23.782

จากตารางที่ 4.72 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม มีค่าความผันแปรสูงที่สุดคือ 2.140 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 23.782 ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว คือ ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม (.817) วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (.815) และ สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น (.793)

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ปัจจัย	น้ำหนักปัจจัย (factor loading)
2.1 ภาวะการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มาเปิดหลักสูตรนานาชาติในสาขาวิทยาศาสตร์	.751
2.2 ภาวะการแข่งขันระหว่างสถาบันในการเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดวิชาชีพ	.749
2.3 ภาวการณ์แข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	.703
2.4 โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น	.653
ค่าความผันแปรรวม	2.025
ร้อยละของความแปรปรวน % of Variance	22.496
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	46.277

จากตารางที่ 4.73 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีค่าความผันแปรเป็นอันดับ 2 คือ 2.025 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 22.496 ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว คือ โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงที่สุด ได้แก่ ภาวะการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มาเปิดหลักสูตรนานาชาติในสาขาวิทยาศาสตร์ (.751) ส่วนข้อที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น (.653)

ตารางที่ 4.74 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์
กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

ปัจจัย	น้ำหนักปัจจัย (factor loading)
3.1 ระบบการประกันคุณภาพที่กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรมขึ้น	.892
3.2 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานในปริมาณ และคุณภาพที่สูงขึ้น	.892
ค่าความผันแปรรวม	1.628
ร้อยละของความแปรปรวน % of Variance	18.093
อัตราส่วนร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)	64.370

จากตารางที่ 4.74 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มีค่าความผันแปรเป็นอันดับสุดท้าย คือ 1.628 และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 18.093 ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากัน ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น (.892)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 10) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 13) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 14) ภาระงานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 5 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 3) คณะที่สังกัด 4) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และ 5) ภาระงานวิจัย มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ตัวแปรที่เหลือ 11 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 4) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 5) การพัฒนาคุณวุฒิ 6) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 7) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 8) การดำรงตำแหน่งบริหาร 9) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 10) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่ม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในที่นี้ จึงได้นำเสนอตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่จัดกลุ่มได้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น สำหรับตัวแปรที่เหลือ จะละไว้ในฐานที่เข้าใจ ดังตารางที่ 4.75 – 4.79

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาฯ ที่มี
นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	1. ชาย	154	2.54	.573	-2.479	.014*
	2. หญิง	245	2.68	.523		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.75 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เพศชาย และเพศหญิง ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาฯ ที่มี
นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

ปัจจัย	ระดับการศึกษา ชั้นสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่อที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่า เฉลี่ย	P
กลุ่มที่ 1	1.ปริญญาตรี	28	2.99	.548	3.047	.049*	2 กับ 3	.20*	.016
	2.ปริญญาโท	348	3.07	.576					
	3.ปริญญาเอก	55	2.87	.499					
	รวม	431	3.04	.568					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม

จากตารางที่ 4.76 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขากลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาในกลุ่มนี้เป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้มากกว่า กลุ่มอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาฯ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามคณะที่สังกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา	คณะที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2 tailed)
กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม	1.คณะนิเทศศาสตร์	217	2.88	.710	-3.224	.001*
	2.คณะอื่นๆ	206	3.09	.609		
กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	1.คณะนิเทศศาสตร์	209	2.49	.672	-2.955	.003*
	2.คณะอื่นๆ	196	2.67	.568		
กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	1.คณะนิเทศศาสตร์	213	2.37	.703	-3.184	.002*
	2.คณะอื่นๆ	184	2.58	.619		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.77 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์และคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ใน
สาขา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ

ปัจจัย	จำนวนชั่วโมง สอนภาคปกติ	n	\bar{X}	S.D.	F	P	คู่ที่ ต่างกัน	ความ ต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	P
กลุ่ม ที่ 1	1. ไม่เกิน 12 คาบ/ สัปดาห์	257	2.99	.549	3.875	.021*	1 กับ 2	-.17*	.006
	2. ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์	124	3.16	.600					
	3. มากกว่า 20 คาบ ขึ้นไป/สัปดาห์	50	3.01	.547					
	รวม	431	3.04	.568					

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม

จากตารางที่ 4.78 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมง
สอนภาคปกติต่างกัน ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา
วิทยาศาสตร์ กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยกลุ่มนี้เป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 คาบ/
สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน
ระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาฯ ที่มี
นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามภาระงานวิจัย

ปัจจัย	ภาระงานวิจัย	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและ ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	1.มีภาระงานวิจัย	202	2.69	.524	2.267	.024*
	2.ไม่มีภาระงานวิจัย	197	2.56	.564		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.79 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีภาระงานวิจัย
และไม่มีภาระงานวิจัย ประเมินระดับความสำคัญของกลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและ
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มี
ภาระงานวิจัย ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ผลการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งนำมาอธิบายในส่วนที่ 5 ได้แบ่งเป็น 2 ตอน

5.1 ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

5.2. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในส่วนนี้ ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสม และ 2) ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดตามลำดับ

5.1.1 ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ 2) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และ 4) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกกลุ่ม โดยมีคะแนนความเหมาะสม ดังนี้ แนวทางการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.48$) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.32$) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร ($\bar{X} = 3.39$) และ แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 3.36$) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.80 – 4.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.80 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาตนเอง	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน	447	3.60	.526	มากที่สุด
2. คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย	447	3.48	.567	มากที่สุด
3. คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว	447	3.45	.611	มากที่สุด
4. คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพอาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผน	447	3.43	.572	มากที่สุด
5. คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจและความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน	447	3.42	.719	มากที่สุด
รวม	477	3.48	.463	มากที่สุด

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ (ดัดแปลงจาก สิน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.80 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26) โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) ที่เหลืออีก 4 ข้อ มีคะแนนความเหมาะสมใกล้เคียงกัน ได้แก่ คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.48$) คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45$) คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนา

บทบาททางวิชาชีพอาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.43$) และ คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านและความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.81 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาอาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา เป็นต้น	447	3.54	.634	มากที่สุด
2. สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขานิเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์มากกว่าระบบสถาบันนิยม	447	3.45	.661	มากที่สุด
3. สถาบัน คณะและภาควิชาสร้างระบบการให้เกียรติ แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ	447	3.37	.770	มากที่สุด
4. สถาบัน คณะและภาควิชา ผลักดันให้มีการบริหารงานและการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้มีความคล่องตัวขึ้น	447	3.32	.735	มากที่สุด
5. สถาบัน คณะและภาควิชาผลักดันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจให้มีการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์อย่างยั่งยืน	447	3.31	.727	มากที่สุด
6. ปรับน้ำหนักรให้เท่ากันในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร เพื่อผลักดันให้คณาจารย์พัฒนาตนเองในภารกิจทุกด้าน	447	3.21	.831	มาก

ตารางที่ 4.81 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
7. สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทาง การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน	447	3.19	.646	มาก
8. จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ภายใน คณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง	447	3.15	.728	มาก
รวม	447	3.32	.494	มากที่สุด

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ (ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.81 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้ง 8 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 5 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26) ที่เหลืออีก 3 ข้อ มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาคณาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ การอบรม หลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขานิเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์ มากกว่าระบบเพื่อนพ้อง น้องพี่ หรือสถาบันนิยม ($\bar{X} = 3.45$) และสถาบัน คณะและภาควิชา สร้างระบบการให้เกียรติแก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ การจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 4.82 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง	447	3.60	.575	มากที่สุด
2. พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ	447	3.57	.564	มากที่สุด
3. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพ เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เป็นต้น	447	3.55	.554	มากที่สุด
4. จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์ เพื่อพัฒนาทักษะการติดต่อ สื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่	447	3.51	.576	มากที่สุด
5. เสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์จนสามารถที่จะเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้	447	3.49	.572	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดจริยธรรมและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	447	3.46	.627	มากที่สุด
7. สร้างเครือข่ายการสื่อสารระหว่างคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์กับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เป็นทางการเพื่อร่วมกันเปิดหลักสูตร แบ่งปันทรัพยากร ทำวิจัย จัดโครงการและฝึกทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่คณาจารย์	447	3.44	.596	มากที่สุด
8. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย	447	3.39	.615	มากที่สุด
9. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์และร่วมกันทำวิจัย ฯลฯ	447	3.39	.614	มากที่สุด

ตารางที่ 4.82 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสม (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
10. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญแก่การแสดงมุทิตาจิตที่ดีต่อความสำเร็จของเพื่อนอาจารย์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	447	3.38	.606	มากที่สุด
11. สร้างระบบการแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์ในการพัฒนาตนเองต่อไป	447	3.36	.640	มากที่สุด
12. ควรจัดปฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาค วิชาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำอาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เกาู้จักอย่างเป็นทางการ	447	3.22	.672	มาก
13. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์แบบเผชิญหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น จิบน้ำชา เสวนา เป็นต้น	447	3.20	.674	มาก
14. มีกำหนดการประชุมที่สม่ำเสมอเพื่อแจ้งข่าวสารพร้อมกับกระตุ้นให้คณาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองบ่อยๆ อย่างจริงจังและจริงใจ	447	3.20	.642	มาก
15. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณ และการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม	447	3.13	.711	มาก
รวม	447	3.39	.430	มากที่สุด

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 15 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.82 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรทั้ง 15 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 11 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26) ที่เหลืออีก 4 ข้อ มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก คือ การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถติดต่อ สื่อสาร และรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือ การพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.57$) และการสร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เป็นต้น ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 4.83 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสมและปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการสอน	447	3.62	.523	มากที่สุด
2. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มีเทคโนโลยีและใส่ทัศนูปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน	447	3.58	.549	มากที่สุด
3. มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อและผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ	447	3.53	.586	มากที่สุด

ตารางที่ 4.83 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
4. สร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร ตั้งแต่การเริ่มเขียน การให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ การแนะนำแหล่งตีพิมพ์ จนถึงการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ	447	3.50	.587	มากที่สุด
5. ปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ง่าย ลดความซ้ำซ้อนและมีระยะเวลาที่กำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น	447	3.49	.560	มากที่สุด
6. ควรให้สิทธิ์แก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชาที่ต้องการสอนและพัฒนาผลงานวิชาการ และประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญ	447	3.47	.590	มากที่สุด
7. มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขา นิเทศศาสตร์ได้	447	3.45	.557	มากที่สุด
8. ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดยความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหา และพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	447	3.43	.547	มากที่สุด
9. ลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและระยะเวลาในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน	447	3.43	.698	มากที่สุด
10. คณาจารย์ในภาควิชาร่วมกันจัดคิวการลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นทางการและให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้คณาจารย์สามารถวางแผนการทำผลงานวิชาการโดยไม่กระทบต่อการสอน	447	3.40	.617	มากที่สุด
11. มีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนให้รับผิดชอบงานสอน เช่น อบรมเทคนิคการสื่อสารการสอน ให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนจริง มีพี่เลี้ยงที่เป็นทางการ เป็นต้น	447	3.40	.559	มากที่สุด

ตารางที่ 4.83 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
12. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการสอน	447	3.39	.607	มากที่สุด
13. ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจให้ดีขึ้น	447	3.38	.580	มากที่สุด
14. คณะหรือสาขาควรมีกองหนุนช่วยเหลือตนเองในการสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ นอกเหนือจากการของบประมาณจากสถาบัน	447	3.38	.649	มากที่สุด
15. ลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียน ซึ่งจะกระตุ้นให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น	447	3.34	.710	มากที่สุด
16. นำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่นมาใช้ เช่น การประเมินโดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ การประเมินผลตนเอง เป็นต้น ควบคู่กับการประเมินผลการสอนของนักศึกษาที่มักจะเน้นความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่ออาจารย์ผู้สอน	447	3.33	.674	มากที่สุด
17. มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับข้อเสนอแนะให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาการสอนมากขึ้น	447	3.32	.595	มากที่สุด
18. จัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์สำหรับให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก	447	3.32	.638	มากที่สุด
19. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่คณาจารย์ในสาขาให้ชัดเจน	447	3.28	.618	มากที่สุด
20. ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหารได้เรียนรู้การทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตามลำดับขั้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง	447	3.28	.618	มากที่สุด

ตารางที่ 4.83 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
21. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับภาควิชาหรือรองคณาบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน	447	3.22	.700	มาก
22. ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขาวิชาทุกท่านในการผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้ง	447	3.19	.770	มาก
23. เปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น	447	3.17	.773	มาก
24. เปิดหลักสูตรการสอนสาขาวิชาสื่อสาร (communication education) ในระดับบัณฑิต ศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขาวิชาสื่อสาร	447	3.17	.808	มาก
25. ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา	447	3.15	.673	มาก
26. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิชาสื่อสารและตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์	447	3.06	.853	มาก
รวม	447	3.36	.414	มากที่สุด

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนองานทั้ง 26 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.83 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิชาสื่อสารประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 26 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 20 ข้อ ($\bar{X} = 3.26$) ที่เหลืออีก 6 ข้อ มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.26$ ขึ้นไป) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก

พบว่า อยู่ในกลุ่มของการพัฒนาความสามารถด้านการสอนทุกข้อ ได้แก่ สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสม และปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 3.62$) การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มีเทคโนโลยีและใส่ทัศนูปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) และ การมีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อและผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ การกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 3.06$)

5.1.2 ระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 4 ส่วน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 2) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และ 4) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากทุกกลุ่ม โดยมีคะแนนในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ แนวทางการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.62$) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.28$) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร ($\bar{X} = 2.43$) และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 2.33$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.84 – 4.87

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.84 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาตนเอง	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน	447	2.80	.736	มาก
2. คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย	447	2.70	.709	มาก
3. คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว	447	2.63	.684	มาก
4. คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยพออาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผน	447	2.50	.798	มาก
5. คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจและความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน	447	2.46	.726	มาก
รวม	447	2.62	.532	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สติน พันธ์พิณิจ, 2547: 158) มีดังนี้

- | | | | |
|-----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | = 1.00-1.25 | 3. เห็นด้วยมาก | = 2.26-3.25 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | = 1.26-2.25 | 4. เห็นด้วยมากที่สุด | = 3.26-4.00 |

จากตารางที่ 4.84 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมาคือ คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.70$) ตามด้วยคณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยพออาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.63$) คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านและความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน ($\bar{X} = 2.50$) และคณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว ($\bar{X} = 2.46$)

ตารางที่ 4.85 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทาง การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขาในเทศ ศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน	447	2.53	.672	มาก
2. สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของ สาขาในเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์ มากกว่า ระบบเพื่อนพ้อง น้องพี่ หรือสถาบันนิยม	447	2.46	.872	มาก
3. สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาคณาจารย์ให้ เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตร ระยะสั้น การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา เป็นต้น	447	2.35	.800	มาก
4. สถาบัน คณะและภาควิชาผลักดันการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็น ธรรมและขวัญกำลังใจในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ	447	2.32	.749	มาก
5. สถาบัน คณะและภาควิชา ผลักดันให้มีการบริหารงาน และการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ให้มีความคล่องตัวขึ้น	447	2.24	.763	น้อย
6. ปรับนำหน้าที่ให้เท่ากันในการพิจารณาความดีความชอบ ในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้านได้แก่ การสอน การ วิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารเพื่อผลักดันให้คณาจารย์ พัฒนาดตนเองในภารกิจทุกด้าน	447	2.17	.751	น้อย
7. จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาในเทศศาสตร์ภายใน คณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะ ช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง	447	2.07	.731	น้อย

ตารางที่ 4.85 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
8. สถาบัน คณะและภาควิชา สร้างระบบการให้เกียรติ แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ	447	2.07	.926	น้อย
รวม	447	2.28	.521	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตราวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.85 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้ง 8 ข้อ ในภาพรวมว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากและในเกณฑ์น้อย อย่างละ 4 ข้อ เท่าๆกัน โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก คือ สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทาง การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ($\bar{X} = 2.53$) รองลงมา คือ การสร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพ อาจารย์ มากกว่าระบบเพื่อนพ้อง น้องพี่ หรือสถาบันนิยม ($\bar{X} = 2.46$) และการสนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาอาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 2.35$) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุดมี 2 ประเด็นโดยมีคะแนนเท่าๆกัน ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง และ สถาบัน คณะและภาควิชาสร้างระบบการให้เกียรติ (honor system) แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 2.07$)

ตารางที่ 4.86 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. ควบคุมจัดปฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาควิชาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำอาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เกาู้จักอย่างเป็นทางการ	447	2.73	.756	มาก
2. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดจริยธรรมและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	447	2.67	.811	มาก
3. จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์เพื่อพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่	447	2.65	.766	มาก
4. เสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์จนสามารถที่จะเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้	447	2.63	.786	มาก
5. พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์ สาขานิเทศศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ	447	2.59	.837	มาก
6. มีกำหนดการประชุมที่สม่ำเสมอเพื่อแจ้งข่าวสารพร้อมกับกระตุ้นให้คณาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองบ่อยๆ อย่างจริงจังและจริงใจ	447	2.58	.728	มาก
7. จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์เพียงพอเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง	447	2.53	.974	มาก
8. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม	447	2.46	.774	มาก
9. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญแก่การแสดงมุทิตาจิตที่ดีต่อความสำเร็จของเพื่อนอาจารย์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	447	2.41	.804	มาก

ตารางที่ 4.86 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
10. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เป็นต้น	447	2.37	.750	มาก
11. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์แบบ เผชิญหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น จิบน้ำชา เสวนา เป็นต้น	447	2.36	.776	มาก
12. สร้างเครือข่ายการสื่อสารระหว่างคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์กับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพในศาสตร์ที่เป็นทางการเพื่อร่วมกันเปิดหลักสูตร แบ่งปันทรัพยากร ทำวิจัย จัดโครงการและฝึกทักษะวิชาชีพในศาสตร์แก่คณาจารย์ เป็นต้น	447	2.24	.709	น้อย
13. สร้างระบบการแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์ในการพัฒนาตนเองต่อไป	447	2.22	.820	น้อย
14. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์และร่วมกันทำวิจัย เป็นต้น	447	2.17	.702	น้อย
15. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย	447	1.97	.703	น้อย
รวม	447	2.44	.499	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 15 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สอน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.86 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรทั้ง 15 ข้อในภาพรวมว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 11 ข้อ และมีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย 4 ข้อ โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 5 อันดับแรก คือ การจัดปฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาค วิชาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำอาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เกำรู้จักอย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 2.73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดจริยธรรมและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.67$) ตามด้วย การจัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์เพื่อพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่ ($\bar{X} = 2.65$) การเสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์จนสามารถที่จะเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้ ($\bar{X} = 2.63$) และการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.59$) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ การสร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ระหว่างสถาบัน การศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย ($\bar{X} = 1.97$)

ตารางที่ 4.87 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการภารกิจที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1. มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาการสอนมากขึ้น	447	2.73	.744	มาก
2. ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดยความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหา และพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	447	2.69	.746	มาก

ตารางที่ 4.87 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนา การสอน	447	2.66	.760	มาก
4. ควรให้สิทธิ์แก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชาที่ต้องการสอนและพัฒนาผลงานวิชาการ และประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและชำนาญของอาจารย์	447	2.52	.772	มาก
5. ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาความ สามารถในการทำภารกิจให้ดีขึ้น	447	2.49	.757	มาก
6. ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา	447	2.47	.714	มาก
7. มีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนให้รับผิดชอบงานสอน เช่น อบรมเทคนิคการสื่อสารการสอน ให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนจริง มีพี่เลี้ยงที่เป็นทางการและการนิเทศการสอน เป็นต้น	447	2.47	.732	มาก
8. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์ หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับภาควิชาหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน	447	2.45	.807	มาก
9. มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ได้	447	2.44	.758	มาก
10. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่คณาจารย์ในสาขาให้ชัดเจน	447	2.39	.715	มาก

ตารางที่ 4.87 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
11. เปิดหลักสูตรการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ (communication education) ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขาวิทยาศาสตร์	447	2.37	.821	มาก
12. นำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่นมาใช้ เช่น การประเมินโดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ การประเมินผลตนเอง เป็นต้น ควบคู่กับการประเมินผลการสอนของนักศึกษาที่มักจะเน้นความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่ออาจารย์ผู้สอน	447	2.34	.831	มาก
13. ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหารได้ เรียนรู้การทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตามลำดับขั้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง	447	2.33	.697	มาก
14. สร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร ตั้งแต่การเริ่มเขียน การให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ การแนะนำแหล่งตีพิมพ์ จนถึงการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการฯ	447	2.32	.694	มาก
15. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์	447	2.31	.845	มาก
16. เปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกมากขึ้น	447	2.30	.784	มาก
17. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มีเทคโนโลยีและสื่อบริการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน	447	2.30	.814	มาก
18. ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทุกท่านในการ ผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้ง	447	2.28	.836	มาก

ตารางที่ 4.87 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
19. จัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์สำหรับให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก	447	2.21	.737	น้อย
20. ปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ง่าย ลดความซ้ำซ้อนและมีระยะเวลาที่กำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้อาจารย์อยากทำวิจัยมากขึ้น	447	2.19	.762	น้อย
21. คณาจารย์ในภาควิชาฯ ร่วมกันจัดคิวการลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นทางการและให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้คณาจารย์สามารถวางแผนการทำงานวิชาการโดยไม่กระทบต่อการสอน	447	2.18	.765	น้อย
22. ลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยให้มีเกณฑ์และระยะเวลาการพิจารณาที่แน่นอน	447	2.17	.745	น้อย
23. คณะหรือสาขาควรมีกลไกช่วยเหลือตนเองในการสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ นอกเหนือจากการของบประมาณจากสถาบัน	447	2.14	.753	น้อย
24. มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อและผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ	447	2.03	.810	น้อย
25. สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสม และปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการสอน	447	1.95	.785	น้อย
26. ลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียน ซึ่งจะกระตุ้นให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น	447	1.85	.806	น้อย
รวม	447	2.33	.457	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อมาตรวัด 4 ระดับในข้อคำถามที่นำเสนอทั้ง 26 ข้อ

(ดัดแปลงจาก สีน พันธุ์พินิจ, 2547: 158) มีดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1.00-1.25	3. เห็นด้วยมาก	= 2.26-3.25
2. เห็นด้วยน้อย	= 1.26-2.25	4. เห็นด้วยมากที่สุด	= 3.26-4.00

จากตารางที่ 4.87 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 26 ข้อในภาพรวมว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 18 ข้อ ที่เหลือ 8 ข้อ มีค่าคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยประเด็นที่มีคะแนนสูง 5 อันดับแรกคือ มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนา การสอนมากขึ้น ($\bar{X} = 2.73$) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดยความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหาและพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.39$) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 2.69$) ควรให้สิทธิ์แก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชาที่ต้องการสอนและพัฒนาผลงานวิชาการและประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและชำนาญของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.52$) และ ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.49$) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนซึ่งจะกระตุ้นให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น ($\bar{X} = 1.85$)

5.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเอง 2) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ หรือภาควิชา 3) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และ 4) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ด้วยสถิติทดสอบ Paired-Samples T Test พบว่า ค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทุกข้อว่ามีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.88 – 4.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.88 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาตนเองของ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณีก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว	3.45	.611	2.46	.726	22.924	.000*
2. คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.43	.572	2.63	.684	20.367	.000*
3. คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย	3.48	.567	2.70	.709	19.412	.000*
4. คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านและความยอมรับแก่หน่วยงานนอกที่ให้ทุน	3.42	.719	2.50	.798	19.525	.000*
5. คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน	3.60	.526	2.80	.736	20.731	.000*

หมายเหตุ * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.88 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) ซึ่งหมายความว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ข้อว่ามีเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

นอกจากนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 5 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่

เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่าแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

ตารางที่ 4.89 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา	แนวทางที่เหมาะสม		แนวทางที่เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทางการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน	3.19	.646	2.53	.672	16.609	.000*
2. สถาบัน คณะและภาควิชาผลักดันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจให้มีการพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจารย์อย่างยั่งยืน	3.31	.727	2.32	.749	20.541	.000*
3. สถาบัน คณะและภาควิชา ผลักดันให้มีการบริหารงานและการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้มีความคล่องตัวขึ้น	3.32	.735	2.24	.763	22.134	.000*
4. สถาบัน คณะและภาควิชา สร้างระบบการให้เกียรติ (honor system) แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ	3.37	.770	2.07	.926	22.461	.000*
5. สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขาวิทยาศาสตร์โดยเน้น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์มากกว่าสถาบันนิยมฯ	3.45	.661	2.46	.872	19.595	.000*

ตารางที่ 4.89 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่
เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ระบบบริหารจัดการของ สถาบัน/คณะหรือภาควิชา	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง	3.15	.728	2.07	.731	23.492	.000*
7. สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาคณาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่ออบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน ฯลฯ	3.54	.634	2.35	.800	24.204	.000*
8. ปรับนำหนักให้เท่ากันในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน เพื่อผลักดันให้คณาจารย์พัฒนาตนเองในภารกิจทุกด้าน	3.21	.831	2.17	.751	20.476	.000*

หมายเหตุ * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.89 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 5 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์มาก 3 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากและในเกณฑ์น้อยจำนวน 4 ข้อเท่าๆ กัน ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาที่มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติต่ำที่สุดมีความสอดคล้องกัน คือ การจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.15$ และ 2.07) ตามลำดับ

นอกจากนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติทั้ง 8 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

ตารางที่ 4.90 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	แนวทางที่เหมาะสม		แนวทางที่เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม	3.13	.711	2.46	.774	15.324	.000*
2. ควบคุมฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาควิชา เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำอาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เก๋ารู้จักอย่างเป็นทางการ	3.22	.672	2.73	.756	11.470	.000*
3. ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดจริยธรรมและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.46	.627	2.67	.811	18.310	.000*
4. มีกำหนดการประชุมที่สม่ำเสมอเพื่อแจ้งข่าวสารพร้อมกับกระตุ้นให้คณาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังและจริงใจ	3.20	.642	2.58	.728	14.076	.000*
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์แบบเผชิญหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น จิบน้ำชาเสวนา เป็นต้น	3.20	.674	2.36	.776	18.824	.000*

ตารางที่ 4.90 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่
เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ระบบการสื่อสารองค์กร	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง	3.60	.575	2.53	.974	20.921	.000*
7. จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์เพื่อพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่	3.51	.576	2.65	.766	20.196	.000*
8. เสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์จนสามารถที่จะเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้	3.49	.572	2.63	.786	19.992	.000*
9. พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ	3.57	.564	2.59	.837	21.150	.000*
10. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก	3.55	.554	2.37	.750	26.959	.000*
11. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์และร่วมกันทำวิจัย ฯลฯ	3.39	.614	2.17	.702	28.802	.000*
12. สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย	3.39	.615	1.97	.703	31.686	.000*

ตารางที่ 4.90 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่
เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ระบบการสื่อสารองค์กร	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
13. สร้างเครือข่ายการสื่อสารระหว่างคณาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์กับสมาคมหรือองค์กร วิชาชีพวิทยาศาสตร์ที่เป็นทางการเพื่อร่วมกัน เปิดหลักสูตร แบ่งปันทรัพยากร ทำวิจัย จัด โครงการและฝึกทักษะวิชาชีพวิทยาศาสตร์แก่ คณาจารย์ เป็นต้น	3.44	.596	2.24	.709	27.712	.000*
14. สร้างระบบการแจ้งผลการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับให้ ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์ในการพัฒนาตนเอง ต่อไป	3.36	.640	2.22	.820	23.165	.000*
15. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญแก่การ แสดงมุทิตาจิตที่ดีต่อความสำเร็จของเพื่อน อาจารย์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนา ตนเองของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	3.38	.606	2.41	.804	21.489	.000*

หมายเหตุ * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.90 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับ
ความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทาง
ปฏิบัติทั้ง 15 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 11 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป)
และในเกณฑ์มาก 4 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์
มาก 10 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์น้อย 5 ข้อ (\bar{X} น้อยกว่า 2.26) โดย
แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุก
ข้อ อย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 15 คู่ ด้วยสถิติ Paired-samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 15 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้อย่างยากในทางปฏิบัติ

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการ	แนวทางที่เหมาะสม		แนวทางที่เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณวุฒิ						
1. เปิดหลักสูตรการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขานิเทศศาสตร์	3.17	.808	2.37	.821	17.614	.000*
2. เปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ระดับปริญญาเอกมากขึ้น	3.17	.773	2.30	.784	17.640	.000*
ด้านตำแหน่งทางวิชาการ						
3. ลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและระยะเวลาในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน	3.43	.698	2.17	.745	25.441	.000*
4. สร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร ตั้งแต่การเริ่มเขียน การให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ การแนะนำแหล่งตีพิมพ์ จนถึง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ	3.50	.587	2.32	.694	26.822	.000*
5. คณาจารย์ในภาควิชาฯ ร่วมกันจัดคิวการลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นทางการ และให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้คณาจารย์สามารถวางแผนการทำงานวิชาการโดยไม่กระทบต่อการสอน	3.40	.617	2.18	.765	25.423	.000*

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ
ภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติภารกิจ	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสอน						
6. สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษ ที่เหมาะสม และปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลามากขึ้น ในการพัฒนาการสอน	3.62	.523	1.95	.785	33.977	.000*
7. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มี เทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน	3.58	.549	2.30	.814	25.806	.000*
8. มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ ทุกด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อ และผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ	3.53	.586	2.03	.810	29.863	.000*
9. มีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนให้ รับผิดชอบงานสอน เช่น อบรมเทคนิคการสื่อสาร การสอน ให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนจริง มีพี่เลี้ยงที่เป็นทางการและการนิเทศการสอน เป็น ต้น	3.40	.559	2.47	.732	21.936	.000*
10. ควรให้สิทธิ์แก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชา ที่ต้องการสอนและพัฒนาผลงานวิชาการ และ ประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับ ความถนัดและชำนาญของอาจารย์	3.47	.590	2.52	.772	21.193	.000*
11. ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความ สามารถใน การทำภารกิจให้ดีขึ้น	3.38	.580	2.49	.757	21.141	.000*
12. ลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและคัดเลือก นักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียน ซึ่งจะกระตุ้น ให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น	3.34	.710	1.85	.806	28.271	.000*

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ
ภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติภารกิจ	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสอน (ต่อ)						
13. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง คณาจารย์กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการ สอน	3.39	.607	2.66	.760	16.861	.000*
14. นำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่นมาใช้ เช่น การประเมินโดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ การ ประเมินผลตนเอง เป็นต้น ควบคู่กับการ ประเมินผลการสอนของนักศึกษาที่มักจะเน้น ความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความ ยุติธรรมต่ออาจารย์ผู้สอน	3.33	.674	2.34	.831	21.025	.000*
15. มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชา พร้อมกับข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจใน การพัฒนาการสอนมากขึ้น	3.32	.595	2.73	.744	14.390	.000*
16. ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดย ความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและ ผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหา และ พฤติกรรมการสอนให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	3.43	.547	2.69	.746	18.384	.000*
ด้านการวิจัย						
17. คณะหรือสาขาควรมีกองหนุนช่วยเหลือตนเองในการ สรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร อาจารย์นอกเหนือจากการของบประมาณสถาบัน	3.38	.649	2.14	.753	25.530	.000*
18. ปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ง่าย ลดความ ซ้ำซ้อนและมีระยะ เวลาที่กำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจ ให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น	3.49	.560	2.19	.762	27.898	.000*

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ
ภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติภารกิจ	แนวทางที่ เหมาะสม		แนวทางที่ เป็นไปได้		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม						
19. มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถ ให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสาย งานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิทยาศาสตร์ได้	3.45	.557	2.44	.758	23.593	.000*
20. จัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพพิเศษ สำหรับให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้และพัฒนา ทักษะวิชาชีพพิเศษ แก่ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ	3.32	.638	2.21	.737	25.255	.000*
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
21. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แก่คณาจารย์ให้ชัดเจน	3.28	.618	2.39	.715	21.234	.000*
22. ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือ โครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา	3.15	.673	2.47	.714	16.280	.000*
ด้านการบริหาร						
23. ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหาร ได้เรียนรู้การทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตาม ลำดับขั้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง	3.28	.618	2.33	.697	23.009	.000*
24. ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทุกท่าน ในการผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทน ระบบสรรหาและแต่งตั้ง	3.19	.770	2.28	.836	17.995	.000*
25. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาจารย์คณะ นิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารที่เทียบเท่า ให้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และตำแหน่ง ทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์	3.06	.853	2.31	.845	13.662	.000*
26. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณาจารย์คณะ นิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มี ประสบการณ์บริหารในระดับภาควิชาหรือรอง คณาบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน	3.22	.700	2.45	.807	16.155	.000*

หมายเหตุ * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.91 อธิบายได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความ เห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 26 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 20 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์มาก 6 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์มาก 18 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์น้อย 8 ข้อ (\bar{X} น้อยกว่า 2.26) โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ

นอกจากนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 26 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาทั้ง 26 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่

1) สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ 2) ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ โดยเน้นปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ และ 4) แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ พบว่า สามารถจำแนกสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาได้ 9 กลุ่ม 33 ตัวชี้วัด ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยปัญหาส่วนบุคคล 3 กลุ่ม 13 ตัวชี้วัด ปัญหาการบริหารจัดการ 7 กลุ่ม 28 ตัวชี้วัด และปัญหาการสื่อสาร 3 กลุ่ม 12 ตัวชี้วัด และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ 3 กลุ่ม 9 ตัวชี้วัด ส่วนผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 54 คู่ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาตนเอง 5 คู่ แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 8 คู่ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร 15 คู่ และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ 26 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกคู่ หมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 54 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ซึ่งบทที่ 5 จะได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การศึกษาตามลำดับต่อไป

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย โดยเน้นปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ และภาควิชา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ของการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกรวม 12 กลุ่มสาขาวิชาในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้ง 80 แห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ระเบียบวิธีการวิจัยเรื่องนี้ ได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กัน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi standardized interview protocol) และแบบสอบถามชนิดที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกข้อมูลเอง (self-administered questionnaire)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ได้แก่ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์จำนวน 55 คน จาก 45 สถาบัน การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักได้ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้มิติสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ตำแหน่งบริหาร และ 2) ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกเทปคำสัมภาษณ์ ถอดเทปสัมภาษณ์ และวิเคราะห์เนื้อหาแบบหาความสอดคล้องของเนื้อหาหลักที่ตรงกัน

(common themes analysis) ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจและการอภิปรายผลในลำดับต่อไป

ส่วนระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกทั้งหมดมาออกแบบแบบสอบถามชนิดที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกข้อมูลเอง (self-administered questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ด้วยการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทุกข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ด้วยการนำร่างแบบสอบถามไปทดลองใช้และขอคำแนะนำในการปรับแก้ไขข้อคำถามกับกลุ่มอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 3 ครั้ง และ การวัดความสอดคล้องภายในโดยใช้สูตร Cronbach Alpha โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .9523 สามารถจำแนกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในแต่ละตอนได้ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันที่สังกัด (.9175) 2) ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ (.9495) 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา (.8107) และ 4) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม (.9664) และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (.9562) สามารถนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ ทั้งนี้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลได้ให้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปถึงผู้บริหารสาขา/คณะที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทั้ง 80 แห่ง รวมจำนวนแบบสอบถาม 1,060 ชุด เนื่องจากมีบางสถาบันฯ กำหนดให้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในจำนวนที่น้อยกว่าจำนวนอาจารย์ประจำที่คาดประมาณไว้ในตารางที่ 3.1 หน้า 140 ทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนจากสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 64 แห่ง รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 447 ชุด คิดเป็น 43.06 % ของแบบสอบถามทั้งหมด

ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ที่ได้ในส่วนคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่าได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความสำคัญของความคิดเห็นแต่ละด้าน สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ในการรวมกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน และสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์ในสาขาที่จัดกลุ่มได้ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ได้ในสวนคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่าได้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความเห็นด้วยต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวทางที่นำเสนอแต่ละข้อ และใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Paired-Samples T Test) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเป็นรายคู่

คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย 447 คน ด้วยแบบสอบถาม สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้อมูลด้านเพศ อายุ และ ประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.1) มีอายุเฉลี่ยประมาณ 38 ปี โดยกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี (ร้อยละ 48.3) ตามด้วยกลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 33.3) ในแง่ของประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ทั้งหมดโดยเฉลี่ย 9 ปี ($\bar{X} = 9.22$) และมีประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ในสถาบันที่สังกัดในปัจจุบันโดยเฉลี่ย 8 ปี ($\bar{X} = 8.37$)

2. ข้อมูลด้านระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สาขาที่สำเร็จการศึกษา และการพัฒนาคุณวุฒิ พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 81) และเมื่อจำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 68.0) ส่วนการพัฒนาคุณวุฒิ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ร้อยละ 88.8) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระหว่างการการศึกษาต่อ (ร้อยละ 11.2) พบว่า ส่วนใหญ่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 8.3) แบ่งเป็นสาขาวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 5.6) และสาขาอื่น (ร้อยละ 2.7)

3. ข้อมูลด้านสาขา คณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสาขาการสื่อสารหรือวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 32.9) ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามสถานภาพของคณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และคณะอื่นๆ อาทิ

คณะวิทยาการจัดการ และ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นต้น ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 52.1 และ 47.9 ตามลำดับ) โดยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 41.8) ตามด้วยมหาวิทยาลัยของรัฐ (ร้อยละ 16.3)

4. ข้อมูลด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ และการดำรงตำแหน่งบริหาร พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 79.6) และส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ 56.4)

5. ข้อมูลด้านการทำงานบริหารโดยมีตำแหน่งที่เป็นทางการและไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งบริหารที่เป็นทางการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 40) ส่วนผู้ที่ทำงานบริหารโดยไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นกรรมกรวิชาการ (ร้อยละ 46.5)

6. ข้อมูลด้านการปฏิบัติภารกิจและจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้าน มีใกล้เคียงกัน โดยใช้เวลามากที่สุดกับการสอนภาคปกติ และการสอนภาคพิเศษ โดยเฉลี่ยประมาณ 20 คาบ/สัปดาห์ รองลงมา คือ การทำงานบริหาร โดยเฉลี่ยประมาณ 14 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยใช้เวลากับการบริการวิชาการกับสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยที่สุดในเวลาใกล้เคียงกัน โดยเฉลี่ย 3.5 -4 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับกลุ่มที่ปฏิบัติภารกิจหลักแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ใช้เวลากับการสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 59.5) การสอนภาคพิเศษ ไม่เกิน 6 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 50.6) การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่เกิน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 58.1, 77.1 และ 85.1) และการบริหารงาน ไม่เกิน 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 28.6)

ทั้งนี้ ในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามด้วยการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ดังนี้

5.1 การสรุปและอภิปรายผลสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาวิทยาศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา

5.2 การสรุปและอภิปรายผลปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

5.3 การสรุปและอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

5.4 การสรุปและอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ที่

เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ

5.5 รูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย

5.1 การสรุปและอภิปรายผลสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา

สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัยตาม **ปัญหานำวิจัยข้อ 1 สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร** ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน โดยจะนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์
2. ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา
3. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

1. ระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของสาขาที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้ง 34 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.66$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อสภาพการณ์ที่สำรวจว่าเป็นปัญหาของสาขา อยู่ในเกณฑ์มากเป็นส่วนใหญ่ (29 ข้อจากทั้งหมด 34 ข้อ) มีสภาพการณ์เพียง 6 ด้านเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสำคัญของปัญหาอยู่ในเกณฑ์น้อย (\bar{X} ระหว่าง 2.23-1.84)

ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเป็นปัญหาสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่

1.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 3.12$)

1.2 ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.06$) และ

1.3 ภาวะการขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณาและสาขามัลติมีเดีย เป็นต้น ($\bar{X} = 2.95$)

ส่วนสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ การที่ครุณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษา ($\bar{X} = 1.84$)

2. ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขา

ผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้ง 34 ข้อ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) สามารถจำแนกสภาพปัญหาทั่วไปได้เป็น 9 กลุ่ม โดยทั้ง 9 กลุ่ม สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 62.443 ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 5 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหาได้ ดังนี้

1.1 ครุณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ (.818)

1.2 ครุณาจารย์ไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการสอนทำให้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาไม่ทันยุคสมัย (.818)

1.3 ครุณาจารย์ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่หลากหลายทำให้เน้นการบรรยายเป็นสำคัญ นักศึกษาจึงเคยชินกับการเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (.734)

1.4 สาขาขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอน ทำให้ครุณาจารย์ละเลยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน (.717) และ

1.5 การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย (.681)

กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

2.1 ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขา ส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์ (.850)

2.2 ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยมมากกว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ทำให้คณาจารย์ขาดความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจหลัก (.844)

2.3 อัตตาทางวิชาการของอาจารย์แต่ละคนสูง ทำให้ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขา ร่วมกัน (.790) และ

2.4 กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมาจากคณาจารย์จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา (.667)

กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคณาวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 5 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

3.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ (.821)

3.2 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ (.728)

3.3 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมและตรงกับหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับบัณฑิต ศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. (.723)

3.4 ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น (.708) และ

3.5 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น (.528)

กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 6 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหาได้ ดังนี้

4.1 ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกันกล่าวคือ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้ามคณาจารย์มีความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้ (.778)

4.2 คณาจารย์จำนวนมากขาดวินัย และทำตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีสำหรับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อถือและปฏิบัติตามเพราะเห็นเป็นเรื่องปกติ เช่น การเข้าห้องสอนสาย การรับโทรศัพท์ในขณะที่สอน การพูดคุยเสียงดังในขณะที่ประชุม สัมมนา เป็นต้น (.698)

4.3 คุณลักษณะของนักศึกษาในปัจจุบันที่ขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออก และขาดความตั้งใจในการเรียน ส่งผลให้คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการสอนที่ดี (.656)

4.4 ปริมาณนักศึกษาจำนวนมากส่งผลให้คณาจารย์มีภาระการสอน และความรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษามากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเอง (.620)

4.5 ผลงานวิชาการในสาขานิติศาสตร์ขาดคุณภาพในแง่ของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของสังคมไทย (.567) และ

4.6 คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความถนัด (.534)

กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิติศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหาได้ ดังนี้

5.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงทางวิชาชีพนิติศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้เพียงพอ (.815)

5.2 คณาจารย์ไม่ได้ร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพนิติศาสตร์หรือขาดการศึกษาดูงานที่ต่อเนื่องทำให้ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ (.738)

5.3 คณาจารย์จบการศึกษาด้านสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์ทำให้ขาดมุมมอง และทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์ (.679) และ

5.4 คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดมุมมองการเชื่อมโยงความรู้ใน สาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น (.679)

กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ

ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

6.1 คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะ เปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการ ในต่างประเทศ (.836)

1.2 คณาจารย์ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและวิชาชีพให้ ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำราและวารสารวิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต เป็นต้น (.780)

1.3 คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมน้อย ส่งผลให้ ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ (.758) และ

1.4 เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ยัง อยู่ในวงจำกัด เป็นเหตุให้ ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง (.679)

กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 2 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

7.1 มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการประเมิน การสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่องและไม่สามารถพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชา ให้ดีขึ้นได้ (.928) และ

7.2 ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ทราบ และนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น (.928)

กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ

ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 2 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

8.1 การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิติศาสตร์ไม่ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอน การวิจัยและทำผลงานวิชาการ (.842)

1.2 คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ (.842) และ

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา

มีสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในกลุ่มนี้เพียงข้อเดียว ได้แก่ คณาจารย์และนักศึกษาขาดการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้ (.716)

3. ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิติศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิติศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิติศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 6) สาขาที่สำเร็จการศึกษา 7) การพัฒนาคุณวุฒิ 8) คณะที่สังกัด 9) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 10) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 11) การดำรงตำแหน่งบริหาร 12) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 13) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 14) ภาระงานวิจัย 15) ภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม และ 16) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 11 ตัว ได้แก่ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) ประสบการณ์สอนในสถาบันปัจจุบัน 5) การพัฒนาคุณวุฒิ 6) คณะที่สังกัด 7) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 8) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 9) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 10) ภาระงานสอนภาคพิเศษ และ 11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิติศาสตร์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปสาระสำคัญได้ 10 ข้อ ดังนี้

1. อาจารย์เพศชายประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหา กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษามากกว่าเพศหญิง

2. อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์พรรคพวกและอึดตาทางวิชาการ กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา และกลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี นอกจากนี้ สำหรับปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ยังประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปด้วย

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดน้อยประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขากลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเองและเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ และกลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา น้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนในสาขานานกว่า

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาในสถาบันที่สังกัดปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน น้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1. ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน กลุ่มที่ 3. การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ กลุ่มที่ 7. การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์

7. อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอนมากกว่ากลุ่มที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนสภาพปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ รวมถึงอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

8. อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหา กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กลุ่มที่ 5. การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิติศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา และ กลุ่มที่ 7. การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน น้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า

9. อาจารย์ที่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขากลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา และ กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ

10. อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขากลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และกลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการจัดกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิติศาสตร์ทั้ง 9 กลุ่ม และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาที่จัดกลุ่มได้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 5 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

1.1 คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ (.818) สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เสนอให้อาจารย์ระดับอุดมศึกษาพัฒนาระบบการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับโลกสมัยใหม่ ได้แก่ ภาษา ต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ การจัดการการสื่อสารให้ถึงขั้นใช้ได้คล่อง เน้นกระบวนการเรียนที่กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักใช้ความคิดวิเคราะห์ รู้จักค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งทำกิจกรรม เป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานในชีวิตจริง ฝึกแก้ปัญหาเพื่อความแข็งแกร่งและความเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ในโลกการทำงาน ตลอดจนการมีจรรยาบรรณและจริยธรรมในวิชาชีพ (อมรรวิษฐ์ นาครทรรพ, 2539)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า ปัญหาข้อนี้มีความสัมพันธ์กับปัญหาข้อ 1.2 และข้อ 1.5 การไม่ปรับปรุงตำราหรือเนื้อหาการสอนที่ทันสมัย และการขาดตำราไทยที่มีคุณภาพ และสามารถนำมาใช้ได้บริบทของสังคมไทยเนื่องจากทำให้อาจารย์ในสาขาห่างไกลจากโลกวิชาการและวิชาชีพมากขึ้นจึงมีพฤติกรรมการสอนตามตำราโดยไม่ปรับเปลี่ยนเนื้อหาและเทคนิควิธีการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกวิชาการ วิชาชีพ หลักสูตร เทคโนโลยี และนักศึกษา โดยมีสาเหตุสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การขาดความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่สำหรับการสืบค้นข้อมูล 2) การขาดความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย 3) การขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้ไม่สามารถสอนเนื้อหาในเชิงลึกหรือในเชิงปฏิบัติการทำให้เน้นสอนทฤษฎีและใช้ตำราหรือเอกสารเดิมๆ 4) การขาดความรู้หรือความใส่ใจในการติดตามความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ๆ เช่น การสอนแบบทางไกล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนในชั้นเรียนขนาดใหญ่ หรือการสอนแบบ active learning เป็นต้น และวิธีปฏิบัติงานขององค์กรวิชาชีพด้วยการอบรมหรือศึกษาดูงานที่ต่อเนื่อง และ 5) การสอนรายวิชาเดิมๆ นานเกินไปจนเกิดความเคยชิน เป็นต้น ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“วิชาที่สอนกันตามปกติ ก็คือการหยิบตำรามาดู อ่านเสร็จก็ไปถ่ายทอด บางคนก็ไม่ค้นคว้า แล้วบางคนพอทำงานเป็นทีมบู๊ ก็จะทำงานเขียนของหัวหน้าวิชาเป็นหลัก แล้วก็สอนตามกันทั้งหมด ไม่ทำอะไรต่อ อาจารย์ก็ไม่ได้แตกต่างกับนักศึกษาที่อ่านเอกสารมาก่อน เพียงแต่มาถ่ายทอดให้นักศึกษาฟังเท่านั้น แล้วก็สรุปให้หน่อย อันนี้คือหน้าที่อาจารย์ ยิ่งถ้าสอนสัก 3 ปี ก็พูดได้ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย ไม่มีความจำเป็นต้องเตรียม แล้วใครสอนรายวิชาไหนก็จะจับจองรายวิชาที่สอน เพราะไม่ต้องเตรียมสอน ซึ่งก็เป็นปัญหา เพราะเคยสอนยังไงก็สอนไปเรื่อยๆ 10 ปีให้หลังก็ยังสอนเหมือนเดิม แต่ถ้ามองข้อดี คือการสร้างความชำนาญให้เกิดขึ้นถ้าอาจารย์มีการพัฒนาพฤติกรรมการสอน พัฒนาวิธีการสอนด้วย วิธีการนำเสนอ และวิธีการที่ทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ในขณะของการเรียนการสอนมากขึ้น ต้องไม่ใช่พัฒนาเนื้อหาที่สอนอย่างเดียว” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2549)

อย่างไรก็ตาม อาจารย์รุ่นใหม่ รุ่นกลางและรุ่นอาวุโสบางส่วน อาจมีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แต่ไม่นำมาปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ไม่ต้องการเสียเวลากับการพัฒนาสื่อใหม่ๆ หรือไม่มีระบบสนับสนุนและการให้แรงจูงใจที่ดีพอ ทำให้การจัดให้มีเทคโนโลยีสื่อสาร การจัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน และการมีระบบจูงใจแก่อาจารย์ที่พัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรนำมาใช้คู่กับการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ในศาสตร์และโลกวิชาชีพที่ทันสมัย เพื่อช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัวกับการพัฒนาความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ดังผลการศึกษาที่พบว่า การนำ ict มาใช้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการทำงานตามปกติประจำวันของอาจารย์ เพราะช่วยให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงานอีกด้วย หากแต่การใช้ ict ของอาจารย์ผู้สอนมิได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเดิม เพียงแต่เป็นเครื่องมือของอาจารย์ในทางอื่นเสียมากกว่า นอกจากนี้ ระบบการเรียนการสอนปัจจุบัน ก็ได้ให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่ผู้ที่นำ ict เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา จึงทำให้การใช้ ict ของกลุ่มอาจารย์เป็นไปในลักษณะค่อยๆ เป็น ค่อยๆ ไปอย่างช้าๆ ..., ดังนั้น การเพิ่มพูนประสบการณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่ใช้ ict ภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง (อริคมฤชบุตร,2547)

1.2 คณาจารย์ไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการสอนทำให้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาไม่ทันสมัย (818) พบว่า ส่วนมากตำราหรือผลงานวิชาการที่เขียนโดยอาจารย์ในสาขามักทำเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ หรือทำเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าการทำบทบาทในฐานะที่เป็นนักวิชาการอย่างแท้จริง ทำให้เมื่อมีตำราสำหรับใช้สอนหรือได้รับตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว อาจารย์ส่วนมากมักไม่นำเนื้อหาใหม่มาปรับปรุงใหม่ เช่น เพิ่มเติมแนวคิดทฤษฎีหรือตัวอย่างใหม่ๆ หรือตัดทอนเนื้อหาบางอย่างที่ล้าสมัยหรือถูกยกเลิกไปแล้วโดยเฉพาะกฎระเบียบ หรือกฎหมายบางมาตรา มีแต่การพิมพ์ซ้ำ เพื่อนำมาใช้สอนนักเรียนรุ่นต่อไป เมื่อจะเขียนผลงานวิชาการก็มักเขียนเรื่องใหม่เพื่อการสอนรายวิชาใหม่ หรือเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แทนที่จะปรับปรุงตำราเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้นักศึกษาได้ข้อมูลที่ล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ นักศึกษาจึงขาดประสบการณ์ร่วมในการเรียนการสอน และ ขาดความสนใจในการเรียน

1.3 คณาจารย์ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่

หลากหลายทำให้เน้นการบรรยายเป็นสำคัญ นักศึกษาจึงเคยชินกับการเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (.734) สอดคล้องกับ บัณฑิต ทิพากร (2550) ที่กล่าวว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยไม่ได้ผ่านการฝึกฝนการเป็นผู้สอนและผู้จัดการการเรียนการสอน อาจารย์บางท่านอาจจะผ่านการเป็นผู้ช่วยสอนมาบ้างเพียงเล็กน้อยซึ่งก็ไม่ได้จัดว่าเป็นการฝึกฝนในวิชาชีพอาจารย์จริงๆ การปฐมนิเทศอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอาจมีบ้างแต่ก็ไม่ได้เน้นอย่างเป็นรูปธรรม อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนตามประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมาจากการเป็นนิสิตนักศึกษาในศาสตร์นั้นๆ นอกจากนี้ อาจารย์ขาดความรู้ความชำนาญด้านการออกแบบวิชาหรือหลักสูตร จิตวิทยาการเรียน การออกแบบทดสอบ ฯลฯ ทำให้ความชำนาญในวิชาชีพอาจารย์จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ความใส่ใจ และทักษะของอาจารย์แต่ละท่านเป็นหลัก ขณะที่สถาบันฯ ส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เน้นให้คณาจารย์ของตนเองมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพแต่มุ่งเน้นให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่อาจารย์แต่ละท่านจบการศึกษามา เช่น นักภาษาศาสตร์ แพทย์ วิศวกร เป็นต้น ด้วยการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเป็นหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ที่ระบุปัญหา ความไม่พร้อมของอาจารย์ผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และ ความไม่พร้อมของนักศึกษาในการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรวมทั้งขาดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ และ สุดาพร ลักษณะนิยานิน (2550) ที่กล่าวว่า การเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องเกิดจากความเข้าใจสภาพของผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของผู้เรียนเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับระดับและศักยภาพผู้เรียน รวมทั้งสภาพสังคมนอกห้องเรียน หากขาดความเข้าใจดังกล่าว การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอาจกลายเป็นการจัดการเรียนที่เน้นความคิดความเข้าใจของผู้สอน จนผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาตามศักยภาพของตนเองได้ วิธีการเรียนการสอนแบบนี้ต้องอาศัยพลังในการเรียนและการสอน ทั้งในแง่ของการเตรียมการ เวลาในการค้นคว้าหาข้อมูล เวลาในการทำกิจกรรม และเวลาที่ต้องมีให้แก่กันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน นอกจากนั้น เครื่องมือและสภาพทางกายภาพของห้องเรียนที่จะเอื้อให้การเรียนรู้ในแนวทางและวิธีสอนแบบใหม่เพื่อให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสื่อ กับเพื่อนและกับผู้สอนในระหว่างเรียนก็นับเป็นเรื่องที่ทำทนายผู้สอนไม่น้อย

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังเน้นสอนแบบบรรยายมากกว่าให้นักศึกษาศึกษาค้นคว้า คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติขององค์วิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาหลายเรื่อง เช่น (หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2531; หนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2545; สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547) ที่พบว่า อาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนด้านนิเทศศาสตร์น้อยหรือไม่มีเลย ขาดความชำนาญในการสอน ตลอดจนขาดทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านการผลิตสื่อ เป็นต้น ทั้งนี้สาเหตุหลักเป็นเพราะ 1) อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้จบสายครู แต่จบปริญญาในสาขานิเทศศาสตร์มาโดยตรง หรือจบสาขาอื่นแล้วจึงมาศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในสาขานิเทศศาสตร์ ซึ่งมักไม่มีรายวิชาเกี่ยวกับการสอนด้านนิเทศศาสตร์ไว้ในหลักสูตร ทำให้เมื่อสำเร็จการศึกษา และเข้าสู่อาชีพอาจารย์ จึงขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และดึงดูดความสนใจของนักศึกษา อาจารย์ส่วนมากจึงเน้นสอนแบบบรรยายเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุด 2) การขาดการเตรียมความพร้อมด้านการสอนที่มากพอสำหรับอาจารย์ใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการที่สถาบันมักมีการจัดปฐมนิเทศเพื่ออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนและการจัดการเรียนการสอนในช่วงสั้นๆ ไม่เกิน 1 สัปดาห์ซึ่งไม่อาจทำให้อาจารย์มีความรู้ ความมั่นใจ และความสามารถในการจัดการชั้นเรียนสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ที่มักมีขนาดใหญ่ได้ 3) การขาดระบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ด้านเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่ทันสมัยอย่างเข้มข้นแก่อาจารย์ประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนแบบทางไกล การสอนแบบ active learning การสอนชั้นเรียนขนาดใหญ่ เป็นต้น และ 4) การขาดความสนใจในเทคนิคการสอนใหม่ๆ ของอาจารย์แต่ละคน เนื่องจากคิดว่าตนเองเป็นอาจารย์มานานและมีประสบการณ์ด้านการสอนเพียงพอแล้ว ทำให้อาจารย์ขาดทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความสนใจและทำให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถในการเรียนและได้แสดงทักษะทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอันเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเรียนสาขานิเทศศาสตร์ สอดคล้องกับข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลักหลายท่าน ดังนี้

“ อาจารย์นิเทศศาสตร์สอนไม่ดี สอนไม่รู้เรื่อง ต้องมีการอบรม
 อย่างน้อยก็ดีกว่าไม่มีเลย เพราะสอนระดับปริญญาตรีก็สอนอะไรไม่รู้ พอขึ้น
 ปริญญาโท ก็ให้เรียนด้วยตนเองแล้วใช้คำว่า learner centred ซึ่งไม่ใช่ เพราะ
 คำนี้จริงๆ แล้ว มองผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล ว่าแต่ละคนต้องการ อะไร ตรงไหน

ที่เป็นจุดแข็ง ตรงไหนที่เป็นจุดอ่อน อาจารย์ต้องช่วยแก้ไข แต่ว่าในเมืองไทย คำนี้กลายเป็นการให้นักศึกษาช่วยเหลือตัวเอง ไม่ใช่การประคับประคองนักศึกษา อยู่ห่างๆ (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2549)

“อาจารย์ที่สอนนิเทศศาสตร์ ต้องมีการพัฒนาให้ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ กลุ่มนักศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้ทันโลกทันเหตุการณ์ ฝึกให้เก่ง ไม่ใช่ปล่อยไปตามเรื่อง สอนไปวันๆ สอนตามตำราไม่ได้นะ บ้านเราจะเป็นแบบนี้หมด วิชาหนึ่งก็เล่มหนึ่ง เด็กไม่ได้อะไรหรอก มันต้องมีทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กัน ต้องบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง ทั้งจากสื่อ จากองค์กรวิชาชีพ จากห้องปฏิบัติการจริง เช่น สตูดิโอ อุปกรณ์จริง การเรียนผ่านสื่อทางไกล ไม่ใช่สอนตามหนังสือและสอนในห้องเรียนอย่างเดียว (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2549)

“การพัฒนาต้องทำใน 2 ด้าน ประการแรกก็คือเรื่องวิทยาการในเชิงของเนื้อหาที่ อาจารย์ ต้องสอนโดยเฉพาะด้านนิเทศศาสตร์ วิทยาการเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก ทำให้จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้ทันโลก ประการที่ 2 วิธีการสอน การเรียนการสอน ในปัจจุบันนี้ก็ต้องแปรเปลี่ยนว่า จะต้องทำอย่างไรให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงนี้ก็จะต้องเปลี่ยนไปตามยุคสมัยไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย ปิดหรือมหาวิทยาลัยเปิด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยทางไกล ยิ่งต้องเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการสอนให้สอดคล้องกัน แต่ก่อนเป็น อาจารย์ธรรมดา ต่อมาเป็น อาจารย์ทางเทปเสียง ปัจจุบันต้องปรับตัวใหม่เป็นอาจารย์ทาง ICT ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2549)

ปัญหาข้อนี้จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข ดังข้อเสนอของนักวิชาการ ที่ระบุว่า กระบวนการเรียนในปัจจุบันต้องกระตุ้นให้นักศึกษารู้จักใช้ความคิดวิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า ความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งทำกิจกรรม เป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานในชีวิตจริง ฝึกแก้ปัญหา เพื่อความแข็งแกร่งและความเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ในโลกการทำงาน ตลอดจนมีจรรยาบรรณ และจริยธรรมในวิชาชีพ (อมรวิชัย นาคทรรพ, 2539) รวมทั้งผลการวิจัยของ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเห็นประโยชน์ของการได้รับการพัฒนา เทคนิควิธีการสอนอยู่ในลำดับต้นๆ ดังจะเห็นได้จากการจัดอันดับเนื้อหาสำหรับการพัฒนา อาจารย์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การวิจัยและเขียนแผนงานทางวิชาการ 2)

เทคนิควิธีการสอนและเทคโนโลยีการสอน 3) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิสัยทัศน์ 4) การประกันคุณภาพ และ 5) การวัดผลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญณี แนนรท และคณะ (2548) ที่ระบุปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัญหาด้านเทคนิควิธีการสอนให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา 2) ปัญหาด้านการผลิตสื่อ และ 3) การวัดประเมินผล

1.4 สาขาขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอน ทำให้คณาจารย์ละเลยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน (.717) พบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐทั้งที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มักไม่มีระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนทั้งในรูปของคณะกรรมการวิชาการภายในและ/หรือการตั้งกรรมการภายนอกเข้ามาวางกลไกและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานที่ยอมรับได้ นับตั้งแต่การกำหนดคณาจารย์ผู้สอนที่เหมาะสมกับรายวิชา การจัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ การจัดทำเอกสารประกอบการสอนและกิจกรรมในรายวิชา การวัดและประเมินผล การพิจารณาข้อสอบ และการตัดเกรด เป็นต้น ทำให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการมากเกินไป เพราะคณาจารย์สามารถสอนเนื้อหาเลือกใช้ตำรา สื่อการสอน การจัดกิจกรรมการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนได้อย่างเป็นเอกเทศจนเกิดความเคยชิน ประเด็นนี้อาจส่งผลให้เกิดอึดตายทางวิชาการมากขึ้น และผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของอาจารย์เอง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“ความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมันมีความอิสระเสรี ความเป็นอึดตายสูง เป็นกระบวนการที่ครอบอยู่ในตัวของอาจารย์ มันมีความใหญ่อยู่ในตัวเป็นอาณาเขตของเราที่ใครก็ไม่ควรก้าวล่วง ถ้าทำแบบนี้ไปนานๆ ความคิดมันก็ถูกรอบว่าฉันใหญ่ ในเมื่อวิชาของฉัน ฉันสอนคนเดียว ฉันคุมหมด ฉันไม่ต้องปรึกษาใคร แล้วก็ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ในการตรวจสอบเนื้อหาที่สอน ข้อสอบ การวัดผลและการให้เกรด ไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีกระบวนการตรวจสอบทุกด้าน แต่ว่าของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐไม่มีการตรวจสอบกัน ถ้าที่ใดก็ตามที่มีการก้าวล้ำกันได้ เช่น คุณทำเค้าโครงการสอน ผมพร้อมฟังคำวิจารณ์นะ ไม่ใช่ผมสอนตามใจผม เช่นที่นี้ ในการสอนระดับปริญญาโท ทุกชั้นที่จะสอนเราจะมีต้นแบบที่จะสอน โดย เราต้องถกเถียงกันเรื่องคู่มือ ให้เสร็จก่อน แล้วค่อยแจกคู่มือให้อาจารย์นำไปใช้เป็นแนวทาง ไม่ว่าจะเป็นอย่างนั้น การ

บริหารเวลา การวัดและประเมินผล ซึ่งอาจารย์สามารถปรับให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ ได้ (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม, 2549)

การขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนโดยสาขาหรือคณะข้างต้น
อาจทำให้อาจารย์บางส่วนละเลยการพัฒนาความรู้และความสามารถด้านการสอนให้เท่าทันกับ
ความเปลี่ยนแปลงของโลกของวิชาการ และโลกของวิชาชีพมากขึ้น จนเกิดผลกระทบต่อคุณภาพ
นักศึกษาและบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ซึ่งเป็นที่กังวลใจของสังคมและองค์กรวิชาชีพ สอดคล้อง
กับ เกษม วัฒนชัย (2546) ที่ระบุว่า คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ
ประเด็นอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยทุกระดับทุกประเภท ไม่เว้นแม้แต่
อุดมศึกษาเพราะตอนนี้มีปัญหาหมด ต้องหากลไกที่จะเอื้อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ไทยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการบริหารคุณภาพ เพราะเป้าหมายของการปฏิรูปก็คือการศึกษาที่มี
คุณภาพ เพราะตรงนั้นคือหัวใจ

1.5 การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิติศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถ

นำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย (681) พบว่า เป็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์
กับปัญหาข้อ 1.2 การไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการสอน ดังจะเห็นได้
จากการที่ตำราส่วนใหญ่ในสาขามักถอดแบบอย่างมาจากตำราต่างประเทศ ทั้งในลักษณะของ
การวางโครงร่างเนื้อหาตามแบบอย่างตำราต่างประเทศหลายๆ เล่มผสมผสานกัน และการแปล
ตำราเล่มใดเล่มหนึ่งมาโดยตรง มากกว่าการวิเคราะห์หลักการที่สามารถนำมาใช้ได้หรือใช้ไม่ได้
ในสังคมไทย และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาหลักการของต่างประเทศให้เหมาะสมกับ
บริบทของสังคมไทย ควบคู่กับการให้ข้อเสนอแนะในมุมมองของผู้เขียน และ/หรือกรณีตัวอย่าง
การปฏิบัติงานในองค์กรวิชาชีพนิติศาสตร์ของไทยให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้ตำราส่วนใหญ่จึง
เน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิงปฏิบัติหรือผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่
สมดุลกัน

นอกจากนั้น การเขียนตำราจากการแปลหรือเรียบเรียงแนวคิดของต่างประเทศ
มากกว่าการเขียนหนังสือ ตำราจากผลการศึกษาวิจัย จากประสบการณ์วิชาชีพจนมีความรู้ที่
ลึกซึ้ง หรือจากการติดตามความเคลื่อนไหวของโลกวิชาการและโลกวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ยิ่งทำให้
สาขาขาดตำราที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการนำมาใช้ในบริบทของสังคมไทย
มากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ตำราที่มีในศูนย์หนังสือของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงมักมีรายชื่อและเนื้อหาที่คล้ายคลึงและซ้ำๆ และส่วนใหญ่เป็นตำราเพื่อใช้สำหรับการสอนตามหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ในระดับปริญญาตรีซึ่งก็มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในแต่ละสถาบันนั่นเอง ทั้งที่ยังมีหนังสือเชิงแนวคิดทฤษฎีในรายวิชาตามหลักสูตรอีกมากที่ยังไม่มีปรากฏในท้องตลาด เช่น การสื่อสารการเมือง การสื่อสารระหว่างประเทศ การวางแผนประชาสัมพันธ์ เป็นต้น หรือมีแต่ก็ขาดการปรับปรุงมีแต่การพิมพ์ซ้ำ เช่น ตำรากฎหมายสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนกับสังคม การรายงานข่าว เป็นต้น ซึ่งต้องการการปรับปรุงเนื้อหาหรือกรณีตัวอย่างให้ทันสมัยทุกปี ข้อค้นพบที่กล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ภาพรวมของหนังสือทางนิเทศศาสตร์ของไทยของ หนึ่งหทัย ขอบผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒนะโฆษิต และ นฤมล ใจดี, (2548: 33) ที่พบว่า ผลงานวิชาการของสาขานิเทศศาสตร์ที่เผยแพร่ในช่วงเวลา 50 ปี ส่วนใหญ่มีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดความลุ่มลึกในทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นตำราในเชิงแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในด้านต่างๆ เช่น ทฤษฎีสื่อสาร หลักการประชาสัมพันธ์ การโฆษณา วาทยุติ และ วารสารศาสตร์และการเขียนข่าว เป็นต้น หนังสือแนวนี้ยังผลิตออกมาเรื่อยๆ บางชื่อเรื่องซ้ำๆ กัน ส่วนหนังสือแนวประยุกต์ เช่น การโฆษณา การถ่ายภาพ การผลิตรายการ ยังคงมีทยอยออกมาเรื่อยๆ และเริ่มมีหนังสือกึ่งวิชาการมีการวิเคราะห์ตีความและเสนอแนวคิดใหม่ลึกลงไปในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น การปฏิรูปสื่อ สุนทรียศาสตร์ ซึ่งนับเป็นก้าวใหม่ที่น่าสนใจ

อย่างไรก็ตามสาเหตุหลักของปัญหาที่กล่าวทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ 1) ภาระงานสอนและการดูแลนักศึกษาที่มีจำนวนมากทำให้อาจารย์ไม่มีเวลา 2) การขาดการสนับสนุนจากสถาบันทั้งด้านเวลา งบประมาณ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และทรัพยากรสำหรับการทำวิจัย การร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพ และการเขียนตำราหรือผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ 3) การขาดการเขียนตำราเป็นที่มระหว่างอาจารย์ผู้สอนรายวิชาเดียวกันทั้งในและต่างสถาบัน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเขียนตำราที่มีคุณภาพ มีสมดุลระหว่างภาควิชาการและภาคปฏิบัติ 4) การให้ความสำคัญกับการอ้างอิงที่มากเกินไป จนทำให้อาจารย์ที่จะเขียนตำราหรือผลงานวิชาการให้ความสำคัญกับเรื่องอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีของต่างประเทศมากกว่าเขียนจากความรู้และประสบการณ์ที่ได้พบเห็นหรือสัมผัสกับโลกวิชาชีพจนทำให้ขาดการคิดสร้างสรรค์ในการเขียนตำราได้ และ 5) การขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนของสาขา หรือมีระบบการตรวจสอบมาตรฐานเพียงบางด้านไม่ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่เอกสารตำรา สื่อ ข้อสอบ การวัดและประเมินผล เป็นต้น

จากประเด็นที่กล่าวทำให้การปรับปรุงและสร้างสรรค์ตำราสาขาวิทยาศาสตร์ในบริบทของสังคมไทยให้ทันสมัยทั้งในเชิงแนวคิดทฤษฎี การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสากลในบริบทของสังคมไทย การเขียนตำราหรือหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานวิชาชีพพิเศษศาสตร์แขนงต่างๆ โดยเฉพาะสาขาโฆษณา และสื่อสารการตลาดเพื่อการเรียนรู้ลดเทคนิควิธีการปฏิบัติงานก่อนเข้าสู่โลกวิชาชีพ การเขียนตำราเชิงแนวคิดทฤษฎีที่ทันสมัยควบคู่กับกรณีตัวอย่างการทำงานในองค์กรวิชาชีพและสังคมไทย การเขียนตำราจากผลงานวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานในวิชาชีพเพื่อประโยชน์กับนักศึกษาและนักวิชาชีพในการนำไปใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการเขียนตำราในเชิงเปรียบเทียบระหว่างความรู้และการปฏิบัติงานขององค์กรวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ในต่างประเทศและองค์กรไทย เป็นต้น ยังเป็นประเด็นที่สถาบันควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้านนี้ทั้งในแง่ของการพัฒนาความรู้ ทั้งด้านเนื้อหา การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ การให้เวลา ให้ทุนให้โอกาสและการสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างเพียงพอเพื่อการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ เนื่องจากการที่อาจารย์ไม่พัฒนาหนังสือหรือตำราให้ทันสมัย และนำมาใช้ได้จริงในบริบทสังคมไทย จะยิ่งทำให้ขาดความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และยิ่งห่างไกลจากโลกวิชาการ โลกวิชาชีพ และโลกของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในสาขาวิทยาศาสตร์มากขึ้น จนไม่สามารถปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัยได้

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ทั้ง 5 ข้อที่กล่าว จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ทั้งนี้เพราะการที่คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ ไม่ได้ปรับปรุงหรือสร้างผลงานวิชาการใหม่ๆ ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่หลากหลายเพราะไม่ได้ติดตามความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ๆ ขณะที่สาขาวิทยาศาสตร์เองก็ไม่มีระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรม ก็ยิ่งทำให้อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาความสามารถด้านการสอนได้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่สาขาเองก็ขาดตำราภาษาไทยที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้สอนในบริบทของสังคมไทย ทำให้สาขาประสบปัญหาด้านคุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน ที่ยากต่อการแก้ไข และกระทบต่อคุณภาพบัณฑิตของสาขาโดยตรง

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1 พบว่า ตัวแปรอายุ ประสบการณ์สอนใน สาขา ประสบการณ์สอนในสถาบันที่สังกัดปัจจุบัน คณะที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ มีผล ต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดย อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มี อายุระหว่าง 36-45 ปี อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดน้อยประเมินระดับ ความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์สอนในสาขานานกว่า สอดคล้องกับผล การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาในสถาบันที่สังกัดปัจจุบันไม่ เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง ประเมินระดับความ สำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้ น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ข้อมูลข้างต้นมีความสอดคล้องกันมาก ดังจะเห็นได้จากการมีอายุและอายุงานสอนที่น้อยกว่าทำให้อาจารย์มองข้ามปัญหาข้อนี้ ขณะที่ อาจารย์ที่อาวุโสและมีอายุงานสอนมากกว่าตระหนักถึงความสำคัญของปัญหามากกว่า แสดง ให้เห็นว่าอาวุโส และประสบการณ์สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ตระหนักถึงปัญหาด้าน คุณภาพของผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน ว่ามีอยู่จริงและต้องมีการพัฒนา อาจารย์ ขณะที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงมองเห็นความสำคัญของปัญหาข้อนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจเป็นเพราะการสังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงทำให้มี ระบบสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณสำหรับการเขียนตำราและทำวิจัย เป็นต้น ที่จำเป็น สำหรับการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานวิชาการที่เข้มแข็งกว่าการมีสถานภาพเป็นเพียงสาขา หรือโปรแกรมวิชาที่สังกัดคณะในลักษณะอื่นๆ ที่มักได้รับงบประมาณสนับสนุนสำหรับการ พัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ ที่ไม่เต็มที่ จึงมีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่น้อย กว่า สอดคล้องกับ หนึ่งหทัย ขอบผลกลาง (2548) ที่พบว่า การมีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือ ภาควิชาที่สังกัดคณะ มีผลต่อการได้รับงบประมาณ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และบุคลากร ที่ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเติบโตและพัฒนาสาขาวิชาได้

ด้วยเหตุนี้ สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านคุณภาพของ ผลงานวิชาการและมาตรฐานการเรียนการสอน จึงควรได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบในทุก สถาบัน โดยเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์ประจำที่สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้วยการสร้าง บรรยากาศการวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ การให้เวลา และโอกาสแก่อาจารย์ในการเรียนรู้

ทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ และการให้ทุนสนับสนุนการเขียนผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานวิชาการในสาขาที่มีคุณภาพ สะท้อนการทำงานในองค์กรวิชาชีพที่เป็นจริงในสังคมไทยโดยใช้งานวิจัยและประสบการณ์วิชาชีพเป็นฐานมากขึ้นควบคู่กับการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อสารและเทคนิควิธีสอน (pedagogical knowledge) แบบใหม่ที่ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกวิชาการและวิชาชีพ เนื่องจากการศึกษาวิจัยพบว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาเทคนิควิธีสอนจะช่วยทำให้อาจารย์เข้าใจแนวคิดของกระบวนการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ช่วยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการสอน และช่วยให้ชนะปัญหาอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้เป็นผลสำเร็จ (Sunal, Hodges, Sunal, Whitaker, Freeman, Edwards, Johnston, Odell, 2001) สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งกลุ่มที่สังกัดทบวงฯเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรนำระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนมาใช้อย่างเป็นทางการโดยอาจจัดตั้งกรรมการวิชาการภายใน และ/หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อให้คำแนะนำและกำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนมุมมองต่อการพัฒนางานสอนซึ่งเป็นภารกิจหลักและตื่นตัวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตตาทางวิชาการ ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

2.1 ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขาส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์ (.850) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญของสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยรวม ดังจะเห็นได้จาก การมีปัญหาการสื่อสาร จนถึงการไม่สื่อสารระหว่างกัน ทั้งที่เป็นอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารโดยตรง โดยสาเหตุสำคัญของการขัดแย้งทางความคิด การแก่งแย่งแข่งขัน และการขาดความร่วมมือในการพัฒนาซึ่งกันและกัน ได้แก่ ช่องว่างระหว่างวัย การมีอัตตาทางวิชาการสูง การยึดระบบพวกพ้องสถาบัน และการเลือกผู้บริหารสาขา เป็นต้น ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“มันอยู่ที่บุคคล ไม่ว่าจะสาขาไหน ไม่จำเป็นว่าเป็นสาขาการสื่อสาร แต่ของนิเทศศาสตร์ไม่ว่าที่ไหน มีปัญหาตรงนี้เยอะมาก มีการอิจฉาริษยากัน แกร่งแย่งชิงดีกันเอง ใส่ร้ายป้ายสีกัน เน้นพรรคพวกมากเกินไป สงสัยเหมือนกัน ทำไมมันมีปัญหาหนัก ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างโต เป็นเรื่องการเมือง เป็นเรื่องของอำนาจ ระดับภาคยังไม่คุยกันเลย ยากที่จะแก้ ฉะนั้น ถ้าลด การโกหก ใส่ร้ายป้ายสีกันให้มันน้อยลงจะดี (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม, 2549)

2.2 ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยมมากกว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ทำให้คณาจารย์ขาดความพร้อม ในการปฏิบัติภารกิจหลัก (.844) พบว่า เป็นปรากฏการณ์ที่พบในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชน ที่เปิดสอนสาขานิเทศศาสตร์ ดังจะเห็นได้จาก การรับศิษย์เก่า การรับคนรู้จัก เพื่อน รุ่นน้องที่จบจากสถาบันเดียวกัน และการใช้ระบบเส้นสายโดยผู้บริหาร ทั้งที่สถาบันส่วนใหญ่มี เกณฑ์ในการรับสมัครและคัดเลือกอาจารย์ใหม่ด้วยระบบการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“บ้านเรานั้นจะเป็นระบบพรรคพวก ไม่ใช่ระบบ merit แต่เป็นระบบสเปย คือ เป็นระบบแบบลูกหลาน เรายังจะเอามาสอน เก่งไม่เก่งเราไม่รู้ เป็นการ ทำบาปให้คนรุ่นหลังโดยไม่รู้ตัว คนรุ่นหลังก็ลำบาก แล้วก็โง่ตามกันไป ถ้าจะ ให้มีคุณภาพ ต้องอย่าเอาคนที่ไม่เก่งจริงมาเป็นผู้นำ หรือเอาคนที่ไม่เก่งจริงมา สอนคน รวมทั้งทางจรรยาบรรณต่างๆ ต้องให้ครบ” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์ 3 สิงหาคม 2549)

“อาจารย์ประจำของเราบางคนก็เป็นอาจารย์พิเศษเดิมนะ เราใช้ link แบบนั้น ถ้าภาคไหนจะหาอาจารย์ให้หาจากอาจารย์พิเศษเป็นลำดับแรก เพราะว่า เขาเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเราแล้ว เขารู้จักหัวหน้าภาคแล้ว มันเข้ามาง่ายกว่า เราไม่เสียเวลามากัดเลือกคนที่ไม่เคยมีประสบการณ์กับเรามาก่อน เราจะไม่ เลือกแบบนั้นแล้ว (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2549)

อย่างไรก็ตาม ก็มีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงความรักความศรัทธาในวิชาชีพ อาจารย์ ความรู้ความสามารถด้านวิชาการและด้านการสอน ทักษะวิชาชีพพิเศษศาสตร์ และคุณธรรมจริยธรรม เป็นหลัก เนื่องจากเชื่อว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทุ่มเทกับการสอน การปฏิบัติภารกิจและมีศักยภาพในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้

ดังนั้น เพื่อให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีคุณภาพ และศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว ภาควิชา คณะและสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์จึงควรคัดสรรคนดีคนเก่งเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำโดยใช้ระบบคุณธรรมและระบบเปิดแทนระบบอุปถัมภ์และระบบปิดด้วยการคัดเลือกเฉพาะศิษย์เก่าและสถาบันนิยมหรือระบบพรรคพวก เนื่องจากทำให้ขาดความหลากหลายทางความคิดและทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์การเสาะหาสรรหาและคัดเลือกที่เป็นขั้นตอนตามนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้ระบบคุณธรรมและระบบเปิดโดยไม่ต้องมีการสอบแข่งขันที่ ทินพันธ์ นาคะตะ (2546) เสนอไว้ใน 3 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินจากวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์และสาขาวิชาของผู้สมัคร 2) สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความสนใจ ทักษะ ทักษะความสามารถในการแสดงออก ความถนัด ความจริงใจมุ่งมั่นในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 3) ประเมินศักยภาพในด้านการสอน การวิจัย และด้านวิชาการ โดยอาจมีการทดลองสอนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานทั้งในช่วงของการทดลองงานและ/หรือช่วงที่บรรจุเป็นอาจารย์ประจำแล้ว

2.3 อัตตาทางวิชาการของอาจารย์แต่ละคนสูงทำให้ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขาร่วมกัน (.790) พบว่าเป็นปรากฏการณ์ที่พบในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปไม่มีข้อยกเว้น แม้แต่สาขาวิทยาศาสตร์ที่ได้ชื่อว่ามีผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการสื่อสารเป็นอย่างดี เนื่องจากการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษามักมีเสรีภาพทางวิชาการสูงมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถส่วนบุคคล มีความภาคภูมิใจในคุณวุฒิการศึกษาและสถาบันที่สำเร็จการศึกษา ทำให้ยึดมั่นในความคิด ความเชื่อของตนเองมากเกินไป จนยากที่จะหลอมรวมความคิดและผนึกกำลังในการพัฒนาซึ่งกันและกันและสาขาวิชาได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“เรื่องนี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของอาจารย์แต่ละคน พอไปดูว่าทำไมอาจารย์ไม่ค่อยคุยกัน มันเป็นกลุ่ม เป็นทุกที่ พอเป็นกลุ่ม เลยกลายเป็นการสื่อสารในกลุ่มเล็ก ไม่ใช้การสื่อสารในกลุ่มใหญ่ บางทีเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ใครสนิทกับใคร ความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมันมีความอิสระเสรี ความเป็นอัตโนมัติสูงเป็นกระบวนการที่ใครก็ครอบอยู่ในตัวของอาจารย์ มันมีความใหญ่อยู่ในตัว เป็นอาณาเขต ของเราที่ใครก็ไม่ควรก้าวล่วง ถ้าทำแบบนี้ไปนานๆ ความคิดมันก็ถูกครอบว่าฉันใหญ่ (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2549)

2.4 กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมาจากคณาจารย์จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา (.667) (inbreeding) พบว่า เป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากปัญหาที่กล่าวในข้อ 2.2 ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยม ดังจะเห็นได้จากการมีแนวโน้มในการคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่จบจากสถาบันที่มีชื่อเสียงมากกว่าการวัดความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลักอย่างแท้จริง รวมทั้งการมีระบบการคัดเลือกนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับบัณฑิตศึกษาเข้าเป็นอาจารย์ เนื่องจากมองว่าเป็นวิธีการที่ช่วยหล่อหลอมให้อาจารย์ใหม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่าบุคคลภายนอกโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม จนอาจทำให้อาจารย์ยึดติดกับแม่แบบพฤติกรรมและประสบการณ์อันจำกัดที่ได้รับมาตั้งแต่สมัยเรียน ขาดความหลากหลายในวิธีคิดและคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาที่รับผิดชอบสอน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“ผมมองปัญหาในเรื่องของความหลากหลายมากกว่า เนื่องจากในประเทศไทยมีสถาบันที่มีชื่อเสียงในการผลิตบัณฑิตนิเทศศาสตร์ไม่มาก เพราะฉะนั้นนักวิชาการระดับสูงจะกระจุกตัวในสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ทำให้ขาดความหลากหลายทั้งในแง่ของการกระจายของคุณวุฒิและการกระจุกตัวอยู่สถาบันใดสถาบันหนึ่งไม่ค่อยกระจาย” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม, 2549)

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 2 ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตราทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั้ง 4 ข้อข้างต้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขที่ต้นเหตุอย่างเร่งด่วนในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์ทุกแห่ง ทั้งนี้เพราะปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขา อาจมีสาเหตุจากระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยมมากกว่าการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง หรือการรับคณาจารย์ที่จบจากสถาบันเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ หรือรับศิษย์เก่าเข้ามาเป็นอาจารย์ ทำให้อาจารย์แบ่งเป็นกลุ่มๆ ตามสถาบันที่จบมา ขาดความหลากหลายในวิธีคิด ประสบการณ์ และคุณวุฒิ เกิดอัตราทางวิชาการอันเนื่องมาจากความภาคภูมิใจในสถาบันที่สำเร็จการศึกษา จนทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่ต่างคนต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขาร่วมกัน ไม่ต่างจากอาจารย์ระดับอุดมศึกษาสาขาอื่นๆ

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไป กลุ่มที่ 2 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพบว่า มีเพียงตัวแปรเพศและอายุเท่านั้น ที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน โดยเพศชายประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าเพศหญิง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี แสดงให้เห็นว่า ปัญหาระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกและอัตราทางวิชาการเป็นปรากฏการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในสาขาวิทยาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมอย่างแท้จริงทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แทบทุกกลุ่มประเมินระดับความสำคัญของปัญหาข้อนี้ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม การที่เพศชายประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้สูงกว่าเพศหญิงอาจเป็นเพราะสภาพปัญหาข้อนี้มักเกิดกับเพศหญิงมากกว่าเพศชายไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้ง การแบ่งพรรคแบ่งพวก ระบบอุปถัมภ์ในการรับอาจารย์ใหม่ ทำให้เพศชายมองเห็นปัญหากลุ่มนี้ได้ชัดเจนและด้วยมุมมองที่มีอคติน้อยกว่า ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าเพศหญิง ส่วนการที่อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ซึ่งมักเป็นกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ประเมินระดับความสำคัญน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งเป็นอาจารย์รุ่นกลาง อาจเป็นเพราะการมีประสบการณ์น้อยกว่า และเป็นกลุ่มที่ยังไม่ได้ก้าวเป็นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง จึงมีความเข้าใจในปัญหาการประสานงานกับกลุ่มที่มีความขัดแย้ง และการขาดความร่วมมือในการทำงานของอาจารย์อันเนื่องจากการขัดแย้งหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก น้อยกว่า

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาควรเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในกลุ่มอาจารย์โดยเฉพาะสำหรับเพศหญิงเนื่องจากมักเป็นกลุ่มที่ปัญหาด้านอคติ พวกพ้องและความขัดแย้งมากกว่าเพศชาย การสร้างเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ในสาขาที่ได้มาตรฐาน โดยใช้ระบบคุณธรรมและระบบเปิดแทนระบบอุปถัมภ์และระบบปิด เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีความรักและจริยธรรมในวิชาชีพ ตลอดจนคุณสมบัติอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสาขานิเทศศาสตร์อย่างแท้จริง และ/หรือเตรียมอาจารย์ใหม่ด้วยการสรรหานักศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพและส่งให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ประสบการณ์และทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย ความพร้อมในการปฏิบัติการกิจหลัก มีศักยภาพและความรักในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สัมกับเป็นอาจารย์มืออาชีพ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหามากโดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“ในปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนนิเทศศาสตร์ ยังไม่มีใครไปศึกษาวิจัยพฤติกรรมจริงๆ ถ้าไปสัมภาษณ์ ศึกษา หรือไปทำวิจัยพฤติกรรมจริงๆ ผมเชื่อว่าน่าจะมากกว่า 50% โดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ที่เข้ามาในวิชาชีพนี้ ก็เพราะว่าเพราะสาขานิเทศศาสตร์มันทำทางมันสนุก และก็มองความสำเร็จจากชื่อเสียง จากเงิน” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2549)

นอกจากนั้น การนำระบบสรรหา คัดเลือก และประเมินผลอาจารย์ใหม่เข้าสู่สาขาด้วยระบบคุณธรรมและระบบเปิดที่กล่าว ยังอาจช่วยคลายความเป็นกลุ่มหรือพรรคพวก ลดความขัดแย้งและอึดตายทางวิชาการ และสร้างความแตกต่างหลากหลายในแง่มุมมองได้ในเบื้องต้นได้อีกด้วย ซึ่งหากมีการพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาความก้าวหน้าแก่สาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 5 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

3.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ (821) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญมากสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากสาเหตุหลักใน 2 ประการ คือ 1) สาเหตุจากสถาบัน ได้แก่ การขาดการสนับสนุนทั้งด้านเวลางบประมาณและทรัพยากรที่ดีพอ และการที่สถาบันไม่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายจากเงินประจำตำแหน่งซึ่งเป็นปัญหาหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่ง และ 2) สาเหตุจากอาจารย์ โดยเฉพาะการขาดความรู้ด้านการวิจัยและทักษะการเขียนผลงานวิชาการของอาจารย์ส่วนใหญ่ ขณะที่อาจารย์บางส่วนมีความรู้ด้านการวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการ แต่ขาดความตื่นตัวและ/หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ยิ่งทำให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจึงมักกระจุกตัวอยู่เฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ มากขึ้น

3.2 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ (728) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเป็นสภาพการณ์ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ดังจะเห็นได้จาก การที่อาจารย์ในสาขาที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก มักสำเร็จการสาขาอื่นที่ไม่ใช่ในสาขานิเทศศาสตร์ และไม่ใช่นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสาขานิเทศศาสตร์โดยตรง ขณะที่จำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ก็มีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำ สอดคล้องกับข้อมูลของ สกอ ในปี พ.ศ. 2546 (2548: 17-20) ที่ระบุปัญหาด้านคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไทยโดยรวม ที่มีเพียงร้อยละ 22 และปัญหาด้านความสามารถของมหาวิทยาลัยในการเปิดสอนระดับปริญญาเอกที่น้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการในการศึกษาต่อของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทซึ่งมีจำนวนถึง 27,719 คน ดังนั้น เมื่อเชื่อมโยงมาสู่ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จึงอาจอธิบายได้ว่าเป็นผลมาจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1) การขยายตัวของสาขาในเชิงปริมาณด้วยการแข่งขันในการเปิดหลักสูตร การศึกษาใหม่ๆ ในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษารองรับความต้องการของนักศึกษา องค์กรและตลาดวิชาชีพนิเทศศาสตร์ทั้งที่สถาบันขาดความพร้อมในการบริหารจัดการทำให้ อาจารย์มีภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาเพียงพอต่อการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญา เอก

2) การขาดความพร้อมในการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขา นิเทศศาสตร์ ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศที่เปิดสอนหลักสูตร นิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกที่มีเพียง 6 แห่ง เท่านั้น ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัย รังสิตและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทำให้ปริมาณการรับนักศึกษาระดับปริญญาเอกมีน้อย มากเมื่อเทียบกับความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในสาขาที่มีมาก ทำให้อาจารย์ ส่วนหนึ่งศึกษาต่อปริญญาเอกสาขาอื่นแทนสาขานิเทศศาสตร์เพื่อให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

3) ปัญหาในระดับบุคคล ได้แก่ การขาดเงินทุน ศักยภาพด้านวิชาการ การวิจัย และความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่ไม่เพียงพอของอาจารย์ใน สาขาทำให้ไม่สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ในประเทศ หรือ ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการขอรับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศได้ และ

4) ปัญหาของสถาบันในแง่ของการขาดนโยบายและแผนพัฒนาด้านคุณวุฒิ ของอาจารย์ในระดับสาขาและคณะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบันและความต้องการ ของตลาดวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ตลอดจนการขาดการส่งเสริมสนับสนุนทุนและเวลาในการศึกษา ต่อที่พอเพียงทำให้อาจารย์ไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศได้

ดังนั้น การเร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพพร้อมต่อการเข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการควบคู่ พร้อมกับปรับระบบสนับสนุนของสถาบันโดยเฉพาะด้านเวลาและทุนการศึกษาต่อที่เพียงพอ เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอกและศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่

3.3 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมและตรงกับ

หลักสูตรที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. (.723) พบว่า เป็นปัญหาที่พบมากในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและ กลุ่มสถาบันอุดม ศึกษาเอกชน ทั้งนี้เพราะการรับอาจารย์ที่ผ่านมาส่วนใหญ่จนถึงปัจจุบันที่ยัง เน้นรับสมัครอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทมากกว่าปริญญาเอก การไม่ได้ให้ความสำคัญกับการรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ/หรือ ปริญญาโทและเอกสาขานิเทศศาสตร์ในสาขา

วิชาที่ตรงกับสาขาที่เปิดสอนเนื่องจากหลายสถาบันนิยมเชิญนักวิชาชีพมาสอนในสาขาที่ขาดแคลนมากกว่าจ้างอาจารย์ประจำ และการไม่ได้เตรียมการสร้างอาจารย์ใหม่และพัฒนาอาจารย์ประจำเพื่อรองรับทิศทางการเติบโตของสาขาที่ทันการณ์

ดังนั้น เมื่อรวมสภาพการณ์ข้อนี้เข้ากับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในข้อ 3.1 และ 3.2 คือ ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ และภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสาขานิเทศศาสตร์ จึงยืนยันให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ยังขาดศักยภาพในการเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

3.4 ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น (.708) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่ได้รับการประเมินว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 นั้น สามารถอธิบายได้ว่าเป็นสภาพปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่ง โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ยังไม่สามารถสร้างอาจารย์ของสถาบันขึ้นเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องได้เพียงพอกับความต้องการทำให้สถาบันกลุ่มนี้จึงยังต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม สำหรับการตรวจผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการเชิญเป็นกรรมการอ่านผลงานวิจัย เป็นกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนวิจัยของสถาบัน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นที่เลี้ยงให้กับอาจารย์ที่ต้องการทำวิจัยหรือสร้างสรรค์ผลงานวิชาการทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติที่มีคุณภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ปัญหาข้อนี้มีความสัมพันธ์กับภาวะการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และการขาดแคลนคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์บางสาขา เนื่องจากภาวะขาดแคลนดังกล่าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง ดังจะเห็นได้จากจำนวนงานวิจัยและจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการบางสาขาที่มีน้อยมาก โดยเฉพาะสาขาภาพนิ่งและภาพยนตร์ การสื่อสารระหว่างประเทศ การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การสื่อสารการเมือง วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ การสื่อสารองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น การแก้ปัญหาจึงควรทำอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการสรรหาและพัฒนาอาจารย์ประจำให้สอนรายวิชาที่ตรงกับคุณวุฒิ พร้อมกับให้โอกาสและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ ที่ครบวงจรนับตั้งเริ่มต้นจนสามารถส่งผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น พี่เลี้ยง เวลา เงินทุน การจัดพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิชาการ ขณะที่อาจารย์ที่มีศักยภาพในการศึกษาต่อควรได้รับโอกาสและปัจจัยสนับสนุนให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอกได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านได้ในอนาคต

3.5 ภาวะการขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น (528) สอดคล้องกับรายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ที่ระบุว่า สถาบันอุดมศึกษาประสบภาวะการขาดแคลนครุณาจารย์ในเชิงปริมาณและคุณภาพในหลายสาขา นอกจากนี้พบว่าผู้สมัครเข้าเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมักมีเกรดเฉลี่ยต่ำลงเมื่อเทียบกับในอดีต เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่น้อยกว่าหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การเพิ่มคุณภาพอาจารย์และความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องบรรจุแทนบุคลากรที่เกษียณอายุหรือลาออกมีวุฒิปริญญาเอกมากกว่าวุฒิปริญญาโท ส่วนสาขาที่ขาดแคลนหาบุคลากรทดแทนได้ยาก มหาวิทยาลัยควรเตรียมบุคลากรมาเป็นอาจารย์ในระยะยาว (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า สภาพการณ์ข้อนี้เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในภาพรวม โดยเป็นสภาพการณ์ที่ได้รับการประเมินว่าเป็นปัญหาที่มีคะแนนเฉลี่ยความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 รองจากการขาดแคลนครุณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ และภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพราะการเปิดสอนสาขาดังกล่าวในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีศักยภาพเพียงไม่กี่แห่งทั้งนี้เพราะขาดแคลนครุณาจารย์ และเครื่องมือที่มีราคาแพงทำให้บัณฑิตและมหาบัณฑิตในสาขาเหล่านี้มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอับความต้องการของตลาดแรงงาน การขาดการเตรียมพร้อมในการสรรหา การลงทุนกับการสร้างอาจารย์ใหม่ และพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒินิเทศศาสตร์ในสาขาที่ขาดแคลนหรือสาขาที่ตรงกับรายวิชาที่รับผิดชอบสอนรวมทั้งภาควิชาที่สังกัดเป็นหลัก เพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณ แก้ปัญหาของหน่วยงาน รวมทั้งการขยายตัวของสาขาในอนาคตด้วยการส่งอาจารย์ไปอบรมหลักสูตรขั้นสูงหรือศึกษาต่อในต่างประเทศ ประกอบกับค่าตอบแทนในวิชาชีพอาจารย์ที่ต่ำกว่าค่าตอบแทนในการเข้าสู่วิชาชีพมากจนไม่จูงใจให้บัณฑิตนิเทศศาสตร์ใน

บางสาขาที่ยังคงเป็นที่ต้องการของสถาบันอุดมศึกษาเข้ามาสมัครเป็นอาจารย์ประจำ ยิ่งทำให้สาขาที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณวุฒิและศักยภาพเข้าเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่เป็นความต้องการของตลาดวิชาชีพนิเทศศาสตร์ได้ทันการณ์มากขึ้นไปอีก ดังข้อสังเกตที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลักหลายท่าน

“ สาขาขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตรงสำหรับบางสาขา ทำให้อาจารย์ที่มีอยู่ สอนไม่ตรงกับสาขาที่จบมา สอนวิชาที่ไม่มีความชำนาญ เช่น สาขาภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา การออกแบบนิเทศศิลป์ การสื่อสารตราสินค้า ภาพยนตร์ สื่อใหม่ สื่อดิจิทัล มัลติมีเดีย เป็นต้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่เก่งโซเชียล เราขาดแคลนมากตรงนี้ ขณะที่ตลาดต้องการมาก หากคนสอนไม่เก่ง เราจะต้องดึง มืออาชีพที่ทำงานจริงเข้ามาสอนบ้าง (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2549)

“ เราหาอาจารย์ที่มีความรู้สาขาวิทยุโทรทัศน์ยาก ทำให้ไม่มีอาจารย์ที่มีความรู้ด้านนี้จริงๆ มาประจำสาขาเลยเพราะคนเก่งก็ไปทำงานเอกชนไปอยู่สถานีโทรทัศน์ เงินเดือนได้มากกว่าเขาก็จะไม่มาทำตรงนี้ เรารับสมัครมา 3 ครั้งก็ยังไม่ได้คนที่ทำอยู่ก็จะไม่ตรงสาขา ต้องไปยืมอาจารย์สาขาเทคโนโลยีการศึกษามาสอน เราขาดแคลนอาจารย์สาขานี้มาก แต่เราก็ยังเปิดหลักสูตรวิทยุโทรทัศน์ตามความต้องการของตลาดวิชาชีพ ทั้งที่ไม่มีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญจริง” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2549)

“ เราขาดอาจารย์สายตรงนิเทศศาสตร์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ฉะนั้นการที่จะให้คนกลุ่มนี้มาเป็นครุภัณฑ์จริงๆ ต้องมีแรงจูงใจมาก เคยถามนักศึกษาว่าอยากเป็นครุภัณฑ์นิเทศศาสตร์ไหม ไม่มีใครพูด ทำให้คนที่จบสายนิเทศศาสตร์ที่เป็นสายนิเทศศาสตร์จริงๆ มีน้อย ดังนั้น เราควรจะเน้นสายตรงนิเทศศาสตร์ตั้งแต่ ปริญญาตรี แต่ปัญหาก็คือเงินเดือนค่าตอบแทนข้างนอกที่จูงใจมากกว่าการที่จะเข้ามาในสายอาจารย์ โดยเฉพาะทางสายงานโฆษณา ประชาสัมพันธ์ ทำให้ไม่มีคนที่จะสอนในสายโฆษณา ประชาสัมพันธ์จริงๆ จุดนี้เป็นปัญหาใหญ่ ประเด็นสำคัญ คือ ต้องปรับโครงสร้างเงินเดือนเมื่อเทียบกับลักษณะการทำงานที่ต้องรับผิดชอบสูง และมีกฎระเบียบมาก (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2549)

ดังนั้น การเตรียมพร้อมในการสรรหา สร้างอาจารย์ใหม่ และพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒินิเทศศาสตรบัณฑิตในสาขาที่ขาดแคลน หรือสาขาที่ตรงกับรายวิชาที่รับผิดชอบสอนรวมทั้งภาควิชาที่สังกัดเป็นหลัก เพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณ รองรับการขยายตัวของสาขาและตอบสนองความต้องการของตลาดวิชาที่พึงควรทำควบคู่ไปกับการปรับระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจผู้มีศักยภาพทางวิชาการและประสบการณ์วิชาชีพเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำจึงจะช่วยบรรเทาปัญหาที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงได้

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั้ง 5 ประการที่กล่าวข้างต้น เป็นสภาพปัญหาที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งควรให้ความสำคัญมากอันดับต้นๆ เนื่องจากมีสภาพการณ์ถึง 3 ข้อ ที่ได้รับการประเมินว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ และภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา ทั้งนี้สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั้ง 5 ข้อ นับว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างมากเนื่องจากการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิบางสาขา การขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเหมาะสมและตรงกับหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์โดยรวมขาดคณาจารย์ที่มีศักยภาพพร้อมต่อการเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อตรงต่อการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์มักเกิดจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ สาขาวิชาที่สังกัดและรายวิชาที่สอน ทั้งในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การเขียนเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และการมีประสบการณ์วิชาชีพมาก่อน

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 3 การขาดแคลนคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรคณะและกลุ่มสถาบันที่สังกัด จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดคณะ

นิเทศศาสตร์โดยตรง ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติมากกว่า ส่วนอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับความสำคัญมากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงอาจเป็นเพราะการมีสถานภาพเป็นคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง ทำให้มีจำนวนอาจารย์ประจำที่มากกว่า รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณสำหรับการพัฒนาด้านคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อรองรับการเติบโตของคณะได้มากกว่า จึงมีปัญหาคารขาดแคลนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านน้อยกว่า สอดคล้องกับอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้วยเหตุผลเดียวกันคือ การมีสถานภาพเป็นเพียงสาขาวิชาในคณะ หรือการเป็นคณะที่เล็ก ทำให้ไม่สามารถรับอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิบางสาขาที่ตรงกับความต้องการเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำได้บ่อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งมักเป็นคณะใหญ่ที่มีอัตราเงินเดือนและชื่อเสียงมากกว่า ส่วนการที่อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติมากกว่า อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีภาระงานสอนภาคปฏิบัติน้อยมักเป็นอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ หรือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีชื่อเสียงและ/หรือค่าตอบแทนที่สูงมากพอต่อการจูงใจผู้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้มากกว่า รวมทั้งมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการมากกว่า หรือมีเวลาในการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่า ทำให้มองเห็นความสำคัญของปัญหาของสาขากลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติมากกว่า 12 คาบ/สัปดาห์ขึ้นไป ที่มักเป็นอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็ก ส่วนการที่อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีภาระงานด้านนี้มักเป็น

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญกับปัญหาข้อนี้น้อยกว่า

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้มีคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นกลุ่มแรก ตามด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ โดยแนวทางการพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการปรับระบบเงินเดือนที่จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพ มีระบบการคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือมีศักยภาพสามารถพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการได้ พร้อมกับพัฒนาคณาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและตำแหน่งทางวิชาการไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอาจารย์ประจำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณและไม่ทำให้อาจารย์หลงประเด็นไปกับการมุ่งหวังผลประโยชน์ในรูปของตัวเงิน รางวัลตอบแทน รายได้พิเศษเพียงด้านเดียว หรือกล่าวอีกนัยคือ การปลูกฝังมุมมองในเชิงวัฒนธรรมจากการมีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้นโดยละเลยการปลูกฝังให้อาจารย์ตระหนักในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญและความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสม เช่น เปิดโอกาสให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการและการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการโดยให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่ได้จากประสบการณ์วิชาชีพมากกว่าการยึดติดรูปแบบที่เคร่งครัดและมีระบบสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้การพัฒนาเกิดจากความรัก ไม่ใช่การพัฒนาเพียงชั่วคราว ชั่วคราว ปราศจากความยั่งยืน และไม่ใช่วิถีชีวิตประจำวันสำหรับวิชาชีพอาจารย์ ดังจะเห็นได้จากการที่อาจารย์ในสาขาจำนวนมากหยุดการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ ด้วยการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเขียนผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ หลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

คนพอเป็นปริญญาเอกมันวิเศษ ไปหมดนะ พูดอะไรคนก็ฟัง

ทั้งที่ความจริงบางคนก็ไม่ได้มีความรู้หรือสาระ ผมไม่อยากให้คนเราไปเชื่อเพราะจบปริญญาเอก หรือเป็น ผศ. รศ. ศ. เพราะการยึดตรงนั้นก็คือวัฒนธรรมด้านตำแหน่งทางวิชาการก็เหมือนกันมันคือกระแสทุนนิยม เพราะเรามักเน้นว่าถ้าได้ ผศ. รศ. ศ. ได้เงินเท่าไร ทั้งที่สมัยก่อน การเป็น ผศ.รศ. และ ศ. ไม่ได้มี

เงินตอบแทน แต่มันคือความภาคภูมิใจในเกียรติยศที่ได้รับจากสังคมแต่เมื่อเอาเงินมาวัด ทุกคนจึงทำเพราะเงิน ไม่ได้วัดทำเพราะองค์ความรู้ ไม่ได้วัดทำเพราะอยากจะศึกษาจนแตกฉาน ผมว่าการศึกษาหรือการพัฒนาตัวเอง ต้องเกิดจากความรัก อยากเรียน เรียนแล้วอยากจะพัฒนา อยากจะเขียนตำรา แต่ทุกวันนี้ไม่ใช่ เขียนเพราะอะไร ไม่ใช่เพราะอยากเขียนหรือออกไปตัดแปะเขามา อาจารย์หลายๆ คนจึงพัฒนาตัวเอง ไม่ใช่เพื่อองค์ความรู้ ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือความสุข แต่เพราะเงิน บางทีไม่ได้แตกฉานหรือมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ถ้าเรายอมรับความจริงนะ ตำราบางเล่ม อ่านแล้วแห้งๆ เพราะไม่ได้เขียนด้วยความรัก แต่เขียนด้วยความอยากได้ผลงานวิชาการ เพราะฉะนั้น ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ต้องพัฒนาจากรัก จากความรู้สึกที่อยากจะทำ ไม่ใช่เพราะเงินตอนนี้ สกอ. กำลังเปลี่ยนระเบียบให้อาจารย์ที่จะขอผลงานวิชาการต้องทำวิจัยเพิ่ม กลัวกันใหญ่ หลับหูหลับตาเขียนตำรา ทำวิจัยก็ทำซีครับ เพราะการทำวิจัยจะทำให้เราต้ององค์ความรู้ใหม่ๆ และเขียนตำราจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดีกว่าไปเอาตำรา 4-5 เล่มมาตัดแปะหลายเท่า” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2549)

กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 6 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

4.1 ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกันกล่าวคือ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้ามคณาจารย์มีความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้ (.778) พบว่าเป็นปัญหาในประการที่ 2 เป็นหลัก เนื่องจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่เน้นรับนักศึกษาในเชิงปริมาณ ไม่สามารถคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการศึกษาด้านนิเทศศาสตร์ ทำให้นักศึกษาขาดความสามารถในการทำความเข้าใจกับแนวคิดทฤษฎีด้านนิเทศศาสตร์ ขาดความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่จำเป็นสำหรับสาขาวิชา อย่างไรก็ตาม ก็พบว่า อาจารย์สาขาวิชานิเทศศาสตร์ส่วนมากมักขาดความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การตกแต่งภาพ การตัดต่อเสียงและภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และความรู้ในวิชาชีพ ซึ่งเป็นความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนสาขาวิชานิเทศศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ไม่สามารถสอนเนื้อหาในเชิงลึกได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ หรือมีความรู้้น้อยกว่านักศึกษาบางส่วนที่มีความสามารถในการใช้

คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และซอฟต์แวร์ประยุกต์สำหรับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
นิเทศศาสตร์หรือนักศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การวิชาชีพและมาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิ

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาให้สมดุลกันจึงเป็น
สิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาอาจารย์ คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพบัณฑิต โดย
ความสามารถของนักศึกษาและอาจารย์สาขาวิชาในความคิดหวังของผู้เกี่ยวข้องทุก
ฝ่าย ควรมีคุณลักษณะ (Triyangkul, 2002:130-131) ดังนี้ นักศึกษาควรมีความสามารถ 10
ประการ คือ 1) มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ แสดงออก และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2) ให้
ความสำคัญและจดจ่อกับการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ 3) มีการคิดที่เป็นระบบและความสามารถ
ในการคิดเชิงวิเคราะห์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถทำงานเป็นทีมได้ 5) มีความฉลาด
และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากขึ้น 6) มีความสามารถ
ในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม 7) ความรู้รอบด้านและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน 8)
สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีความกระตือรือร้น 9) มีความเข้าใจในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
กับการสมัครงานเป็นอย่างดี และ 10) มีความพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่
แตกต่างหลากหลายด้าน ส่วนอาจารย์ในสาขาฯ ควรมีความสามารถ 8 ประการ คือ 1) มีความ
ชำนาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนิเทศศาสตร์ 2) มีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์มีความรู้ใน
เชิงลึกเกี่ยวกับศาสตร์ด้านนิเทศศาสตร์หลากหลายสาขา 3) มีความรู้รอบด้านและทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของโลก 4) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และทักษะ 5) มีความเต็มใจที่
จะแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน 6) เป็นผู้มีความใจกว้างและยืดหยุ่น 7) มี
ความพึงพอใจในงานและได้รับการฝึกอบรมอย่างดีทั้งในด้านวิชาการและทักษะที่เกี่ยวข้องกับ
สาขาวิชา และ 8) มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโททางด้านนิเทศศาสตร์

**4.2 คณาจารย์จำนวนมากขาดวินัย และทำตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีสำหรับ
นักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อถือและปฏิบัติตามเพราะเห็นเป็นเรื่องปกติ เช่น
การเข้าห้องสอนสาย การรับโทรศัพท์ในขณะที่สอน การพูดคุยนั่งในขณะประชุม
สัมมนา เป็นต้น (.698) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป
สอดคล้องกับข้อมูลของ สกศ. ที่พบ สภาพการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพผู้สอน เช่น ปล่อยเกรด
ชื่อเกรด การสอนผ่านอินเทอร์เน็ตโดยไม่มีคุณภาพ การปล่อยวิทยานิพนธ์ที่ไม่มีคุณภาพ (สกศ.,
2550)**

4.3 คุณลักษณะของนักศึกษาในปัจจุบันที่ขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออก และขาดความตั้งใจในการเรียน ส่งผลให้คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการสอนที่ดี (.656) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่พบเห็นโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะสาเหตุหลักคือ การขาดความตั้งใจในการเรียนสาขาวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริงแต่เรียนตามกระแสความนิยมและเรียนตามเพื่อนขณะที่สาขาเองก็ไม่สามารถคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ เนื่องจากนโยบายสถาบันที่เน้นรับนักศึกษาเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจและความอยู่รอดของสาขาและสถาบันเป็นหลัก ปรากฏการณ์ที่กล่าวถึงทำให้นักศึกษาในสาขามีคุณภาพลดต่ำลงในทุกด้านทั้งความสามารถด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะคิดและพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับวิชาชีพวิทยาศาสตร์ เป็นภาระและสร้างความท้อแท้แก่อาจารย์ผู้สอน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับทิพวรรณ จันทรสติธย์ (2546) ที่ระบุว่า ในแง่ของการผลิตบัณฑิต ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ โดยควรมีระบบการคัดเลือกที่ดีเนื่องจากบัณฑิตของสถาบันด้วยทั้งวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย กริยามารยาทไม่เหมาะสม และ พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2540) ที่กล่าวว่า การสร้างจริยธรรมของนักศึกษาให้มีจิตใจแบบนักสร้างหรือนักพัฒนา มีฐานแห่งความอยากทำ ที่เรียกว่า “ฉันทะ” จะต้องสร้างให้ได้ เมื่อสร้างลักษณะนี้ขึ้นมาได้แล้วก็จะได้อะไรอื่นๆ ขึ้นมามากมาย เพราะพวกนักสร้างสรรค์จะมีการวางแผนว่าจะต้องทำอะไรเป็นขั้นเป็นตอน จึงทำให้มีระเบียบวินัยในการกระทำ ไม่มักง่าย มีความสู้งาน ความอดทน ความรับผิดชอบตามมา

4.4 ปริมาณนักศึกษาจำนวนมากส่งผลให้คณาจารย์มีภาระการสอน และ ความรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษามากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเอง (.620) พบว่าเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มักถูกกำหนดให้รับนักศึกษาจำนวนมากทั้งที่มีจำนวนอาจารย์ประจำคณะหรือสาขาน้อยมาก ไม่เป็นไปตามสัดส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษาที่กำหนดโดย สกอ. ทำให้จำนวนผู้เรียนในชั้นเรียนจึงเพิ่มขึ้น หรือเป็นห้องเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษาอย่างต่ำ 60-100 ขึ้นไป ซึ่งไม่เหมาะสมกับการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นรายวิชาปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้อาจารย์มีภาระในการสอน การตรวจงาน การให้คำแนะนำแก่นักศึกษามากจนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คมสัน รัตนสิมากุลและคณะ (2547: 68) ที่พบว่า สัดส่วนระหว่างอาจารย์ผู้สอนในกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาที่มีปริมาณมากทุกปี ส่งผลให้นักศึกษาขาดการเรียนรู้ อย่างใกล้ชิดและขาดการปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ รวมทั้งส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิต ปัญหาข้อ

นี่จึงเป็นประเด็นที่ทำให้ทนายต่อการทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างความคุ้มค่า คุณภาพในการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ โดยยังคงสามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาที่ประสงค์จะเข้าศึกษาต่อสาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนมากได้

4.5 ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์ขาดคุณภาพในแง่ของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของสังคมไทย (.567) สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น จรัส สุวรรณเวลา (2528) ที่กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยขาดการสนับสนุนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ขาดการกลั่นความรู้ให้ประเด็นขึ้น สิ่งที่เป็นปัญหาคือวิสัยทัศน์ มองอนาคตไม่เห็น มองไม่ออกกว่าอะไรจะเกิดในสาขาวิชาของตนในอนาคต ขาดความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งผู้ให้และผู้รับ ขาดเจตคติในการวิพากษ์วิจารณ์ ไม่สามารถกลั่นข้อความรู้ให้ประเด็นขึ้น คนในมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้บุกเบิกแสวงหาความรู้ จะต้องเป็นผู้มีเจตคติที่ถูกต้อง เป็นนักวิชาการที่แท้จริง ไม่ใช่เหยียดในรอยตีนโค จะต้องเป็นผู้ที่ไม่หลงและสามารถที่จะแก้ความคิดของตนเองได้ จะต้องเป็นผู้ที่รู้ว่าตัวเองไม่รู้มากกว่ารู้ว่าตัวเองรู้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องผสมผสานการบุกเบิกแสวงหา สะสม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์ของความรู้ครบวงจร มีความอิสระทางปัญญา สามารถพึ่งตนเองทางวิชาการได้ตามสมควร มีทั้งการรับวิชาการจากผู้อื่นและให้วิชาการแก่ผู้อื่นตามฐานะและโอกาส หลุดพ้นจากการเป็นทาสหรืออาณานิคมทางปัญญา และ Sinlarat (2005, อ้างใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2550) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการศึกษาที่เป็นอยู่ในระบบการศึกษาไทยคือ วัฒนธรรมของการรับรู้ (receiving culture) เป็นหลัก คือระบบการศึกษาทั้งการเรียนการสอน การบริหารจัดการ เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการรับความรู้เป็นหลัก ..., ทางออกที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เป็นวัฒนธรรมของการผลิต (producing culture) คือ การศึกษาต้องเริ่มที่ผู้สอน เริ่มค้นหางานของตนด้วยการมองว่าตนเองจะสร้างความรู้ สร้างผลงานใหม่อะไรขึ้นมา แสวงหาทำงานวิจัยที่จะสร้างขึ้นมา เมื่อได้โครงการนั้นๆ แล้ว ก็จะทำให้ผู้เรียนได้มาทำงานในการแสวงหาความรู้ นั้น หรือเข้าระบบในการวิจัยนั้นเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ไปด้วย ผลที่ได้คือ ความรู้ใหม่ ไม่ใช่ความรู้ภายนอกหรือความรู้ของคนอื่น

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า สภาพการณ์ข้อนี้มีความสัมพันธ์กับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาข้อ 1.5 การขาดตำราภาษาไทยในสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้ สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย ทำให้ปัญหาข้อนี้จึงพบในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะการเขียนผลงานวิชาการส่วนมากมักได้จากการศึกษา รวบรวมเรียบเรียงแนวคิดทฤษฎีของต่างประเทศมากกว่าการทำวิจัยและการเขียนจากประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์ การเขียนตำราซ้ำๆ หรือ

ลอกเลียนแบบกัน หรือการเขียนตำราจากการทำวิจัยที่ซ้ำๆ กับงานวิจัยที่มีอยู่ ทำให้ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับการเขียนผลงานวิชาการอย่างแท้จริง

4.6 คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสีย

นักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความกดดัน (.534) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนเนื่องจากระบบการแต่งตั้งของผู้บริหารระดับสูง ทั้งที่อาจารย์บางส่วนต้องการเวลาในการทำงานวิชาการและพัฒนาตนเองมากกว่าการทำงานบริหารซึ่งต้องนั่งประจำสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมักใช้ระบบการสรรหาหรือการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้บริหารสาขาหรือคณะทำให้อาจารย์ที่ได้รับการเสนอชื่อและรับรองโดยเพื่อนอาจารย์ จำเป็นต้องรับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ สอดคล้องกับ ธรรมเกียรติ กันอริ (มปป.) ที่กล่าวว่า การได้มาซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่ จะใช้ระบบการเลือกตั้งหรือกึ่งเลือกตั้งเพื่อเลือกผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับอธิการบดี จนถึงหัวหน้าภาควิชา ซึ่งวิธีการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานในบางมหาวิทยาลัย ดังเช่น วิธหาอธิการบดีของสถาบันส่วนใหญ่กลายเป็นการนำเอา “นักวิชาการชั้นเลิศ” มาเป็น “ผู้บริหารทำอะไรไม่ได้” ด้วยเน้นกันแต่ความเป็นประชาธิปไตยจนอธิการบดีต้องศิโรราบให้กับ “หัวหน้าคณะ” ทุกคนจนล้มหรือไม่อาจทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการได้ (อ้างใน อมรวิทย์ นาครทรรพ, 2539)

สรุป สภาพปัญหาในกลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์เป็นปัญหาทั้ง 6 ข้อ มีผลกระทบต่อคุณภาพการสอนและคุณภาพการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานิต บุญประเสริฐ (2550) ที่พบว่า คุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษามาจากคุณภาพบุคลากร หลักสูตร ผู้เรียน รวมทั้งระบบสนับสนุนพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางวิชาการของแต่ละสถาบัน การพัฒนาคุณภาพจึงต้องทำในระดับสถาบันและเป็นระบบ

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 4 ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรอายุ และภาระงานสอนพิเศษ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี

อาจารย์ที่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหามากกว่า
อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ

จากข้อมูลข้างต้นพบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยการที่อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ทำให้ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาข้อนี้ต่ำกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อาจเป็นเพราะอาจารย์ในกลุ่มนี้มีวัยใกล้เคียงกับนักศึกษา หรือเพิ่งจบการศึกษามาใหม่ ทำให้มองข้ามการขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออก และขาดความตั้งใจในการเรียนของนักศึกษา ขณะเดียวกันก็เป็นกลุ่มอาจารย์ที่มักมีปัญหาในแง่ของการขาดความรับผิดชอบในการสอน ขาดความระมัดระวังด้านความปลอดภัยทำให้เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีสำหรับนักศึกษาในหลายด้าน โดยเฉพาะการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม การเข้าห้องเรียนสาย การขาดสอน และรับโทรศัพท์ในห้องเรียนเนื่องจากการถูกล่อลอบพบทางวิชาชีพอาจารย์และมีความเป็นครูที่น้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโสที่มักมีความรู้ ประสบการณ์ และได้รับการล่อลอบพบทางวิชาชีพและมีความเป็นครูสูงกว่า ทำให้มีความระมัดระวังกับการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และมีความรับผิดชอบมากกว่า นอกจากนั้น อาจารย์รุ่นใหม่ส่วนใหญ่มักอยู่ในช่วงของการสั่งสมความรู้ในเนื้อหาวิชาและเทคนิควิธีสอน และมักให้เวลากับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพวิทยาศาสตร์และการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ มากกว่าอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโส ทำให้มองข้ามปัญหาการขาดวินัย ศักยภาพที่สอดคล้องกันระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา และปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการเนื่องจากการให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาและกิจกรรมของนักศึกษาเป็นหลัก

ส่วนการที่อาจารย์ที่มีภาระงานสอนภาคพิเศษประเมินระดับความสำคัญมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ อาจเป็นเพราะการมีภาระงานสอนภาคพิเศษทำให้อาจารย์มองเห็นปัญหาว่าการมีภาระสอนเพิ่มขึ้นจากชั่วโมงสอนภาคปกติยิ่งทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน การอบรมศิษย์ธรรมจรรยาและให้คำปรึกษานักศึกษา รวมถึงการพัฒนาบทบาททางวิชาการ เช่น การผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้ ทำให้เห็นความสำคัญของสภาพปัญหาที่กล่าวมากกว่า

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาในมิติคุณธรรม จริยธรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในระยะสั้น แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสาขาจึงควรเน้นการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ของทุกสถาบันด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับวิชาชีพอาจารย์นับตั้งแต่แรกเข้าเป็นอาจารย์ และมีการสร้างความตระหนักรู้ด้านปัญหาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาและ

อาจารย์ เพื่อให้อาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโสเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและอาจารย์รุ่นใหม่ ทั้งในด้านวินัย ความประพฤติ ความรับผิดชอบและการพัฒนาบทบาททางวิชาการ ในระยะยาว แนวทางการพัฒนา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของทั้งอาจารย์และนักศึกษาให้สมดุลกัน ทั้งนี้ในส่วนของอาจารย์ แนวทางการพัฒนาควรเริ่มที่การรับอาจารย์ใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้จำนวนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษามีสัดส่วนที่ตรงกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. โดยมีกระบวนการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ที่มีความรัก มีคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นผู้มีจริยธรรมในวิชาชีพและมีคุณสมบัติของความเป็นนักวิชาการสูง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์ควบคู่กับการพัฒนาบทบาททางวิชาการที่ต่อเนื่อง พร้อมกับมีระบบสนับสนุนที่ทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานสอน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการได้ง่ายขึ้น ในส่วนของนักศึกษา แนวทางการพัฒนาควรเน้นที่กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับสาขานิเทศศาสตร์ และในปริมาณที่สอดคล้องกับจำนวนอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ตลอดจนมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษานับตั้งแต่เข้าเป็นนักศึกษาใหม่จนจบหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์นิเทศศาสตร์มีกำลังใจในการสอน และการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษา ตลอดจนเป็นผู้ที่ตื่นตัวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีจริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์

กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนิเทศศาสตร์และ
ศาสตร์สหสาขาวิชา ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาพร้อม 4 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงทาง

วิชาชีพนิเทศศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้ **เพียงพอ (.815)** พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่งที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น (หนึ่งหทัย ขอลผลกลาง, 2531; หนึ่งหทัย ขอลผลกลาง, 2545; สุกัญญา บุรณเดชาชัย, 2531; คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ, 2547) ที่พบว่าอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ขาดประสบการณ์ในวิชาชีพทำให้เน้นสอนแต่ภาคทฤษฎี และข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“อาจารย์นิเทศศาสตร์ปัจจุบันไม่มีประสบการณ์ นี่เป็นข้อที่หนึ่งที่สำคัญที่สุด มันมีความแตกต่างระหว่างการที่ได้เรียนกับอาจารย์ที่ทำงานจริงกับอาจารย์ที่ไม่ได้ทำงานจริงๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของราชภัฏ และราชวมงคล ส่วนใหญ่ก็คือ จบปริญญาโทในประเทศไทย แล้วเข้ามาเป็นอาจารย์นิเทศศาสตร์กันมากมาย ถ้าไปเจอนักศึกษาปริญญาตรีที่ทำงานแล้วแล้วมาเรียนต่อ จะแพ้นักศึกษาเพราะนักศึกษาจะรู้จักวงการดีมาก ฉะนั้นจะอย่างไร ให้มันมีกฎ มีระเบียบ มีวิธีการให้อาจารย์นิเทศศาสตร์ได้มีประสบการณ์วิชาชีพก่อนสอนเพราะการที่อาจารย์ขาดประสบการณ์วิชาชีพทำให้อาจารย์ไปหนักทางด้านทฤษฎี แต่การที่นักศึกษาได้เรียนกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มันเห็นชัด อาจารย์สามารถสอนได้เลยว่านี่คือหลักของสากล ข้อนี้ใช้ได้ ข้อนี้ในเมืองไทยเอามาใช้ไม่ได้ อาจารย์สามารถสอนนักศึกษาได้ถึงขนาดนั้น แต่ในขณะที่เดียวกันสิ่งที่ต่างประเทศไม่พูดถึง แต่ถ้าเป็นในเมืองไทยต้องเพิ่มอีกข้อ เราก็พูดได้เพราะเรามีประสบการณ์ แต่ถ้าอาจารย์ไม่ได้เข้าไปทำงานในองค์กรวิชาชีพจริงๆ เพราะไม่มีโอกาส สถาบันก็ต้องให้ทุนอาจารย์ไปอบรมความรู้เชิงปฏิบัติการด้านวิชาชีพ ตัวอาจารย์ก็ต้องไปเข้าร่วมการอบรม สัมมนาบ่อยๆ สอนรายวิชาที่ถนัดซ้ำๆ กันสัก 2-3 วิชา เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ แล้วศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ่งต่อยอดทำวิจัย เขียนบทความในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน แบบเกาะติดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วเล่นให้จริงๆ เล่นให้มันเก่งเป็นด้านๆ ไปเลย เช่น ถ้าต้องการเชี่ยวชาญเรื่องภาพลักษณ์ ก็ไปตามดูเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กรต่างๆ ไปฟังการสัมมนาเรื่องภาพลักษณ์ที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และทำวิจัยเกี่ยวกับภาพลักษณ์เพื่อนำมาเขียนบทความ ตำรา หรือ เข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน อีกหน่อยก็เก่งไปเอง” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 13 ธ.ค. 49)

ทั้งนี้ การที่สภาพการณ์ข้อนี้ เป็นปัญหาสำคัญสำหรับการจัดการเรียนการสอนสาขานิเทศศาสตร์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะสาเหตุหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้จบสายตรงนิเทศศาสตร์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีซึ่งมักเน้นด้านวิชาชีพ และมีการฝึกงานในองค์กรวิชาชีพตามเงื่อนไขของหลักสูตร แต่จบปริญญาตรีสาขาอื่นแล้วมาต่อปริญญาโทด้านนิเทศศาสตร์ หรือจบการศึกษาสาขาอื่นทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาโดยไม่ได้ศึกษาสาขานิเทศศาสตร์เพิ่มเติม เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรวิชาชีพที่สูงกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนในสายอาจารย์หลายเท่าโดยเฉพาะด้านโฆษณา

ประชาสัมพันธ์ และวิทยุโทรทัศน์ 2) ปัญหาจากเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ที่ให้ความสำคัญกับคุณวุฒิที่ตรงสาขาและคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปมากกว่า ประสพการณ์วิชาชีพทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องเน้นรับอาจารย์ใหม่ที่จบสาขา นิเทศศาสตร์เป็นหลักแทนการรับผู้ที่มีประสพการณ์วิชาชีพซึ่งมักจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

3) การขาดระบบที่เสริมสร้างทักษะวิชาชีพแก่อาจารย์ก่อนให้รับผิดชอบงานสอน และ 4) การขาดการพัฒนาอาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำให้มีทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่ต่อเนื่อง ทำให้ อาจารย์ในสาขาจึงมักขาดทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ส่งผลกระทบต่อการสอนในเชิงทฤษฎี มากกว่าการปฏิบัติ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนและ ค่าตอบแทน เน้นรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสพการณ์วิชาชีพในสาขาที่ต้องการเป็นหลัก พร้อมกับมีระบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่อาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำอย่างต่อเนื่อง

5.2 คณาจารย์ไม่ได้ร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์หรือขาดการศึกษา
ดูงานที่ต่อเนื่องทำให้ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดและวิถีปฏิบัติงาน
แบบใหม่ (738) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นมากในสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่
ขาดมุมมองและประสพการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ จึงเน้นสอนในเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิง
ปฏิบัติ โดยสาเหตุหลักเป็นเพราะการขาดการสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย ด้านเวลา งบประมาณ
จากสถาบันเพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมงาน หรือฝึกอบรมทักษะวิชาชีพ (professional training) ใน
องค์กรหรือสมาคมวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน การที่คณาจารย์ขาดการติดตาม
ความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาชีพ ตลอดจนการขาดเครือข่ายระดับบุคคลและเครือข่ายระดับ
สถาบันเพื่อการแลกเปลี่ยนประสพการณ์กับนักวิชาชีพ สภาพปัญหาข้อนี้จึงเชื่อมโยงโดยตรงกับ
สภาพปัญหาข้อ 5.1 การขาดความรู้และประสพการณ์วิชาชีพ เพราะทำให้อาจารย์ประจำยัง
ห่างไกลจากโลกวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการผลิตบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ทั้งเชิง
ความรู้และทักษะวิชาชีพที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติในองค์กรวิชาชีพที่มีการขับเคลื่อนและ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น

5.2 คณาจารย์จบการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์ทำให้ขาด
มุมมองและทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์ (679) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญที่พบ
ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัย
ราชภัฏแทบทุกแห่งที่เปิดสอนสาขานิเทศศาสตร์โดยกลุ่มอาจารย์สาขาภาษาไทย รวมทั้งสถาบัน
อุดมศึกษาส่วนใหญ่ทั้งกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

และ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มักมอบหมายให้อาจารย์ที่จบสาขาเทคโนโลยีการศึกษาเป็นผู้สอนรายวิชาปฏิบัติการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพนิ่งและภาพยนตร์ และอาจารย์รุ่นใหม่ที่จบสาขาสาขาคอมพิวเตอร์เป็นผู้สอนรายวิชาเกี่ยวกับสื่อใหม่ มัลติมีเดีย การออกแบบกราฟฟิกและจัดหน้า ด้วยคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แทนอาจารย์ที่จบสาขานิเทศศาสตร์โดยไม่ได้ศึกษา ศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์เพิ่มเติม ทั้งนี้เพราะขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสายตรง หรือมีอาจารย์สายตรงที่ขาดทักษะการปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นสำหรับการสอนระดับปริญญาตรีที่เน้นสร้างทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ผู้เรียน ปรากฏเช่นนี้อาจทำให้อาจารย์บางส่วนขาดความเข้าใจในศาสตร์ จุดเน้นของหลักสูตร เทคนิควิธีการสอน และเป้าหมายการผลิตบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ จนอาจสอนภาษาไทยเพื่อการสื่อสารแบบนักภาษาไทย สอนคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารแบบนักคอมพิวเตอร์ สอนการถ่ายภาพแบบนักเทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นต้น โดยไม่ได้ปรับประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับศาสตร์และเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสาขานิเทศศาสตร์ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์ประจำที่จบสาขาอื่น ๆ นอกเหนือ จากสาขานิเทศศาสตร์ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในศาสตร์และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนิเทศศาสตร์เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่อาจารย์ควบคู่กัน

5.4 คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดมุมมองการเชื่อมโยงความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น (.679) พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับคณาจารย์ที่จบสาขานิเทศศาสตร์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกเพียงด้านเดียว และต้องรับผิดชอบสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาอื่นค่อนข้างมาก เช่น กฎหมาย สื่อสารมวลชน การสื่อสารการเมือง การบริหารการสื่อสาร การสื่อสารระหว่างประเทศ เป็นต้น ทำให้การสอนเนื้อหาและหรือการผลิตเอกสารตำราจึงทำได้ในระดับผิวเผิน ไม่ลึกซึ้งในแง่มุมมอง ไม่สามารถวิเคราะห์วิพากษ์ปรากฏการณ์ได้อย่างเจาะลึก และไม่สามารถบูรณาการความรู้แบบสหวิทยาการเข้ากับการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังข้อสังเกตของนักวิชาการ

“เรามีอาจารย์นิเทศศาสตร์ ที่เก่งๆ จำนวนมาก แต่เรียนทางด้าน นิเทศศาสตร์ โดยตรง ซึ่งสิ่งที่จะสื่อไม่ใช่ในนิเทศศาสตร์ แต่เป็นความรู้ทุกสาขา ในโลกนี้ ความจริงนักนิเทศศาสตร์น่าจะเป็นคนที่เรียนสาขาอื่นๆ แล้วมาต่อ นิเทศศาสตร์ ไม่ต้องไปเรียนนิเทศศาสตร์อย่างเดียว เสียเวลา และในการ เรียนการสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ อาจารย์นิเทศศาสตร์ คือ นักวิชาการ นิเทศศาสตร์ ที่ไม่เคยได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักวิชาชีพ อาจารย์ก็สอนไป คนทำงานก็ทำกันไป จึงควรจัดให้มีการพบปะระหว่าง อาจารย์ นักวิชาชีพ และนักศึกษาบ้าง เช่น ทุกอาทิตย์ควรจะมีเวลาสัก 2 ชั่วโมง ที่เชิญนักวิชาชีพมาบรรยายความรู้แบบนอกห้องเรียนให้กับนักศึกษา ใครอยากมาฟังก็มาที่คณะ นักวิชาชีพยินดีที่จะมาเล่าเรื่องชีวิตและงาน ของตัวเองทำอะไร เจออะไรมา ไม่ต้องใช้เงินอะไร มหาวิทยาลัยควรจะ มีกิจกรรมที่ไม่ได้อยู่ ในหลักสูตรแบบนี้เรื่อยๆ แต่ไม่มีใครทำ”
(สมเกียรติ อ่อนวิมล,สัมภาษณ์โดย สกอ.12 เมษายน 2550)

สรุป สภาพปัญหาของสาขาฯ กลุ่มที่ 5 การขาดความรู้ ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพ นิเทศศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชา ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั้ง 4 ข้อ เป็น ประเด็นปัญหาสำคัญที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากกรณีที่อาจารย์ขาดมุมมองและประสบการณ์ตรงวิชาชีพ ขาดความรู้แบบสหวิทยาการที่ จำเป็นต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันในมิติที่ลึกซึ้งและจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนนิเทศศาสตร์ที่ต้องอาศัยการบูรณาการ ความรู้รอบด้าน ทำให้อาจารย์เน้นการสอนแบบบรรยายมากกว่าการปฏิบัติ ดังนั้น อาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์จึงควรมีความรู้ทั้งด้านนิเทศศาสตร์ ความรู้ในศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องและ ความรู้เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์จากนักวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ให้ ทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Triyangkul (2002:130-131) ที่พบว่า ความ สามารถของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง มี 3 กลุ่มหลัก คือ 1) ความรู้รอบและรู้ลึกในศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน 2) ทักษะการคิดและ ทักษะในสาขานิเทศศาสตร์ และ 3) ความสามารถทางสังคม ได้แก่ การมีใจกว้างและพร้อมที่จะ พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่จากบุคคลอื่น

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปกลุ่มที่ 5 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า มีเพียงตัวแปรจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติเท่านั้นที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่าแสดงให้เห็นว่าการขาดความรู้ประสบการณ์ตรงในวิชาชีพวิทยาศาสตร์และศาสตร์สหสาขาวิชาเป็นปรากฏการณ์ของสาขานิเทศศาสตร์ที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดไม่แตกต่างกัน แต่การที่อาจารย์ในสาขาที่มีชั่วโมงสอนภาคปฏิน้อย ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนมากกว่า อาจอธิบายได้ว่า การรับผิดชอบชั่วโมงสอนภาคปฏิน้อย ทำให้อาจารย์มักสอนในรายวิชาประจำเพียงไม่กี่รายวิชาทำให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาสอน และมีความจำเป็นต้องศึกษาและบูรณาการศาสตร์สาขาต่างๆ น้อยกว่าผู้ที่รับผิดชอบชั่วโมงสอนมากกว่าทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่า

จากข้อค้นพบข้างต้น ทำให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดให้มีความรู้ ประสบการณ์วิชาชีพ และความรอบรู้แบบสหสาขาวิชาเพิ่มขึ้น โดยแนวทางการพัฒนาควรเน้นที่การสร้างเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ใหม่ของสาขาที่เหมาะสมโดยเน้นคุณวุฒิที่ตรงสาขา มีประสบการณ์สอน ประสบการณ์วิชาชีพ และมีความรู้รอบในศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น พร้อมกับปรับเงินเดือน เพื่อจูงใจให้สูงพอที่จะดึงดูดคนเก่งและผู้มีประสบการณ์วิชาชีพเข้ามาเป็นอาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์ และมีหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่ทำให้อาจารย์ต้องพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพก่อนการสอน นอกจากนี้ สถาบันควรมีนโยบายสนับสนุนทั้งทุน เวลา การจัดการงานสอนภาคปกติและรายวิชาสอนที่เหมาะสม เพื่อให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง และมีกระบวนการพัฒนาอาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำให้มีความรู้แบบสหวิทยาการและได้พัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่สอดคล้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบและต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น จัดกิจกรรมเสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับนักวิชาชีพ การส่งอาจารย์ไปศึกษาดูงาน ศึกษาเรียนรู้การทำงานในองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจมุมมองของนักวิชาชีพได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาทำให้สอนนักศึกษาได้อย่างมั่นใจ และด้วยความรู้จริงมากกว่าการเน้นสอนเชิงทฤษฎีเหมือนเช่นที่ปรากฏในปัจจุบัน

กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ
ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

6.1 คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะเปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการในต่างประเทศ (.836) สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เสนอให้อาจารย์ระดับอุดมศึกษาต้องพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับโลกสมัยใหม่ ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ และการจัดการการสื่อสารให้ถึงขั้นใช้ได้คล่อง (อมรวิชัย นาครทรรพ, 2539) แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวมยังมีปัญหาที่กล่าวไม่ต่างจากอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า สภาพการณ์ข้อนี้เป็นปัญหาของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมักสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยทำให้ขาดพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษที่ดี ข้อจำกัดด้านภาษาอังกฤษส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาบทบาททางวิชาการของอาจารย์ในสาขา ทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณวุฒิ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาความสามารถด้านการสอนและการวิจัยเนื่องจากตำรา วารสารวิชาการ และฐานข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยสำหรับการสอบแข่งขัน การเขียนตำราและผลงานวิชาการ ตลอดจนการทำวิจัยมักเป็นภาษาอังกฤษ ด้วยเหตุนี้ อาจารย์ในสาขา จำนวนมากจึงไม่สามารถสอบเข้าเรียนต่อระดับปริญญาเอกในประเทศ ไม่สามารถรับทุนการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ทุนการศึกษาดูงานในต่างประเทศ และทุนการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิในต่างประเทศเนื่องจากไม่ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่สถาบันและหน่วยงานให้ทุนกำหนดไว้รวมทั้งไม่มีความมั่นใจในการสอนหลักสูตรนานาชาติ เขียนผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือนำเสนอผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลของ สกอ. (2548) ที่ระบุว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและประสงค์จะขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในต่างประเทศ มักมีปัญหามากไม่ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

6.2 คณาจารย์ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำราและวารสาร วิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น (.780) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่พบได้ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์รุ่นอาวุโส สาเหตุหลักอาจเป็นเพราะปัญหาส่วนบุคคลได้แก่ การขาดทักษะทางภาษา ทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ การขาดความสนใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และ ปัญหาในระดับสถาบัน ได้แก่ การขาดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย การขาดระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา การขาดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ที่ทันการณ์และต่อเนื่อง และการไม่ได้สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ เวลา ให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ที่พอเพียง

6.3 คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมน้อย ส่งผลให้ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ (.758) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่พบมากในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจจัดกิจกรรมให้บริการวิชาการในรูปแบบให้เปล่าที่ไม่มีค่าตอบแทน ไม่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและสมาคมวิชาชีพ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นในรูปแบบต่างๆ แต่จะให้ความสำคัญกับการรับเชิญเป็นผู้บรรยาย วิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การเป็นที่ปรึกษา หรืองานลักษณะอื่นๆ ที่สามารถสร้างชื่อเสียงและรายได้แก่อาจารย์ทั้งแบบเป็นทางการโดยผ่านการอนุญาตจากคณะ/หรือสถาบัน และแบบไม่เป็นทางการโดยการติดต่อเป็นการส่วนตัวจากเครือข่ายเพื่อนนักวิชาการและนักวิชาชีพที่รู้จักมากกว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคมจึงมักเป็นงานแฝงมากับการจัดกิจกรรมในรายวิชาเพื่อฝึกทักษะวิชาชีพแก่นักศึกษาโดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมงานฟรีมากกว่าเป็นพันธกิจที่ควรให้ความสำคัญเพราะไม่เห็นประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมแต่มองเป็นภาระมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุหลัก 2 ส่วน คือ 1) ปัญหาจากสถาบัน โดยเฉพาะการขาดนโยบายที่เปิดกว้าง มาตรการจูงใจและระบบสนับสนุนจากสถาบันที่เป็นรูปธรรม ดังจะเห็นได้จากการกำหนดสัดส่วนสำหรับนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่น้อยกว่าภาระงานสอนและการวิจัยมากเกินไป การไม่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมสำหรับอาจารย์ที่อุทิศตนในการให้บริการวิชาการกับสังคม และ 2) ปัญหาส่วนบุคคลของอาจารย์ โดยเฉพาะการขาดความรู้ ความเชื่อมั่น และขาดความสนใจในการออกไปให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอกของอาจารย์ดังกล่าว

6.4 เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่คณาจารย์สาขา

นิเทศศาสตร์ยังอยู่ในวงจำกัด เป็นเหตุให้ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง (.679) พบว่า เป็นสภาพการณ์ที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ การขาดเครือข่ายระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกันเองทั้งในและต่างสถาบัน และการขาดเครือข่ายระหว่างอาจารย์ในสาขาที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญทำให้อาจารย์ไม่ได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกลขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา ประสบการณ์ที่มีคุณค่า ตัวอย่างความล้มเหลวและความสำเร็จในการสอนและการวิจัยที่ต่อเนื่อง รวมทั้งโอกาสในการทำวิจัยเป็นทีมตามความต้องการของหน่วยงานภายนอกและแหล่งทุนที่มักสนับสนุนทุนวิจัยในลักษณะที่เป็นชุดโครงการโดยความร่วมมือระหว่างคณาจารย์ทั้งในและต่างสถาบันมากขึ้น นอกจากนี้ยังอาจทำให้ขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการให้บริการวิชาการกับสังคมรูปแบบต่างๆ เช่น การเป็นอาจารย์พิเศษ การเป็นกรรมการหลักสูตร การเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์ในสาขาด้วย

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 6 การขาดการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั้ง 6 ข้อ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ การสอน การวิจัย การได้รับโอกาสในการให้บริการวิชาการกับสังคม ทั้งนี้เพราะการที่คณาจารย์มีข้อจำกัดในด้านภาษาทำให้อาจารย์ไม่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการในต่างประเทศ ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำรา และวารสารวิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทำให้ทุนความรู้ในตัวอาจารย์ไม่ทันสมัย ไม่เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้อาจารย์ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ขาดความมั่นใจในการออกไปให้บริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ต่อองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ หรือต่อชุมชนและสังคมในวงกว้าง อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเน้นมอบหมายให้นักศึกษาทำกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมในรายวิชาที่รับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ ทำให้อาจารย์ยิ่งขาดการเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพมากขึ้น ประกอบกับการที่อาจารย์ส่วนใหญ่มักขาดเครือข่ายเพื่อนอาจารย์ อาจารย์อาวุโสหรือนักวิชาชีพในสาขาที่มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะทำให้ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ประสบการณ์สอน การวิจัย หรือการร่วมทำโครงการต่างๆ เช่น การเขียนตำรา การทำวิจัย การแลกเปลี่ยนผู้สอน การเชิญเป็นผู้บรรยายพิเศษ เป็นต้น ยิ่งทำให้โลกทัศน์ของอาจารย์อยู่ในวงจำกัดมากขึ้น

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาในกลุ่มที่ 6 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมด และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ส่วนอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้ มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทำให้กล่าวได้ว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยรวมตระหนักถึงความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขาทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้ น้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า สามารถอธิบายได้ว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี ก็คือ กลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่จึงมักเป็นกลุ่มที่มีทักษะด้านภาษา ต่างประเทศและทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ รวมถึงมีความรู้ที่ใหม่สดและมักสนใจติดตามความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพผ่านสื่อสมัยใหม่มากกว่าอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโส นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนน้อยใหม่มากไม่เข้าใจถึงปัญหาต่อคุณภาพการเรียนการสอนที่อาจเกิดขึ้นจากการให้บริการวิชาการกับสังคมที่ขาดความสมดุล คือ มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ตลอดจนไม่เข้าใจ หรือไม่เห็นประโยชน์ของการมีเครือข่ายวิชาการหรือเครือข่ายวิชาชีพ ในแง่ของการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพพออาจารย์ เท่ากับอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนนานกว่า จึงประเมินระดับความสำคัญของสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้น้อยกว่า ส่วนการที่อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอาจเป็นเพราะการไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้อาจารย์มุ่งเน้นการสอนและสร้างผลงานวิชาการจึงเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ จึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ทั่วไป

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทั้งในระดับบุคคลและในระดับสถาบันไปพร้อมกันในระดับบุคคล อาจารย์ควรรหาเทคนิควิธีการพัฒนาความสามารถด้านภาษาทั้งนี้เพื่อการติดตามความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสากล สร้างเครือข่ายกับเพื่อนนักวิชาการและนักวิชาชีพในสาขาที่สอนเพื่อร่วมกันสอน วิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคม และแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมโครงการเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมกับหน่วยงานภายนอก

โดยเฉพาะองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพในเทศศาสตร์ ส่วนในระดับสถาบัน ควรมีการพัฒนา อาจารย์ให้มีความรู้ด้านวิชาการ ด้านภาษา และทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการวิชาการกับ สังคม การกำหนดนโยบายและระเบียบให้อาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก ได้โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติการสอนและภารกิจหลัก มีระบบสนับสนุน อาทิ ระบบโครงสร้าง พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล งบประมาณ เวลา เป็นต้น การสนับสนุนการ รวมกลุ่มหรือสร้างเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน และ การทำวิจัยร่วมกัน พร้อมกับมีระบบจูงใจด้วยการปรับระบบการประเมินผลความดีความชอบ ประจำปี มีระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนหรือโบนัสรางวัลแก่อาจารย์ที่ทำโครงการบริการวิชาการ ที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง หรือมีผลงานด้านการให้บริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ที่สอดคล้องกับสาขาในเทศศาสตร์ สามารถสร้างชื่อเสียงแก่สถาบัน ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีความ มั่นใจต่อการออกไปให้บริการวิชาการแก่สังคม ได้เปิดโลกทัศน์ เกิดความภาคภูมิใจในการสร้าง ชื่อเสียงให้กับตนเองและสถาบัน และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากภายนอก มาพัฒนาการสอน และการวิจัย ได้อย่างยั่งยืน

กลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน

ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 2 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ตามลำดับ ดังนี้

7.1 มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการ

ประเมินการสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่องและไม่สามารถพัฒนาการสอน

ในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้นได้ (.928) พบว่า อาจารย์สาขาในเทศศาสตร์มักได้รับผิดชอบสอน รายวิชาที่หลากหลาย โดยมีจำนวนนักศึกษาในชั้นเรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะรายวิชาแกนหรือ รายวิชาบังคับพื้นฐานสำหรับสาขา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งจึงมักใช้วิธีการสุ่มแจกแบบ ประเมินผลแก่นักศึกษาเพียงบางส่วน หรือเพียงบางรายวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของอาจารย์ ผู้สอนคนเดียวกัน ทำให้อาจารย์ทราบผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษาเพียงส่วนหนึ่งและ ไม่ครบทุกรายวิชา นอกจากนี้ สำหรับสาขาในเทศศาสตร์ที่สังกัดคณะในลักษณะอื่นๆ เช่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ เป็นต้น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน ผลการประเมินการสอนของอาจารย์แต่ละคนในรายวิชาที่มีผลการประเมิน จะถูกนำมารวมกัน และถูกนำไปจัดอันดับ (ranking) รวมกับผลการประเมินการสอนของสาขาวิชาอื่นๆ ซึ่งมี ลักษณะวิชาแตกต่างกันมากจนไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ทำให้อาจารย์ไม่เชื่อมั่นกับคุณภาพ ของระบบการประเมินผลการสอนมากขึ้น

7.2 ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น (.928) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีการประเมินผลการสอนที่ไม่สม่ำเสมอ ขณะที่บางสถาบัน มีการแจกแบบประเมินการสอนในชั้นเรียน หรือให้นักศึกษาประเมินผลการสอนแบบออนไลน์ทุกภาคการศึกษาโดยมีเงื่อนไขบังคับให้นักศึกษาต้องกรอกข้อมูลการประเมินผลการสอนก่อนขอคุณผลการศึกษาหรือการลงทะเบียนในภาคเรียนใหม่ แต่ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้สอนทราบ ขณะที่บางสถาบันไม่มีเงื่อนไขบังคับที่กล่าวทำให้มีข้อมูลการประเมินผลจากนักศึกษาจำนวนน้อยจึงไม่มีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษรแก่อาจารย์

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขาในกลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ชัดเจน เนื่องจากการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นรายวิชา การไม่มีระบบการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้นแสดงให้เห็นถึงการย่อหย่อนในคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอนของสถาบันอุดมศึกษาเนื่องจากมองการประเมินผลการสอนเป็นเพียงข้อกำหนดหรืองานที่ต้องทำเพื่อให้มีหลักฐานแสดงสำหรับการตรวจประกันคุณภาพการศึกษามากกว่า สภาพปัญหาข้อนี้จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้อาจารย์ไม่ทราบความต้องการของนักศึกษา รวมทั้งข้อบกพร่องสำหรับการพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้นได้

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหากลุ่มที่ 7 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรคณะที่สังกัด กลุ่มสถาบันที่สังกัด จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และภาระงานสอนภาคพิเศษ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญต่อสภาพปัญหากลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในนิเทศศาสตร์ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขณะที่อาจารย์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยที่สุด กลุ่มที่มีชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า สอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่าอาจารย์ที่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนภาคพิเศษ

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ยังมีมุมมองต่อระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในกลุ่มนี้แตกต่างกัน โดยการสังกัดหน่วยงานที่มีสถานภาพเป็นคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงอาจส่งผลให้มีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอนน้อยกว่าการมีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาที่สังกัดคณะอื่นๆ นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการที่ไม่ปะปนกับสาขาวิชาอื่นทำให้มีโอกาสในการประเมินผลการสอนและแจ้งผลการสอนที่ครบถ้วนทุกรายวิชาได้มากกว่า สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการประเมินผลการสอนมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยสถานภาพหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเพียงภาควิชาหรือโปรแกรมวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการและคณะอื่นๆ ทำให้มีความลำบากในการบริหารจัดการ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีปัญหาด้านนี้น้อยที่สุดอาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นระดับคณะและมีระบบที่เข้มงวดในการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างจริงจัง โดยหลายสถาบันมีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรและทางอินเตอร์เน็ตให้อาจารย์สามารถเข้าไปตรวจสอบดูผลการประเมินการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบได้ รวมทั้งมีระบบการพูดคุยให้คำแนะนำจากผู้บริหารคณะในกรณีที่อาจารย์มีผลการประเมินการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ส่วนการมีชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า 12 คาบ/สัปดาห์ และการมีภาระงานสอนภาคพิเศษ ส่งผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงสอนน้อยกว่าและกลุ่มที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ จะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่อาจารย์มีชั่วโมงสอนมากและการมีภาระงานสอนภาคพิเศษ ทำให้ต้องสอนรายวิชาที่หลากหลายหรือสอนรายวิชาเดียวกันแต่สอนหลายกลุ่ม จึงอาจทำให้ได้รับข้อมูลการประเมินผลการสอนที่ไม่ครบถ้วนทุกรายวิชา หรือไม่ครอบคลุมจำนวนนักศึกษาเนื่องจากบ่อยครั้งที่รายวิชาสอนภาคปกติและรายวิชาสอนภาคพิเศษซ้ำกัน ทำให้สาขาหรือคณะอาจเลือกสุ่มเก็บข้อมูลจากนักศึกษาเพียงบางห้อง ทั้งนี้เพราะมองว่าเป็นผู้สอนคนเดียวกัน

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาระบบการประเมินผลการสอนและแจ้งผลการประเมินการสอนที่มีมาตรฐานมากกว่าการทำเพื่อให้มีหลักฐานแสดงตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาหรือใช้เป็นเพียงข้อกล่าวอ้างในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีจึงยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้เพราะมีผลต่อกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลและการนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของอาจารย์ โดยแนวทางการพัฒนาในระดับคณะหรือสาขา ต้องเน้นให้ความสำคัญกับการประเมินผลการสอนทุกรายวิชา ให้ครบตามจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้แทนการสุ่มแจกแบบประเมินผลการสอนเพียงบางห้องและเพียงบางรายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกัน นำวิธีการประเมินผลการสอนจากสภาพการทำงานจริงที่รอบด้านมาใช้ เช่น การประเมินการสอนจากเอกสารตำรา สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมที่ให้นักศึกษาปฏิบัติ ผลการทดสอบความรู้และทักษะทั้งก่อนและหลังเรียน เป็นต้น และประการสำคัญคือ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารผลการประเมินการสอนแต่ละรายวิชาที่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงอาจารย์แต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือสำหรับนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่องต่อไป

กลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหารวม 2 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

8.1 การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิติศาสตร์ไม่ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอนการวิจัยและทำผลงานวิชาการ (.842) พบว่า เป็นปรากฏการณ์ที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้สาเหตุหลักเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักมีอาจารย์ส่วนหนึ่งที่ทำวิจัยตามความสนใจส่วนบุคคลโดยใช้งบประมาณส่วนตัว หรืองบประมาณภายนอกแหล่งทุนที่ไม่มีข้อผูกมัดทำให้ไม่ต้องการแจ้งข้อมูลการทำวิจัยให้สถาบันทราบ ทั้งนี้เพราะไม่ต้องการให้สถาบันหักผลประโยชน์บางส่วนจากการรับทุนวิจัยภายนอกด้วยข้ออ้างว่าอาจารย์ต้องใช้เวลาและทรัพยากรของสถาบัน ขณะที่คณะหรือสาขาเองก็ไม่มีระบบการบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาททางวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์ด้านต่างๆ หรือมีระบบการบันทึกข้อมูลหากแต่ไม่ได้ปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้อาจารย์ในสาขาหรือคณะไม่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยของเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน ขณะที่อาจารย์ต่างสถาบันก็ไม่มีข้อมูลการวิจัยในสาขาที่ตรงกับความสนใจส่งผลให้ไม่มีการแลกเปลี่ยน ขอบความรู้และ/หรือ ช่วยกันพัฒนางานวิจัยในประเด็นปัญหาที่มีความสนใจร่วมกันทั้งภายในและระหว่างสถาบัน สภาพการณ์ที่กล่าวถึงแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระบบการว่าจ้างทำวิจัยโดยหน่วยงานภายนอกผ่านทางสำนักวิจัยของสถาบันที่เป็นทางการ รวมทั้งมีระบบ การรายงานความคืบหน้าของโครงการวิจัยและผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากจากสถาบันและ

หน่วยงานภายนอกที่ให้คุณโดยเฉพาะในส่วนที่เป็นงบประมาณแผ่นดินซึ่งเป็นเงินทุนวิจัยหลักในปัจจุบัน ไปยังสภาวิจัยแห่งชาติประจำปีงบประมาณโดยผ่านสำนักวิจัยของสถาบัน

8.2 คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ

การศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ (.842) พบว่า เป็นปรากฏการณ์ที่พบในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งที่มักกำหนดให้อาจารย์ทุกสาขารวมทั้งสาขา นิเทศศาสตร์ ต้องทำวิจัยเพื่อให้มีหลักฐานแสดงสำหรับการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีโบนัส และการปรับเงินเดือนประจำปี เป็นเสมือนเงื่อนไขบังคับทางอ้อมมากกว่าเป็นแรงจูงใจ ทำให้อาจารย์ในสาขาจำเป็นต้องตอบสนองนโยบายของสถาบันด้วยการทำวิจัยในประเด็น ปัญหาวิจัยในประเด็นปัญหาเล็กๆ หรือทำวิจัยเป็นที่มในเวลาจำกัดเพื่อให้มีผลงานวิจัย เช่นเดียวกับเพื่อนอาจารย์ โดยสถาบันมักไม่มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่กระตุ้นให้อาจารย์อยากทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสอนและการนำไปใช้ในการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมกับระบบสนับสนุนการทำวิจัยที่ดีพอ อาทิ การเจ้านักวิจัยหรือ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ การมีเจ้าหน้าที่สำหรับให้ความช่วยเหลือการดำเนินรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล การมีระบบฐานข้อมูล การวิจัยในสาขา การให้ทุน อุปกรณ์ และเวลาที่พอเพียง เป็นต้น ประเด็นปัญหาข้อนี้ทำให้อาจารย์มีทัศนคติเชิงลบต่อการทำวิจัยตามข้อกำหนดของสถาบัน ดัง คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“ผมมองว่าการที่จะให้ทำวิจัยเป็นสิ่งที่ดี แต่ว่าการกระตุ้นให้คนอยากทำ ก็กับการ บอกว่าคุณต้องทำ มันต่างกันนะครับ ที่เมืองนอกที่ผมไปสัมผัสมาจะส่งเสริมให้ รู้สึกอยากทำวิจัย มีหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจมาท้าทายให้รู้สึกอยากทำ... ผมมองว่า ถ้าจะทำวิจัยก็ต้องให้ความสำคัญกันจริงจัง ให้การสนับสนุนที่มากพอ มีหน่วยงานสนับสนุนคอยให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ที่ครบวงจรนับตั้งแต่เริ่มต้นทำวิจัย ให้ความสำคัญกับการนำเสนอหรือ เผยแพร่ผลงานวิจัยไปสู่สาธารณชนที่เป็น รูปธรรมมากขึ้น ไม่งั้นแล้วจะเป็นงานวิจัยที่เก็บใส่ตู้ และไม่มีใครอยากทำเพราะไม่ รู้สึกภาคภูมิใจ แต่ถ้าสถาบันอยากให้อาจารย์ทำวิจัยแต่อาจารย์ต้องทำหน้าที่ร้อย แปรพันแก้ว มันยากที่จะเกิดงานวิจัยได้ แต่ถ้ามีศูนย์วิจัยที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลืออาจารย์อย่างเต็มที่ จะช่วยได้มาก (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตาม สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ รวมทั้งมหาวิทยาลัย ราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แม้ว่าจะไม่มีการบังคับให้อาจารย์ต้องทำวิจัย เหมือนเช่นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างจริงจัง แต่ก็มักใช้ภาระงานประจำสัปดาห์ (work

loads) เป็นเงื่อนไขให้อาจารย์ต้องสร้างผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการรูปแบบอื่นในกรณีที่มีจำนวนชั่วโมงสอนน้อยเพื่อให้มีภาระงานที่ครบตามเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี หากแต่การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและระบบสนับสนุนการทำวิจัยที่ครบวงจร เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ที่สนใจทำวิจัย ก็ยังคงเป็นปัญหาที่ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสำนักวิจัยเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ดังนั้น การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศการวิจัยภายในสถาบัน คณะ และสาขาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความรู้สึกรับและเห็นคุณค่าของการทำวิจัยจนกลายเป็นวัฒนธรรมวิจัยในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับสาขา ระดับคณะและระดับสถาบัน จึงยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพการวิจัยแก่อาจารย์ในระยะยาว

สรุป สภาพปัญหาทั่วไปของสาขากลุ่มที่ 8 การขาดบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งการขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลและการที่คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ ล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในสาขา ทั้งนี้เพราะทำให้อาจารย์ในสาขามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัย และไม่เห็นคุณค่าของการทำวิจัยต่อการพัฒนาการสอน การพัฒนาความก้าวหน้าของศาสตร์ และการเผยแพร่หรือรายงานผลงานวิจัยให้เป็นที่รับรู้และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนอาจารย์ทั้งในและต่างสถาบันฯ

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหากลุ่มที่ 8 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ไม่พบว่ามีความแตกต่างที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญต่อสภาพปัญหากลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าอาจารย์สาขานิติศาสตร์โดยรวมตระหนักถึงความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้คล้ายคลึงกัน

ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริม (encourage) ให้อาจารย์รู้สึกยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำวิจัย รวมทั้งการจัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่ทันสมัย จึงยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำวิจัยด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยแนวทางการพัฒนาที่ควรนำมาใช้ ได้แก่ การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับทุนวิจัยที่ทันการณ์และต่อเนื่อง การยกย่องชมเชยอาจารย์ที่ได้รับทุน หรือได้รางวัลจากการประกวดผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายในและภายนอก การรายงานความคืบหน้าของโครงการวิจัยแต่ละเรื่องและผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จ การมีระบบสนับสนุนและช่วยเหลืออาจารย์ให้สามารถทำวิจัยได้อย่างครบวงจรนับตั้งแต่เริ่มต้นทำวิจัยจนเสร็จสิ้นและมีระบบให้ความช่วยเหลือในการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยการมีวารสารวิชาการ หรือ

มีเวทีให้อาจารย์ได้นำเสนอผลงานวิจัย รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ทำวิจัย การเสนอหัวข้อวิจัยที่ทำให้อาจารย์เข้ามาทำวิจัย พร้อมกับการจัดสรรงบประมาณหรือรางวัลตอบแทนการทำวิจัยและการที่ผลงานได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอหรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในระดับชาติและนานาชาติซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา มี

สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในกลุ่มนี้เพียงข้อเดียว ได้แก่ คณาจารย์และนักศึกษาขาดการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ในขณะที่ด้วยกันอาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้ (.716) สอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ เช่น มานิต บุญประเสริฐ (2550) ที่ระบุว่า ในยุคที่สถาบันอุดมศึกษาเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์การโดยนำรูปแบบจากธุรกิจและอุตสาหกรรมมาใช้ก่อให้เกิดผลทั้งในทางลบ... และทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาลดลง สอดคล้องกับข้อสังเกตของ ลำเนา ขจรศิลป์ (อ้างใน อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2544) ที่ระบุว่า เรายังขาดคณาจารย์ที่จะลงไปใกล้ชิดช่วยยื้อยื้อคำแนะนำ ทำให้กิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่ถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นตัวอย่างและรูปแบบที่ดี ทั้งนี้การที่อาจารย์ลงไปคลุกคลีกับลูกศิษย์น้อยลงทุกทีเพราะว่าการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ไม่ได้นำหน้าที่ความเป็นครูทุกขั้นตอนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแต่จะพิจารณาในประเด็นของวิชาการทั้งสิ้น ตั้งแต่การขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์จนถึงศาสตราจารย์ ตรงนี้จะทำอย่างไรให้อาจารย์มาสัมผัสกับลูกศิษย์ได้มากขึ้น และมุมมองของ ทองจันทร์ หงส์ลดารมณี (อ้างใน อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2544) ที่ระบุว่า กิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญมาก และคิดว่าอาจารย์ควรไปดูแลบ้าง เช่น เวลาที่นักศึกษามีงาน อาจารย์ก็ไม่ไปร่วมงานจึงทำให้เกิดความรู้สึกต่างๆ และเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยก แล้วสิ่งที่จะทำให้เกิดอารมณ์ที่จะรักหรือมองอาจารย์เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้เรื่องเจตคติหรือคุณธรรมต่างๆ ก็จะน้อยลงไป ทั้งนี้เพราะความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ตนเห็นว่าเป็นแบบฉบับที่ดีสามารถจะหล่อหลอมพฤติกรรมในอนาคตของนักศึกษาได้ (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2541)

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ แม้ว่าสภาพการณ์ข้อนี้จะได้รับการประเมินว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์น้อยมากรองจากอันดับสุดท้าย แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะการขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาขาดความตั้งใจในการเรียน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก้าวร้าว ขาดความน่ารักในการ

แสดงออก รวมถึงมีปัญหาเชิงจริยธรรมด้านอื่นๆ ตามมา ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์บางส่วนรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่อยากจะพัฒนาการสอน ขณะที่ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างอาจารย์กับศิษย์จะช่วยทำให้นักศึกษาตั้งใจเรียน เชื่อฟังและนับถืออาจารย์ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และยังเป็นผลดีต่อการถ่ายทอดคุณธรรมจริยธรรมที่ขาดหายไปในกลุ่มนักศึกษายุคปัจจุบัน

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา กลุ่มที่ 9 การขาดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ กลุ่มสถาบันที่สังกัด และประสบการณ์สอนในสาขา มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายประเมินระดับความสำคัญต่อสภาพปัญหากลุ่มนี้สูงกว่ากลุ่มเพศหญิง อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนทั้งหมดน้อยประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขานานกว่า ส่วนสภาพปัญหากลุ่มที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ รวมถึงอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

จากผลการเปรียบเทียบจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันมาก ทั้งนี้การที่อาจารย์เพศชายประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้มากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงทำให้มีโอกาสในการพูดคุย หรือสร้างความสนิทสนมกับอาจารย์ผู้หญิงมากกว่าอาจารย์ผู้ชาย การที่อาจารย์ที่มีอายุน้อยประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้เพราะการมีช่วงวัยที่ใกล้เคียงกับนักศึกษา มาก รวมทั้งเป็นอาจารย์ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ทำให้นักศึกษาล้าที่จะพูดคุยหรือสร้างความสนิทสนมด้วยมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่าที่มักมีช่องว่างระหว่างวัยต่างกันมากและเริ่มห่างจากการทำกิจกรรมร่วมกับนักศึกษาเนื่องจากการมีภาระงานบริหารที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้นักศึกษาไม่กล้าพูดคุยหรือสร้างความสนิทสนมด้วย เช่นเดียวกับข้อมูลที่ระบุว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยที่สุด อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่มักเป็นกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่และรุ่นกลางที่มีช่วงอายุที่ไม่ต่างจากนักศึกษามาก ทำให้นักศึกษาล้าที่จะพูดคุยแบบเป็นกันเองมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มักมีอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นอาวุโส มากกว่าอาจารย์รุ่นใหม่ ประกอบกับนโยบายทางธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เน้นให้

ความสำคัญกับนักศึกษาด้วยการจัดชั่วโมงประจำ (office hours) สำหรับให้คำปรึกษา และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแก่นักศึกษาบ่อยๆ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่มักพบปัญหาการละเลยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับนักศึกษา ขณะที่ก็ให้เสรีภาพแก่อาจารย์ในการเข้า-ออกที่ทำงานและอิสระในการออกไปให้บริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก มากจนอาจส่งผลให้อาจารย์บางส่วนละเลยชั่วโมงประจำ (office hours) และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้น เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ควรให้ความสนใจในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษามากกว่ากลุ่มสถาบันอื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีปัญหาข้อนี้มากกว่ากลุ่มอื่นทั้งนี้เพราะการมีอาจารย์ประจำที่มีวิทยุคุณ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงทำให้เกิดช่องว่างในการสื่อสาร รวมทั้งยังขาดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาจึงยิ่งทำให้นักศึกษารู้สึกห่างเหินและไม่กล้าพูดคุยกับอาจารย์ในด้านต่างๆ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรรักษาข้อได้เปรียบในด้านนี้ไว้ ทั้งนี้แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างอาจารย์และนักศึกษา อาจใช้วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับศิษย์ที่ต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าศึกษาในชั้นปีที่ 1 - ปี 4 เช่น การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การมีชั่วโมงประจำให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาในความรับผิดชอบได้พบกันทุกสัปดาห์เสมือนเป็นชั่วโมงเรียนในตารางสอน ที่เรียกว่า ชั่วโมงโฮมรูม (home room) เช่นที่ถือปฏิบัติในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ การเคร่งครัดเรื่องเวลาสำหรับให้คำปรึกษาประจำห้องพัก (office hours) แก่นักศึกษาทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การใช้ชีวิตประจำวัน การจัดตั้งชุมนุม ชมรม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับโปรแกรมหรือสาขาวิชาเพื่อพัฒนานักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์แต่ละชั้นปี เช่น การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน การนิเทศแก่นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ก่อนจบการศึกษา รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่นักศึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็นกำลังใจแก่นักศึกษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การอภิปรายผลการวิจัยในส่วนของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาฯ ทั้ง 9 กลุ่มข้างต้น ทำให้สามารถกล่าวอ้างได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย และวางกลไกในการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับ นับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับสาขา ระดับคณะ และระดับสถาบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยให้ครอบคลุมทั้งเรื่องคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. การสร้างจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพ

อาจารย์ ตลอดจนความสามารถที่พึงประสงค์และจำเป็นสำหรับการเป็นอาจารย์สาขา
 นิเทศศาสตร์ที่ต่อเนื่อง โดยแนวทางการพัฒนาอาจารย์อาจเริ่มจากการคัดเลือกอาจารย์ด้วย
 ระบบคุณธรรมและระบบเปิดแทนระบบอุปถัมภ์ การเสริมสร้างบรรยากาศวิจัยและบรรยากาศ
 ทางวิชาการอย่างจริงจัง การสร้างเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ การเสริมสร้างบรรยากาศของ
 ความสัมพันธ์อันดีและการยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างคณาจารย์ และความ
 สัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และศิษย์ การสร้างอาจารย์ใหม่และมีระบบการพัฒนาอาจารย์
 ประจำให้มีคุณวุฒิ ตำแหน่งวิชาการ ความรู้และทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ความสามารถในการ
 ปฏิบัติภารกิจ คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ และความสามารถที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขา
 นิเทศศาสตร์ที่ต่อเนื่องเพื่อรองรับการเติบโตของสาขาและความต้องการของตลาดวิชาชีพและ
 สังคมได้ในอนาคต รวมถึงการพัฒนากระบวนการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอนและระบบ
 ประเมินผลการสอนที่สอดคล้องกับสาขานิเทศศาสตร์ที่ขาดหายไป เพื่อให้อาจารย์ตื่นตัวในการ
 พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ วิชาชีพ สร้างสรรค์ผลงานวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ที่มีคุณภาพ
 และสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับนำมาใช้ในบริบทของไทยอย่างสม่ำเสมอ จนถึงความสำคัญ
 กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นเหมือนวิถีการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันในที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.2 การสรุปและอภิปรายผลปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตาม **ปัญหานำวิจัยข้อ 2 ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์
สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ทั้งในส่วนของปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหาร
จัดการ และปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะและภาควิชา มีอะไรบ้าง**

ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 2) ปัญหาการบริหารจัดการ และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคที่จัดกลุ่มได้จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1 ปัญหาส่วนบุคคล

ผลการจัดกลุ่มปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ในระดับบุคคลทั้ง 13 ข้อ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และทักษะการปฏิบัติการหลัก ประกอบด้วย
ปัญหารวม 7 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

- 1.1 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย (.873)
- 1.2 คณาจารย์ขาดทักษะการทำวิจัย (.830)
- 1.3 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ (.824)
- 1.4 คณาจารย์ขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง
ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม (.749)
- 1.5 คณาจารย์ไม่เข้าใจบทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน
เช่นการทำภารกิจอื่น (.645)
- 1.5 คณาจารย์เข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก (.638) และ
- 1.7 คณาจารย์ไม่สนใจตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัด
อันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ.กำหนด (.623)

กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 3 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหาได้ ดังนี้

- 2.1 คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง (.903)
- 2.2 คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (.870) และ
- 2.3 คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎี และการวิจัย การสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ (.798)

กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัญหา รวม 3 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

- 3.1 สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่ (.750)
- 3.2 การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองในขณะเดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ (.735) และ
- 3.3 คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวเองและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ (.725)

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ต่อปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลทั้ง 16 ตัว พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 5 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) การพัฒนาคุณวุฒิ 3) ประสบการณ์สอน ทั้งหมด 4) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ 5) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประเด็นสำคัญ 6 ข้อ ดังนี้

1. อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
2. อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี

4. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

5. อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพมากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

2. ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ผลการจัดกลุ่มปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชาทั้ง 28 ข้อ สามารถจำแนกปัญหาได้เป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ปัญหารวม 7 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่างๆ ให้ได้รับเห็นชอบ จากผู้บริหารระดับสูง (.798)

1.2 ผู้บริหารสถาบัน/คณะ ขาดความจริงใจและจริงจังต่อการสนับสนุน เช่น ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ พุดเชิงนโยบายแต่ไม่ได้ผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นต้น (.789)

1.3 ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ขาดความรู้และความเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (.770)

1.4 ผู้บริหารระดับสถาบันให้ความสำคัญกับสาขาวิทยาศาสตร์น้อยกว่าสาขาอื่น (.749)

1.5 ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ขาดบารมี เช่น ขาดตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือขาดคุณวุฒิที่เหมาะสม (.692)

1.6 ในการพัฒนาด้านการบริหารอาจารย์ที่สนใจงานบริหารแต่ขาดโอกาสทำให้ไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร (.646) และ

1.7 สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง (.629)

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผล การสอน ประกอบด้วย ปัญหา รวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

2.1 คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอน (.904)

2.2 คณาจารย์อยากมีโอกาสที่จะได้สอนในรายวิชาที่ถนัดแต่มีอาจารย์ผู้อื่นสอนอยู่ทำให้ต้องสอนรายวิชาอื่นที่ไม่ถนัด (.898)

2.3 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนในรายวิชาที่ไม่มีความถนัด ทำให้เกิดความเครียดและไม่สามารถสอนได้ดี (.838) และ

2.4 ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษา มากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองของความพึงพอใจของนักศึกษา มากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง (.601)

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย ประกอบด้วย ปัญหา รวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

3.1 กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมากทำให้เกิดความท้อแท้เหน็ดเหนื่อย (829)

3.2 ในการพัฒนาด้านการวิจัย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนภายในสถาบันที่เพียงพอ (.827)

3.3 ขาดการเปิดกว้างให้คณาจารย์ทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจเนื่องจากนโยบายสนับสนุนทุนวิจัยที่มักกำหนดหัวข้อหรือบังคับทิศทางการวิจัยมากกว่าให้อิสระในการวิจัยตามความสนใจ (.790) และ

3.4 การขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัยด้านนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่ (. 681)

กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ ประกอบด้วย ปัญหา รวม 3 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

4.1 การขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน (.864)

4.2 ปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวย ต่อการเรียนการสอน (.813) และ

4.3 สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่ ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการวิชาชีพพิเศษศาสตร์ (.811)

กลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

5.1 หน่วยงานภายนอกมักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อสังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและอาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก (.794)

5.2 ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์รู้สึกว่าคุณสมบัติหรือผลงานและ/หรือตัวบุคคล ทำให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินผลงานและเพื่อนอาจารย์ที่ได้ยื่น ได้ฟัง เกิดความรู้สึกท้อแท้ (.772)

5.3 แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขานิติศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบันไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์ (.759) และ

5.4 ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มักไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานภายนอกสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และ เป็นวิทยากรฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ภายนอกสถาบัน (.654)

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

6.1 สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคง ขาดขวัญกำลังใจและไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ (.766)

6.2 การขาดแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิติศาสตร์สำหรับสั่งซื้อตำราจากต่างประเทศทั่วโลกได้เหมือนต่างประเทศ (.738)

6.3 ขาดหน่วยงานหลักในระดับคณะ/สาขา ที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์สาขานิติศาสตร์โดยตรง (.724) และ

6.4 ระบบการตอกบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสม สม กับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น (.638)

**กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอนประกอบด้วยปัญหารวม 2 ข้อ เรียงลำดับตาม
น้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้**

7.1 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้องเรียนในหลาย
รายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้ (.935) และ

7.2 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับ
การเตรียมการสอน (.935)

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา
นิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการบริหารจัดการทั้ง 7 กลุ่ม ข้างต้น จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลทั้ง 16
ตัว พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 11 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 3) ระดับ
การศึกษาขั้นสูงสุด 4) การพัฒนาคุณวุฒิ 5) คณะที่สังกัด 6) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 7) การดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการ 8) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ 9) ภาระงานสอนภาคพิเศษ 10) ภาระงาน
ให้บริการวิชาการกับสังคม และ 11) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลต่อการประเมิน
ระดับความ สำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่ม
ที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร มากกว่า อาจารย์ที่มี
อายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ประเมิน
ระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาท
วิชาชีพน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี

2. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการ
สอน กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7
ปัญหาภาระการสอน มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเมินระดับความสำคัญของ
ปัญหากลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน มากกว่า
กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

4. อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับ
ความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการ
สอน มากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

5. อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอนน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์

6. อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ยังประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน และกลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

7. อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาด ธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน และกลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

8. อาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความ สำคัญของปัญหากลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน น้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

9. อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 7 การขาดคุณภาพและมาตรฐานการประเมินผลการสอน มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

10. อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม

11. อาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. ปัญหาการสื่อสาร

ผลการจัดกลุ่มปัญหาการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 12 ข้อ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 3 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

- 1.1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัย และแลกเปลี่ยนอาจารย์สอน กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน(.901)
- 1.2 การขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน (.874) และ
- 1.3 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน (.870)

กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัญหา รวม 5 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

- 2.1 การขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ (informal colloquium) (.809)
- 2.2 ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ขาดประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์ (.794)
- 2.3 ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น ระบบอินทราเน็ตระหว่างคณาจารย์ การแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ผ่านออนไลน์ เป็นต้น (.780)
- 2.4 การขาดการปฐมนิเทศในระดับคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในสาขานิตศาสตร์โดยตรง (.717) และ
- 2.5 การขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของ อาจารย์ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น (.700)

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหา รวม 4 ข้อ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัญหา ได้ ดังนี้

3.1 ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขามีน้อยเกินไป ส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม (.796)

3.2 ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน (.768)

3.3 ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความสามารถทางวิชาการออกมาอย่างเต็มที่ (.734) และ

3.4 การขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเปิดเผย ทำให้คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (.618)

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต่อปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ทั้ง 3 กลุ่ม ข้างต้น จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล 16 ตัว พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 7 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) การพัฒนาคุณวุฒิ 3) ประสบการณ์สอนทั้งหมด 4) คณะที่สังกัด 5) กลุ่มสถาบันที่สังกัด 6) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และ 7) ภาระงานสอนภาคพิเศษ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการสื่อสารของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

2. อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนา และกลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์

5. อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ สำหรับปัญหากลุ่มที่ 3 ยังพบข้อมูลว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐด้วย

6. อาจารย์ที่สอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ และ

7. อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายทีละกลุ่มตามลำดับปัญหา ได้แก่ 1) ปัญหาส่วนบุคคล 2) ปัญหาการบริหารจัดการ และ 3) ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ดังนี้

1. ปัญหาส่วนบุคคล

จากผลการจัดกลุ่มปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาส่วนบุคคลที่จัดกลุ่มได้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก ประกอบด้วยปัญหารวม 7 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

1.1 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย (.873)

เป็นประเด็นปัญหาที่พบมากสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ทั้งในลักษณะของการเขียนโครงการวิจัยเดี่ยว และการเขียนโครงการวิจัยในลักษณะของชุดโครงการ ทั้งนี้สาเหตุหลักเป็นเพราะการขาดความรู้พื้นฐานด้านระเบียบวิธีวิจัยที่ดีพอ การไม่ได้ติดตามข้อกำหนดการเขียนโครงการวิจัยที่แตกต่างกันไปของหน่วยงานที่ให้ทุนและจุดเน้นในการประเมินผลข้อเสนอโครงการวิจัย รวมทั้งปัญหาจากรูปแบบการเขียนโครงการวิจัยที่กำหนดโดยสถาบัน และหน่วยงานที่ให้ทุน เป็นต้น

1.2 คณาจารย์ขาดทักษะการทำวิจัย (.830) พบว่าเป็นประเด็นปัญหาที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ยอมรับว่ามีความสำคัญและควรเร่งพัฒนา โดยเฉพาะทักษะการวิจัยเชิงคุณภาพที่ถูกต้องซึ่งเป็นกระบวนทัศน์กระแสรอง (alternative paradigm) เช่น วัฒนธรรมศึกษา (cultural study) โดยเฉพาะในกลุ่มของอาจารย์รุ่นใหม่ และกลุ่มอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทมานานโดยไม่ได้ทำวิจัยต่อเนื่องหลังจากสำเร็จการศึกษา ทำให้อาจารย์ตามไม่ทันกับเทคนิควิธีการวิจัยใหม่ๆ สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้อาจด้วยสาเหตุ 2 ประการ คือ 1) สาเหตุจากอาจารย์เอง และ 2) สาเหตุจากสถาบัน โดยสาเหตุสำคัญจากอาจารย์ ได้แก่ การสำเร็จการศึกษาด้วยหลักสูตรแผน ข. ที่สอบประเมินผลความรู้โดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ ทำให้อาจารย์ไม่มีประสบการณ์ทำวิจัย การได้รับความรู้ในด้านวิจัยน้อยตั้งแต่สมัยเรียนระดับบัณฑิตศึกษา ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลักที่กล่าวว่า

“ ปัญหาข้อนี้ ดูได้จากอดีตนะว่าตอนเรียนปริญญาโท อาจารย์เลือกศึกษาแผน ก. คือ แผนที่ทำวิทยานิพนธ์หรือไม่ ถ้าเลือกแผน ก. อาจารย์จะมีพื้นฐานหรือความสามารถที่จะต่อยอดการทำวิจัยต่อได้ แต่อาจารย์ที่เรียนปริญญาโทแผน ข.คือ สอบประมวลความรู้อย่างเดียว ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมากด้วย มักจะขาดทักษะพื้นฐานในการทำวิจัย ซึ่งตอนนี้ที่คณะเรากำลังรณรงค์ให้อาจารย์ที่เรียนต่อเลือกทำวิทยานิพนธ์ แต่ว่าอาจารย์บางคนก็ไม่อยากเลือก เราก็ไม่รู้ว่าจะไปพูดยังไง ส่วนการรับคนใหม่ก็จะเน้นคนที่จบแผน ก. เพื่อแก้ปัญหา”
(ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2549)

สาเหตุที่กล่าวทำให้อาจารย์ขาดความรู้และความมั่นใจในการทำวิจัย ขณะที่บุคลากรอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทด้วยการทำวิทยานิพนธ์ก็ไม่ได้ฝึกทักษะการวิจัยด้วยการทำวิจัยบ่อยๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไม่สนใจทำวิจัยของอาจารย์แต่ละคนเอง การขาดโอกาสหรือจุดเริ่มต้นในการทำวิจัย รวมทั้งการขาดทรัพยากรและไม่มีเวลาในการทำวิจัย (Rausch, 1986: 83-84) ส่วนสาเหตุจากสถาบันที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการขอทุนที่ซับซ้อน ยุ่งยากและขาดความเป็นธรรม การขาดระบบสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลืออาจารย์ด้านการวิจัยที่ครบทุกด้าน การขาดระบบที่สร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์ที่ต่อเนื่อง ตลอดจนการขาดการสื่อสารที่เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศการวิจัยภายในสถาบัน เป็นต้น ทำให้คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ยังไม่ได้พัฒนาทักษะการวิจัยมากขึ้น โดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ส่วนใหญ่ซึ่งมักมองว่าการวิจัยเป็นเรื่องยาก ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“อาจารย์รุ่นใหม่ๆ บางคนจะมองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ซึ่งเราอาจจะต้องช่วยเขาคิด เป็นแรงเสริมให้เขา เราจะต้องช่วยผลักดันเขา มีทีมงานพร้อมช่วยเหลือเขาได้ตลอดเวลา แล้วในสาขาวิชาต้องคุยกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่องภาระงานสอน และจากเดิมที่เราเคยทำมาเราจะ มีหัวหน้าทีม และมีลูกทีมเข้ามาช่วย ให้เขาเรียนรู้จากการทำวิจัยในส่วนที่รับผิดชอบ เท่ากับเป็นวิธีการให้เขาได้สัมผัสว่าการทำวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม.2549)

1.3 คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ (.824) พบว่า เป็น

ประเด็นเกี่ยวกับการขาดความรู้เกี่ยวกับประเภทของผลงานวิชาการ หลักเกณฑ์หรือรูปแบบ (format) การเขียนผลงานวิชาการที่ได้มาตรฐาน และการขาดความมั่นใจในการจัดลำดับเนื้อหา และทักษะทางภาษาไทยที่ทำให้การเรียบเรียงเนื้อหา มีความสอดคล้องต่อเนื่องและเข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้สาเหตุหลักอาจเป็นเพราะการที่อาจารย์ไม่ได้ติดตามระเบียบหรือเกณฑ์การขอผลงาน วิชาการ การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอผลงานวิชาการบ่อยครั้งเกินไปทั้งในส่วนของเกณฑ์จาก กพอ. และเกณฑ์ในระดับสถาบันทำให้เกิดความสับสน การขาดการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ เกณฑ์ใหม่และการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวทางการเขียนผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม การขาดความแม่นยำเกี่ยวกับรูปแบบที่ได้มาตรฐานของกรรมการ และการขาดจุดเริ่มต้นในการ เขียนผลงานวิชาการ รวมทั้งสาเหตุจากการขาดกระบวนการสนับสนุนการเขียนผลงานวิชาการ เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจรจากสถาบันทำให้คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงาน วิชาการมากขึ้น

1.4 คณาจารย์ขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการ

พัฒนาตนเองด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม (.749) อาจมีสาเหตุหลักจากตัวอาจารย์ ใน 3 ประการ ได้แก่ 1) การไม่เข้าใจขอบเขตของการทำภารกิจด้านนี้ที่ดีพอของอาจารย์ในสาขา 2) การขาดคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นต่อการให้บริการวิชาการกับสังคม โดยเฉพาะการขาด คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพพิเศษศาสตร์ วิทยุฒิและชื่อเสียง การขาดความเชี่ยวชาญที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับจากวงวิชาการและวิชาชีพ และการขาดความรู้ เกี่ยวกับชุมชน สังคมที่มากพอ 3) การขาดเครือข่ายกับชุมชน องค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ ให้ทุนทำโครงการบริการวิชาการกับสังคม ทั้งนี้เมื่อผนวกเข้ากับปัญหาอุปสรรคจากสถาบัน โดยเฉพาะการขาดนโยบายและการสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติภารกิจด้านนี้อย่างจริงจัง ตลอดจนการขาดพี่เลี้ยงและและระบบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการวิชาการกับ สังคมแก่อาจารย์ เป็นต้น จึงยังทำให้อาจารย์ไม่มีจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพการ ให้บริการวิชาการแก่สังคมมากขึ้น

1.5 คณาจารย์ไม่เข้าใจบทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน

เจกเช่นการทำภารกิจอื่น (.645) พบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐและเอกชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจขอบเขตของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและไม่สามารถ เชื่อมโยงศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เข้ากับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้ ทำให้อาจารย์มักทำกิจกรรม หรือโครงการในรายวิชาหรือเข้าร่วมกับสถาบันในการจัดกิจกรรมตามวันสำคัญตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย เช่น การแต่งกายด้วยผ้าไทย การถวายเทียนจำนำพรรษา การไหว้ครู การ

ลอยกระทง เป็นต้น มากกว่าการเชื่อมโยงการสื่อสารเข้ากับอนุรักษ์ ทำนุบำรุงและส่งเสริม
เผยแพร่วัฒนธรรม ที่เป็นรูปธรรมในหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย
การสื่อสารเพื่อส่งเสริมเผยแพร่งานวิจัย วัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสังคมไทย
 เป็นต้น

1.6 คณาจารย์เข้าไม่ถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก (.638)

ทั้งนี้เพราะสาเหตุหลักจากตัวอาจารย์เองใน 3 ประการ คือ 1) การขาดคุณสมบัติและความ
พร้อมในการทำวิจัยตามเกณฑ์ของแหล่งทุน อาทิ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำ
วิจัย ผลงานวิชาการและการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ 2) การขาดความรู้เกี่ยวกับแหล่งทุน
วิจัยภายนอกและเครือข่ายทุนวิจัย 3) การขาดเครือข่ายวิจัยกับอาจารย์ในสาขาโดยเฉพาะ
อาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินและรับรองข้อเสนอ
โครงการวิจัยทั้งในและต่างสถาบัน

นอกจากนั้น การเข้าไม่ถึงแหล่งทุนภายนอกยังอาจมีสาเหตุจากสถาบัน
โดยเฉพาะการขาดความสามารถในการหาทุนจากภายนอกของสำนักวิจัยของสถาบันหรือ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสาเหตุจากแหล่งทุนเอง โดยเฉพาะการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มงวด
มากเกินไปจนปิดกั้นโอกาสนักวิจัยรุ่นใหม่และปัญหาความเป็นธรรมในการจัดสรรทุน ทำให้ทุน
วิจัยส่วนใหญ่มักกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มอาจารย์ที่อาวุโส มีคุณวุฒิและ/หรือ ตำแหน่งทางวิชาการ มี
ประสบการณ์และชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับข้อมูลของ สกศ. (2550) ที่ระบุว่า ใน
อนาคตการสนับสนุนการวิจัยจากรัฐจะมีเฉพาะบางด้านเท่านั้น งานวิจัยที่เห็นผลในระยะสั้นจะ
ได้รับการสนับสนุนสูงกว่า นอกจากนั้นอาจารย์หน้าใหม่ นักวิจัยหน้าใหม่มีโอกาสการเข้าถึง
แหล่งทุนน้อย (สกศ., 2550) และข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ขณะนี้ มีทุนวิจัยไปต่างจังหวัดมากเลย ยังหาคนไปทำไม่ได้

ไม่ใช่ว่าหาทุนไม่ได้ ไม่รู้ปัญหาอยู่ที่ตรงไหนที่ไม่รู้ เพราะเราไม่ได้คลุกคลี
กับใน มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด อาจจะต้องหาแทนที่เป็นรุ่นที่เป็นหัวหน้า
โครงการ เพื่อที่จะให้น้องใหม่ได้เริ่มต้นทำ วิธีนี้อาจจะเป็นถือว่าจุดเริ่มต้นได้
แต่ อีกปัญหาที่พบ ก็คือ การกระจุกตัวของเครือข่ายที่รับทุนวิจัยจากภายนอก
ทำให้ไม่ได้สร้างคนใหม่ได้ตามวัตถุประสงค์ของทุน เช่น สสส. สกว. มีทุนไป
ต่างจังหวัดแล้วก็เป็นทีมเดิมๆ ที่เขาจะมีพี่อาวุโสอยู่ในแต่ละที่ แต่การ
กระจายตัวในส่วนของสมาชิกในเครือข่าย นี่ไม่รู้ว่าเขาได้สร้างเครือข่ายใหม่ๆ
หรือว่ายังเป็นกลุ่มเดิมที่ขอทุนในปีนี้ ปีหน้าก็ยังเป็นกลุ่มนี้ไม่ได้กระจายไปก็จะ
เป็นปัญหา (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17. กรกฎาคม 2549)

1.7 คณาจารย์ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ.กำหนด (.623) มักพบว่าเป็นปัญหามากสำหรับอาจารย์รุ่นอาวุโส เนื่องจากมีความพร้อมด้านฐานะ ชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากประชาคมวิชาการอยู่แล้ว ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการจนถึงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น กลัวเสียหน้าหากผลงานวิชาการไม่ผ่านการประเมิน ไม่ชอบให้คนอื่นมาอ่านหรือประเมินผลงานวิชาการ หรือไม่เชื่อมั่นในกระบวนการประเมินผลงานวิชาการ เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์รุ่นใหม่ที่มองเห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นวิธีการสร้างชื่อเสียง รายได้จากเงินประจำตำแหน่งและช่วยให้ตนเองมีโอกาสด้านอื่นๆ เช่น เป็นกรรมการหลักสูตรหรือ เป็นผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา และ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

สรุป ปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 1 การขาดความรู้และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก ประกอบด้วย ปัญหาอุปสรรคที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ โดยกลุ่มปัญหาหลัก คือ การขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิจัย การขาดความรู้และทักษะการเขียนผลงานวิชาการ การขาดความรู้และทักษะการให้บริการวิชาการกับสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้อาจารย์ไม่ได้เรียนรู้การทำงานในวิชาชีพวิทยาศาสตร์ไม่เห็นประเด็นปัญหาวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยขององค์กรวิชาชีพ ไม่มีโอกาสเข้าไม่ถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกที่มักมีการประเมินคุณภาพของข้อเสนอโครงการวิจัยสูงกว่าหน่วยงานภายในสถาบัน ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากไม่มั่นใจในการเขียนผลงานวิชาการ และทำวิจัย หรือมีทัศนคติเชิงลบต่อการทำตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและไม่ต้องการให้มีใครมาประเมินผลงานวิชาการที่เขียนขึ้น เป็นต้น ปัญหากลุ่มนี้จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการพัฒนาผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในบริบทของสังคมไทยในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเขียนหนังสือ ตำรา และเอกสารประกอบการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์อย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนั้น ปัญหากลุ่มนี้ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยในสาขา ดังนี้ 1) ปริมาณผลงานวิจัยที่มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 2) การขาดงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์ในบริบทของไทย 3) การขาดการทำวิจัยที่มุ่งตอบสนองความต้องการและการใช้ประโยชน์ในองค์กรวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และชุมชน 4) การทำวิจัยที่ซ้ำๆ กันทั้งในแง่ของเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัยเนื่องจากไม่ได้ติดตามความ

ก้าวหน้าของการทำวิจัย 5) การขาดความครอบคลุมในประเภทและสาขาที่ทำวิจัย ส่วนมากเน้นศึกษาสื่อมวลชนขณะที่หลายสาขามีจำนวนงานวิจัยน้อยมากและขาดผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยเฉพาะด้าน เช่น งานวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์ การสื่อสารระหว่างประเทศ การสื่อสารองค์กร เป็นต้น 6) การมีโครงการวิจัยในลักษณะของชุดโครงการที่มีผลกระทบต่อสังคมน้อยมาก และ 7) การวิจัยที่ไม่ทันกับพัฒนาการของสื่อหรือวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีสื่อสาร

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาส่วนบุคคลกลุ่มที่ 1 การขาดความรู้ และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลัก จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลพบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับปริญญาโทถึงปริญญาเอกมีแนวโน้มว่าส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพใกล้เคียงกัน

ด้วยเหตุนี้ จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติภารกิจหลักเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์รุ่นกลาง โดยแนวทางการพัฒนาอาจารย์ควรทำพร้อมกับทั้งการพัฒนาในระดับบุคคลและในระดับสถาบัน คณะหรือสาขา ในระดับบุคคล อาจารย์ควรเน้นที่การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัยและทักษะต่างๆ ควบคู่กับการศึกษาทฤษฎีระเบียบที่เกี่ยวกับงานวิชาการที่ทันสมัย อยู่เสมอ การพัฒนาคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างความยอมรับ ควบคู่กับการมีเครือข่ายส่วนบุคคลกับอาจารย์อาวุโสต่างสถาบัน นักวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ตนเองมีโอกาสในการรับทุนวิจัย และให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกได้มากขึ้น ส่วนในระดับสถาบัน คณะหรือสาขา ควรมีนโยบายสนับสนุนและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติภารกิจหลักและบทบาทการพัฒนาตนเองของอาจารย์ให้ชัดเจน พร้อมๆ กับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการวิจัยควบคู่กับทักษะการปฏิบัติภารกิจให้บริการวิชาการกับสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ถูกต้องแก่อาจารย์อย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาในระดับสถาบันเพื่อเชื่อมโยงระหว่างสถาบัน อุดมศึกษา และระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์เข้าด้วยกัน มีระบบสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อเอื้อให้อาจารย์นิเทศศาสตร์สามารถทำวิจัยหรือทำโครงการให้บริการวิชาการที่บูรณาการศาสตร์ด้านการสื่อสารในการแก้ปัญหาชุมชน และสังคมในวงกว้างร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตามกำหนดเวลา ด้วยการปรับระเบียบและขั้นตอนการให้ทุนวิจัย ทุนทำ

โครงการบริการวิชาการกับสังคม การเบิกจ่ายที่คล่องตัว การลดภาระงานสอน การมีระเบียบ การลาพัก และให้แรงจูงใจ เช่น ให้รางวัล ค่าตอบแทน มีระเบียบการพิจารณาความดีความชอบ ที่ให้ความสำคัญกับภารกิจทุกด้านทั้งการวิจัย และการบริการวิชาการกับสังคมและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้อาจารย์ในสาขาได้ฝึกทักษะและประสบการณ์จากการลงมือทำ จริงๆ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ และสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จัก และการเขียนผลงาน วิชาการที่มีคุณภาพจากประสบการณ์ตรงและจากการวิจัยซึ่งยังเป็นช่องว่างสำหรับสาขานิเทศ ศาสตร์ได้มากขึ้น

กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาท ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหา รวม 3 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความ สำคัญของปัญหา ดังนี้

2.1 คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง (.903) พบว่า อาจารย์บางส่วน โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นอาวุโสไม่ได้ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและ วิชาชีพ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งความ เคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้สำหรับนำมาใช้ในการสอน การวิจัย การให้บริการ วิชาการกับสังคมในสาขานิเทศศาสตร์ทำให้ไม่ทันเหตุการณ์และไม่ได้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ทันการณ์ ทั้งนี้สาเหตุหลัก อาจเป็นเพราะตัวอาจารย์เองที่ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ หรือขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่สำหรับการสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัยได้ด้วยตนเองตลอดเวลารวมถึงสาเหตุจากสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสื่อสารและคอมพิวเตอร์ ทำให้อาจารย์ มีปัญหาในการติดตามและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการขาดหน่วยงานกลางหรือปัญหาการ สื่อสารภายในคณะหรือสาขาในการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ทันการณ์และ ต่อเนื่อง จึงยังทำให้อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา บทบาททางวิชาชีพมากขึ้น

2.2 คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจ รักและขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (.870) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่ระบุว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ที่สำคัญประการแรกคือ ความ ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง ผลการศึกษา ของ สกศ. (2550) ที่ระบุว่า การขาดแรงจูงใจ กล่าวคือ

หากอาจารย์ผู้สอนขาดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอาจส่งผลให้การพัฒนาตนเองของอาจารย์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรได้ และ วิวัฒน์ชัย อุตถากร (2528) ที่กล่าวว่า อาจารย์บางกลุ่มเป็นพวก “เกาะกินในระบบ” ... เป็นพวกเข้าชามเย็นชาม ทำน้อยแต่อยากได้มาก หากินกับตำราเก่า คำบรรยายเก่าๆ ล้าสมัย หลอกลูกศิษย์ลูกหาไปวันๆ

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า เป็นปัญหาสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ ที่ไม่ได้ตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ด้วยความรักและศรัทธาในวิชาชีพนี้อย่างแท้จริง แต่มองวิชาชีพอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เป็นวิชาชีพที่น่าสนใจ ได้รับความนิยม หรือสามารถสร้างชื่อเสียงได้ ทั้งนี้เพราะความนิยมในสาขานิเทศศาสตร์ นอกจากนั้นบางส่วนอาจเข้ามาด้วยระบบพรรคพวก เส้นสาย หรือการเร่งรับอาจารย์ผู้สอนเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาที่มีจำนวนมากโดยปราศจากระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติและศักยภาพเพียงพอ ทำให้วิชาชีพอาจารย์เป็นเพียงทางผ่านหรือการรองานอื่นมากกว่าเป็นเหตุให้อาจารย์ไม่สนใจการพัฒนาตนเองและ/หรือขาดศักยภาพในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ดังได้กล่าวในตอนต้น

2.3 คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎี และการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ (.798) การขาดความสามารถพื้นฐานที่กล่าวมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก การวิจัย การขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากความรู้ด้านทฤษฎี การวิจัยและภาษาอังกฤษมีผลมากต่อการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ความสามารถในการสอนหลักสูตรนานาชาติ การเข้าร่วมประชุมวิชาการนานาชาติ ส่วนความสามารถด้านคอมพิวเตอร์มีผลอย่างมากต่อการสืบค้นติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยทางอินเทอร์เน็ต การสร้างสรรค์งานวิจัยและผลงานวิชาการที่รวดเร็วขึ้น การพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัยและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน และผู้เรียนในระบบการเรียนการสอนทางไกล เป็นต้น ซึ่งกำลังได้รับความสนใจในสาขาวิชาต่างๆ และสาขานิเทศศาสตร์ สอดคล้องกับข้อมูลของ สกอ. (2550) ที่ระบุว่า หลายสถาบันได้มีการจัดซื้อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาจำนวนมากแต่ขาดแคลนผู้มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยยังคงมีแนวโน้มจะเกิดสภาพการณ์เช่นนี้ต่อเนื่องอีก 5 ปี

นอกจากนั้น ยังพบว่า การที่อาจารย์โดยรวมขาดความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือ ทำให้สอนได้ในเชิงทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม อาจารย์ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติการ ทั้งนี้สาเหตุหลักอาจเป็นเพราะมองไม่เห็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเมื่อเทียบกับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการขาดแคลนเทคโนโลยี คุรุภัณฑ์

และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการวิชาชีพวิทยาศาสตร์ทำให้ไม่สามารถฝึกทักษะพื้นฐานการใช้เครื่องมือที่ต่อเนื่องแม้จะเข้ารับการอบรมก็ตาม ด้วยเหตุนี้ วิธีการเรียนการสอนจึงเน้นให้เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการหรือนักศึกษารุ่นพี่เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาในลักษณะของเจ้าหน้าที่หรือช่างเทคนิคหรือผู้ใช้อุปกรณ์มากกว่าการให้คำแนะนำ ซึ่งเน้นที่เอื้อต่อการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ผลงาน ขณะที่อีกหลายสถาบันไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ แต่ใช้วิธีการเชิญอาจารย์พิเศษมาสอนรายวิชาปฏิบัติการ ทำให้นักศึกษามีผลงานส่งตามกำหนดแต่ขาดคุณภาพและความเป็นมืออาชีพตามที่องค์วิชาชีพคาดหวัง เนื่องจากอาจารย์กลุ่มนี้ไม่มีเวลามากพอในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาอย่างใกล้ชิดซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบ่มเพาะทักษะวิชาชีพวิทยาศาสตร์

สรุป ปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 2 การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยปัญหาทั้ง 3 ข้อ มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน เนื่องจากการที่คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรักและขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง จึงไม่สนใจติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพของตนเอง กอปรกับการที่อาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎีและการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รวมถึงการใช้อุปกรณ์สมัยใหม่สำหรับการปฏิบัติการวิชาชีพวิทยาศาสตร์ จึงยิ่งทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่ติดตามความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อการหยุดนิ่งในวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากไม่ได้พัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจทั้งที่มีประสบการณ์สอนมานาน ปัญหาข้อนี้จึงควรได้รับการแก้ไขด้วยการพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีทักษะพื้นฐานที่กล่าวตลอดเวลา รวมทั้งทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบให้อยู่ในระดับที่สามารถให้คำชี้แนะแก่นักศึกษาได้ โดยมีวิธีการส่งเสริมให้อาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ในขณะที่การรับอาจารย์ใหม่ประจำสาขาควรกำหนดคุณสมบัติทั้งด้านความรู้และความมุ่งมั่นตั้งใจและความรักในวิชาชีพอาจารย์ควบคู่กัน ในด้านความรู้ควรเน้นคุณวุฒิสายตรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณวุฒิปริญญาเอก ความรู้พื้นฐานทางภาษา เทคโนโลยีสื่อสาร การวิจัย ตลอดจนความสามารถในการใช้เครื่องมือประจำห้องปฏิบัติการ และทักษะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการสอนแขนงวิชาต่างๆ เช่น ความสามารถในการเขียนบท การผลิตและตัดต่อด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับสาขาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ความสามารถในการเขียน ถ่ายภาพข่าว และใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับออกแบบและจัดหน้าสิ่งพิมพ์ การจัดทำเวปเพจสำหรับสาขาสิ่งพิมพ์และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาส่วนบุคคล กลุ่มที่ 2 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า มีเพียงตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ 1) ประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ และ 2) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

การที่กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ไม่เกิน 5 ปี ซึ่งเป็นอาจารย์รุ่นใหม่ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาการขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพน้อยกว่าอาจารย์รุ่นกลางอาจเป็นเพราะการมีประสบการณ์ที่น้อยกว่าทำให้มองข้ามปัญหา นอกจากนี้ อาจารย์รุ่นใหม่มักมีความรู้พื้นฐานด้านภาษา ทฤษฎีและทักษะทางวิชาชีพที่ทันสมัย และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ได้ดีกว่า และยังจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้เนื้อหาและกรณีตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในการสอนมากกว่า อาจารย์รุ่นกลางที่มักเริ่มทำงานบริหาร ส่วนการมีภาระงานสอนภาคปฏิบัติ 12 คาบ/สัปดาห์ ตระหนักในปัญหาข้อนี้มากกว่ากลุ่มที่ภาระงานสอนภาคปฏิบัติมากกว่านั้น สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มที่สอน 12 คาบ/สัปดาห์ เป็นคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งตระหนักว่าการมีจำนวนชั่วโมงสอนมากๆ เพื่อประโยชน์ในการคิดภาระงานและสร้างรายได้พิเศษทำให้ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพด้านอื่น

ดังนั้น สาขาจึงควรเน้นการพัฒนาอาจารย์ประจำทั้งอาจารย์รุ่นใหม่และรุ่นกลางที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยทำพร้อมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบันเช่นเดียวกับปัญหากลุ่มที่ 1 โดยการพัฒนาระดับบุคคลนั้น อาจารย์แต่ละคนควรพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสอนสาขานิเทศศาสตร์โดยเฉพาะทักษะด้านภาษา ทักษะการวิจัย และทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ ทั้งนี้เพื่อการวางแผนพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ในระยะยาว ขณะที่การพัฒนาจากสถาบันควรเน้นเสริมสร้างศักยภาพพื้นฐาน ศักยภาพด้านวิชาการและวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ อาจารย์เพิ่มขึ้น พร้อมกับแก้ปัญหาต้นเหตุด้วยการวางระบบการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่สาขานิเทศศาสตร์ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพอาจารย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พร้อมกับมีข้อตกลงการปฏิบัติงาน (term of reference: TOR) ไว้ในสัญญาจ้าง ที่กำหนดให้อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นไปตาม

แผนพัฒนาภายในระยะเวลาที่กำหนด ควบคู่กับการประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ขณะนี้ อาจารย์ประจำก็ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรักและยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพมากขึ้น ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่กล่าวว่า “ต้องหาวิธีว่าจะทำอย่างไร ให้อาจารย์มีใจรักที่จะสอน น่าจะเป็นเรื่องจริยธรรมของอาจารย์ เพราะเมื่ออาจารย์มีใจรักก็จะตั้งใจสอนให้ดี มีคุณภาพ และพัฒนาตนเองทุกอย่าง” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก ,สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2549) โดยสถาบัน คณะ หรือสาขาควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบและ พัฒนาศักยภาพ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นโดยเฉพาะภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์ และทักษะการปฏิบัติภารกิจหลักทุกด้านอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับมีระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทุกด้าน และระบบสนับสนุนงบประมาณและ เวลาสำหรับการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ที่สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาทักษะทาง วิชาการ วิชาชีพและทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เป็นประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาตนเอง ดังผลการศึกษาของ Clay (1999) ที่พบว่าปัจจัยที่ช่วยให้อาจารย์เต็มใจที่จะยอมรับและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสอน โดยเฉพาะการสอนทางไกลได้ง่ายขึ้น คือ โอกาสในการเข้าถึงนักศึกษาที่อยู่ไกล ความท้าทายทางปัญญาและโอกาสในการพัฒนาแนวคิด ใหม่ๆ การให้เวลาและเงินรางวัลตอบแทน การให้โอกาสในการทำวิจัย การสร้างแรงจูงใจในการ ใช้เทคโนโลยี การยกย่อง ชื่นชม การให้บริการของหน่วยงานสนับสนุน ความสะดวกในการ ทำงาน การได้พัฒนาคุณภาพการสอน และความยืดหยุ่นในแง่ของเวลา

กลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัญหา รวม 3 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

3.1 สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนา บทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่ (750) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญสำหรับอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม ปัญหาด้านการเงินและภาระครอบครัวทำให้อาจารย์ ในสาขาส่วนหนึ่งยังเน้นสร้างรายได้จากการสอนภาคพิเศษมากเนื่องจากค่าตอบแทนในวิชาชีพ อาจารย์ที่น้อยมาก ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อระดับสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการด้วย และการพัฒนา ตนเองด้านอื่น นอกเหนือจากการมีปัญหาด้านอื่นเช่น ความรับผิดชอบในการสอนภาคปกติ การทำงานบริหาร การทำงานเฉพาะกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบัน และความรับผิดชอบ ในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาสาขาวิชาสาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนมาก ทำให้มีเวลาในการพัฒนา ตนเองน้อยลง ดังนั้น หากสถาบันมีระเบียบการให้ทุนและเวลาเพียงส่วนเดียว รวมทั้งไม่มี

ระเบียบการลาพัก (sabbatical leave) เพื่อศึกษาต่อหรือทำผลงานวิชาการ จะยิ่งทำให้อาจารย์ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

“ความเป็นปัจเจกของอาจารย์แต่ละคน และครอบครัวทำให้การพัฒนาหลายอย่างไม่ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ แต่ถ้าถามว่าเมื่อไม่ได้แล้วคุณจะทำอย่างไร ตรงนี้ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารมองเหมือนกัน ถ้าเรามองว่าคุณจะต้องโตขึ้น แต่คนของเราก้าวไปไม่ได้ ด้วยข้อจำกัดของคนแต่ละคนที่พูดไปแล้ว เราจะหาคนนอกเข้ามาแทน นั่นคือ อาจารย์ต้องรับรู้จุดนี้ ถ้าไม่ก้าว คนอื่นเข้ามาแล้วเราจะมามองว่าผู้บริหารไม่สนับสนุนเราไม่ได้นะ (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2549)

3.2 การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองในขณะเดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ (.735) เป็นปัญหาที่พบมากสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ที่ยังใช้ระเบียบการให้เวลาในการศึกษาต่อเพียงบางส่วน โดยที่อาจารย์ยังต้องมาปฏิบัติงานสอนในบางวัน ซึ่งต่างจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระเบียบอนุญาตให้ข้าราชการสามารถลาศึกษาต่อเต็มเวลาสำหรับหลักสูตรภาคปกติได้ ส่วนกรณีของหลักสูตรภาคพิเศษนั้น สถาบันมักมีเงื่อนไขให้อาจารย์ลาศึกษาต่อเพียงบางเวลามากกว่า อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ เป็นพนักงานอัตราจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบางแห่งยังไม่มีระเบียบการลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลา จึงมักกำหนดให้อาจารย์ศึกษาต่อหลักสูตรภาคพิเศษโดยใช้เวลาเพียงบางส่วนแทน ขณะที่เมื่ออาจารย์ส่วนหนึ่งต้องหาเวลารว่างมาศึกษาต่อโดยไม่ผ่านการอนุญาตจากสถาบัน จากระเบียบการลาศึกษาต่อที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และความไม่เท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว รวมทั้งปัญหาจากอาจารย์เอง โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการประจำก็คือ การเลือกที่จะศึกษาต่อพร้อมกับปฏิบัติงานสอนไปพร้อมกัน จึงเน้นการศึกษาต่อหลักสูตรภาคพิเศษแทนหลักสูตรภาคปกติ หรือขอกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนสำเร็จการศึกษา ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ศาสตร์และการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยอันเป็นปรัชญาของการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกได้

3.3 คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงาน

วิชาการ (.725) พบว่า คณาจารย์บางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ แบบใหม่ที่ขาดความชัดเจนโดยเฉพาะการทำวิจัยซึ่งเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเขียนผลงาน วิชาการรูปแบบต่างๆ โดยไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์ด้านคุณภาพและขนาดของ งานวิจัยที่เหมาะสมต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับต่างๆ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนในชั้นเรียนจริงโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจ เอกสารประกอบการสอนนอกเหนือจากการใช้ผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษาในภาค การศึกษาที่ผ่านมาซึ่งมักพบว่ามีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติมากทั้งภายในสถาบันและต่าง สถาบัน ดังจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ มักไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการ ประเมินผลการสอนในชั้นเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจเอกสารประกอบการสอนเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายสถาบันมักมีข้อกำหนดให้มีการ ประเมินผลการสอนในชั้นเรียนจริง หากแต่ในทางปฏิบัติจะมีการประเมินผลการสอนในชั้นเรียน จริงหรือไม่ขึ้นขึ้นกับดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากนั้น อาจารย์บางส่วนมีทัศนคติเชิงลบต่อกระบวนการพิจารณา ผลงานวิชาการทั้งในส่วนของ การแทรกแซงจากผู้บริหารสถาบันและปัญหาจากกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจผลงานวิชาการที่มักพบว่ามีปัญหาเชิงอคติ ระบบพรรคพวก การขาด ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ลึกซึ้งและสอดคล้องกับผลงานวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการ หรือขาดความรอบคอบในการตรวจพิจารณาผลงานวิชาการอื่นเนื่องจากจำนวนผลงาน วิชาการมีมากกว่าจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ไม่มีเวลามากพอสำหรับการอ่านผลงาน เป็นต้น ทำ ให้อาจารย์ส่วนหนึ่งโดยเฉพาะอาจารย์อาวุโส รู้สึกไม่มั่นใจในความรู้ความเชี่ยวชาญของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจึงไม่ชอบให้ใครประเมินผลงานที่ตนเขียนและไม่สนใจกับการเขียนผลงาน วิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะกลัวถูกถ่มถุย หรือเสียหน้าหากผลงาน วิชาการไม่ผ่านการประเมิน ขณะที่อาจารย์บางส่วนโดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ยังขาดความ เชื่อมั่นในความรู้ความเชี่ยวชาญของตนเอง เป็นต้น ทัศนคติเชิงลบที่กล่าวเป็นปัญหาสำคัญ ต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง ดังข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“เป็นปัญหาเชิงทัศนคติ หรือการไม่ยอมรับในวัฒนธรรมการประเมินของไทย สักเท่าไร ปัญหานี้เป็นมานานแล้วโดยเฉพาะสมัยก่อน อาจารย์อาจจะเก่ง แต่ไม่ชอบให้ใครมาอ่าน มาประเมิน มาตัดสินงานของเรา เพราะเรารู้สึกว่า เราเป็นผู้รู้ตรงนี้ เราศึกษาค้นคว้ามามาก เหมือนกับกระบวนการวิจัยที่ต้อง

มีการประเมินและให้คำแนะนำ ตรงนี้เป็นปัญหามากนะ ทำให้บั่นทอนความ
 รู้สึกหลายๆ อย่าง เลยไม่ค่อยมีใครทำ ถ้าเทียบกับอาจารย์รุ่นใหม่จะคุ้นเคย
 กับการถูกประเมินและมีแรงจูงใจอยากได้ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่า
 อาจารย์อาวุโสที่รู้สึกว่าตนเองมีพร้อมทุกด้านอยู่แล้ว แต่ปัญหาของอาจารย์
 รุ่นใหม่ก็คือความรู้ด้านการวิจัยและการเขียนข้อเสนอองานวิจัย และความไม่
 มั่นใจหรือไม่มีความรู้ในการเขียนผลงานวิชาการว่าควรเขียนแบบใด และ
 เขียนแล้วจะนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้หรือไม่” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์,
 23 สิงหาคม 2549)

สรุป ปัญหากลุ่มที่ 3 ปัญหาสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคล ได้แก่
 สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัว การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองในขณะเดียวกันยัง
 ต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติ และการไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงาน
 วิชาการ ล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ทุก
 ด้าน เนื่องจากภาระครอบครัว และภาระงานสอนทำให้อาจารย์ไม่มีเวลา งบประมาณสำหรับการ
 พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และเมื่อผนวกเข้ากับการมีทัศนคติเชิงลบต่อระบบการพิจารณา
 ผลงานวิชาการทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งหยุดนิ่งและไม่สนใจการพัฒนาตนเองนอกจากการสอน
 ภาคพิเศษภายในและต่างสถาบันฯและงานอื่นๆ ที่สร้างรายได้แน่นอน

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาส่วน
 บุคคลกลุ่มนี้จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรอายุ การพัฒนาคุณวุฒิ และการดำรง
 ตำแหน่งทางวิชาการ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความ
 สำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อาจารย์
 ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่
 ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ ส่วนอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการประเมินระดับความ
 สำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

การที่อาจารย์ที่มีอายุร่นกลางประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้
 มากกว่าอาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์รุ่นอาวุโส อาจเป็นเพราะเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงของการสร้าง
 ครอบครัว ขณะที่ก็เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองในด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ
 และการบริหารมากกว่ารุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงของการสะสมประสบการณ์สอนและรุ่นอาวุโสที่มัก
 ผ่านประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในระดับหนึ่งทำให้มีความกังวลกับปัญหากลุ่มนี้มากกว่า

เช่นเดียวกับกลุ่มที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นที่ต้องให้เวลากับการศึกษามากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ศึกษาต่อทำให้เห็นความสำคัญของปัญหาครอบครัว ค่าใช้จ่าย ภาระงานสอน และทัศนคติที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์มากกว่า เช่นเดียวกับอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการที่ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งนี้เพราะเป็นคนส่วนใหญ่ที่ต้องการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หากแต่ยังขาดความมั่นใจ รวมถึงต้องการเวลาในการศึกษาค้นคว้า สะสมความรู้และประสบการณ์สำหรับการเขียนผลงานวิชาการและทำวิจัยตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ กพอ. มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นอาจารย์รุ่นกลางหรือรุ่นอาวุโส ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีรายได้จากเงินประจำตำแหน่ง และมักได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจผลงานวิชาการ ทำให้มีสถานภาพทางครอบครัวและเศรษฐกิจที่มั่นคงและมั่นใจกับระบบการพิจารณาผลงานวิชาการของสถาบันฯ มากกว่า

จากข้อค้นพบทำให้สามารถสรุปได้ว่า ปัญหากลุ่มนี้ควรได้รับความสนใจจากผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนไม่แตกต่างกัน โดยเน้นแก้ปัญหาค่าตอบแทนเป็นเบื้องต้น ควบคู่กับการให้ความจริงใจกับการพัฒนาอาจารย์และการสร้างทัศนคติเชิงบวกแก่อาจารย์ทุกรุ่น โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นกลางเพื่อผลักดันให้มีความมั่นใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการได้เร็วขึ้นเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนและการตกผลึกความรู้ที่มากพอ โดยแนวทางการพัฒนาควรเน้นทั้งการพัฒนาในระดับบุคคลและการพัฒนาในระดับสถาบัน ทั้งนี้การพัฒนาในระดับบุคคล อาจารย์แต่ละคนควรฝึกการบริหารเวลาระหว่างการทำงาน การพัฒนาตนเอง และครอบครัวให้สมดุล ส่วนระดับสถาบัน แนวทางการพัฒนารุ่นกลางรวมถึงอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพควรเน้นที่การให้เวลา และงบประมาณสำหรับการศึกษาระดับปริญญาเอกด้วยการปรับระเบียบการให้ทุนและเวลาการศึกษาต่ออย่างเต็มที่ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์และทักษะการวิจัยให้เข้มแข็งขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญในการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ และเน้นให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีต่อการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพของตนเองในระยะยาว ขณะที่อาจารย์รุ่นอาวุโสที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการควรเน้นที่การสร้างทัศนคติเชิงบวกโดยเฉพาะการสร้าง ความมั่นใจในระบบการพิจารณาผลงานที่เป็นธรรม พร้อมกับมีระบบให้ความช่วยเหลือในการสืบค้น จัดพิมพ์และระเบียบการลาพักเพื่อทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการศึกษาวิจัย การเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อตนเอง นักศึกษา สาขาและสถาบันต่อไป

2. ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

จากผลการจัดกลุ่มตัวแปรปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา ทั้ง 7 กลุ่ม และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาที่จัดกลุ่มได้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ปัญหารวม 7 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่าง ๆ ให้ได้รับเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง (.798) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตร์โดยรวม โดยเฉพาะในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลบางแห่งซึ่งมีสถานภาพเป็นเพียงโปรแกรมหรือสาขาวิชานั้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่กล่าวถึงพบในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการที่โครงการต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสาขาหรือคณะ มักประสบปัญหาไม่ผ่านการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง เช่น งบประมาณสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์ เทคโนโลยีและห้องปฏิบัติการของสาขา การจัดทำโครงการจัดตั้งคณะ การของบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ และการขออัตราอาจารย์ใหม่เพื่อให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. เป็นต้น ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนและการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองที่เต็มตามศักยภาพมากขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่กล่าวว่า "ผู้บริหารสาขามักขาดทักษะการนำเสนอโครงการ ทักษะการ lobby การเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ทักษะการเล่นการเมือง การขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น ทำให้ขาดความมั่นใจ และความกล้าหาญเชิงจริยธรรมในการต่อสู้ เป็นปากเป็นเสียงเพื่อนักศึกษา อาจารย์และสาขา" (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2549)

1.2 ผู้บริหารสถาบัน/คณะ ขาดความจริงใจและจริงจังต่อการสนับสนุน เช่น ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ พุดเชิงนโยบายแต่ไม่ได้ผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นต้น (.789) พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รองลงมาคือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่ศึกษาปัญหาการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของไทยและพบว่าปัญหา

สำคัญก็คือ การขาดความจริงจังของผู้บริหารในการพัฒนาอาจารย์ โดยประเด็นที่พบมากเป็น เรื่องการให้ทุนและเวลาในการศึกษาต่อ การให้ทุนและเวลาในการทำวิจัย การสนับสนุนการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ดังเช่น การไม่อนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อหลักสูตรหรือสถาบันที่ไม่มี ชื่อเสียง มีนโยบายให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยจำกัดทุนวิจัย ในวงเงินที่ต่ำมากจนไม่สามารถทำวิจัยได้หรือมีคณะกรรมการพิจารณาหลายชั้นตอนโดยมีการ แจ้งผลการพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย มีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ขอตำแหน่งทาง วิชาการด้วยวาจา หากแต่กำหนดกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความยุ่งยาก หรือมีเงื่อนไขให้เงินประจำตำแหน่งเพียงครั้งเดียวหรือไม่ให้เงินประจำตำแหน่งใดๆ ทั้งสิ้น เป็น ต้น รวมทั้งพูดหรือเขียนนโยบายการพัฒนาอาจารย์เป็นลายลักษณ์อักษรเพียงเพื่อให้มีหลักฐาน สำหรับการตรวจประกันคุณภาพการศึกษาโดยไม่มีการผลักดันสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ปราบปรามการฉ้อโกงที่กล่าวสร้างความท้อแท้แก่อาจารย์ จนทำให้หยุดนิ่งกับการพัฒนาตนเองในที่สุด

1.3 ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดความรู้และความเข้าใจว่าการพัฒนา อาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรอาจารย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (.770) เป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนโดยรวมไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการปล่อยให้การพัฒนาอาจารย์เป็นบทบาทของอาจารย์แต่ละคน แทนที่จะเป็น การกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ที่ สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ทิศทางการพัฒนาสาขา คณะและสถาบัน ทำให้การ พัฒนาเป็นแบบต่างคนต่างพัฒนาตนเอง สะเปะสะปะ ขาดเป้าหมาย ไม่สามารถนำมาใช้เป็น ศักยภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนดขึ้น และไม่สามารถรองรับการขยายตัวของ สาขาและหลักสูตร ตลอดจนการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้

1.4 ผู้บริหารระดับสถาบันให้ความสำคัญกับสาขานิเทศศาสตร์น้อยกว่า สาขาอื่น (.749) เป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนเช่นกัน โดยมีสาเหตุ หลักมาจากการขาดความเข้าใจในศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์หรือความเข้าใจศาสตร์ที่ไม่เพียงพอ ปัญหาเชิงอคติทั้งความชอบในศาสตร์สาขาต่างๆ ที่ไม่เท่ากัน หรือการที่ผู้บริหารระดับสถาบัน เป็นอาจารย์ที่สังกัดสาขาหรือคณะอื่นที่ไม่ใช่ในสาขานิเทศศาสตร์ ทำให้มักสนับสนุนงบประมาณในการ พัฒนาสาขาที่ตนสังกัดมากกว่า ตลอดจนปัญหาเชิงนโยบายหรือจุดเน้นในการสร้างและดำเนิน กิจการของสถาบันทำให้ไม่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา อาจารย์ในสาขา เป็นปัญหาต่อการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคนและการ พัฒนาความก้าวหน้าของสาขานิเทศศาสตร์โดยตรง

1.5 ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดบารมี เช่น ขาดตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือขาดคุณวุฒิที่เหมาะสม (.692) เป็นปัญหาที่พบมากในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็กในต่างจังหวัด เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่มักมีผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ที่มีความพร้อมทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มักเชิญนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จหรืออาจารย์ที่เกษียณอายุราชการจากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการมาดำรงตำแหน่งบริหารระดับคณบดี ทั้งนี้ การที่กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็กประสบปัญหาข้อนี้ เป็นเพราะการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทาง วิชาการทำให้ไม่สามารถสรรหาหรือแต่งตั้งผู้บริหารคณะหรือสาขาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่าง แท้จริง นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มักใช้ ระบบการสรรหาผู้บริหารด้วยการลงคะแนนเสียงสนับสนุนจากเพื่อนอาจารย์ อย่างไรก็ตาม ระบบ การสรรหาที่เน้นระบบพรรคพวกมากกว่าการสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ และ ศักยภาพการบริหารอย่างแท้จริง รวมทั้งการที่อาจารย์อาวุโสมักไม่สนใจงานบริหารจึงสนับสนุน ให้อาจารย์รุ่นใหม่ขึ้นมาทำตำแหน่งบริหารทั้งที่ขาดความพร้อมและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการ บริหารงาน จึงยิ่งทำให้ผู้บริหารสาขาขาดบารมีและศักยภาพด้านการบริหารมากขึ้น เป็นปัญหา ต่อการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์ทั้งหมด

1.6 ในการพัฒนาด้านการบริหาร อาจารย์ที่สนใจงานบริหารแต่ขาด โอกาสทำให้ไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร (.646) เป็นปัญหาที่พบมากทั้งใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสาเหตุหลักจากระบบ พรรคพวกที่มักทำให้อาจารย์ในสาขาที่สนใจหรือมีศักยภาพไม่มีโอกาสในการทำงานบริหารทั้ง ในระดับสาขา คณะ และระดับสถาบัน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ เลือหรือแต่งตั้งผู้บริหารสาขาหรือคณะทุกตำแหน่ง โดยระดับคณบดี ธรรมเนียมปฏิบัติที่นิยม ทำก็คือ การเชิญอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียง ส่วน ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางในตำแหน่งต่างๆ จะขึ้นอยู่กับความเห็นชอบและความพึงพอใจ ของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก ประเด็นปัญหาที่กล่าว ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัด สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สนใจและมีความสามารถด้านการบริหารถูกปิดกั้นโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าด้านการบริหารในตำแหน่งสำคัญไปโดยปริยาย

1.7 สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ

เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง (.629) เป็นปัญหาที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งไม่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการใดๆ ทั้งสิ้น ขณะที่บางสถาบันให้ความสำคัญกับการอบรมให้อาจารย์เข้าใจเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแบบใหม่ และ/หรืออบรมทักษะการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ หากแต่ไม่มีนโยบายจ่ายเงินประจำตำแหน่งแก่อาจารย์ หรือจ่ายเงินประจำตำแหน่งเพียงครั้งเดียว ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการ

สรุป ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 1 ปัญหาการขาดธรรมาภิบาล คุณสมบัตินี้ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับข้อมูลของ สกอ. (2550) ที่พบว่าสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมละเลยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถาบัน โดยเฉพาะสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะยังมีผู้บริหารสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่เข้าใจบทบาทของสภามหาวิทยาลัยและการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ เกิดความย่อหย่อน ผลประโยชน์ทับซ้อน ความไม่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ปราศจากทิศทาง ขาดนวัตกรรมการศึกษา ตลอดจนปัญหาในการสรรหาผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อนักศึกษาและประชาคม

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 1 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า อายุ คณะที่สังกัด กลุ่มสถาบันที่สังกัด การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การที่อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา กลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะ อาจารย์รุ่นกลางอยู่ในระหว่างการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพทำให้เห็นปัญหา การความเป็นธรรมในการให้โอกาสในการพัฒนาที่เท่าเทียมกันมากกว่ากลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ที่ยัง เน้นพัฒนางานสอน และอาจารย์รุ่นอาวุโสที่มักมีตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการทำให้ มีโอกาสในการพัฒนาด้านต่างๆ มากกว่า ส่วนการที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิติศาสตร์ประเมิน ระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นอธิบายได้ว่าการสังกัดคณะ นิเทศศาสตร์ทำให้ได้รับงบประมาณและการสนับสนุนทรัพยากรมาก หากแต่สาขาก็ยังพบ ปัญหาอคติจากผู้บริหารระดับสูงที่เห็นความสำคัญของคณะมากน้อยแตกต่างกันไป แต่การ สังกัดคณะอื่นที่ไม่ใช่ในเทศศาสตร์ทำให้สาขาขาดอิสระ ไม่เติบโต และไม่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณ อัตราค่าจ้าง และทรัพยากรสำหรับการผลักดันโครงการต่างๆ รวมทั้งยังสกัดกั้น หนทางการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารของอาจารย์ในสาขามากขึ้นไปอีก สอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่า อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความ สำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอาจเป็นเพราะ ปัจจุบันการเปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตร์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชานั้น ทำให้ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาอาจารย์ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ในกลุ่ม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมักมีจำนวนอาจารย์ที่เป็น ข้าราชการประจำและพนักงานอาจารย์ใกล้เคียงกันโดยที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้ปรับระเบียบการ พัฒนาอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มให้มีความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง โดยเฉพาะโอกาสในการพัฒนา คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่มักมีสถานภาพเป็นคณะนิติศาสตร์โดยตรงทำให้มีงบประมาณ ทรัพยากร และการให้โอกาสแก่อาจารย์ในการพัฒนาที่เท่าเทียมกันมากกว่า

ส่วนการที่อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการประเมินระดับความสำคัญของ ปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจเป็นเพราะการมีตำแหน่งทางวิชาการทำให้ มักได้รับโอกาสในการรับตำแหน่งบริหาร และโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ มากกว่า ทำให้มองข้ามหรือไม่เห็นปัญหาการขาดธรรมาภิบาลหรือโอกาสในการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกันที่ เกิดขึ้นภายในสถาบัน ส่วนการที่อาจารย์ที่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเมินระดับ ความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอาจเป็นเพราะ อาจารย์ในกลุ่มนี้มักเป็นอาจารย์รุ่นใหม่หรืออาจารย์รุ่นกลาง ซึ่งต้องการโอกาสและการส่งเสริม

สนับสนุนจากสถาบันฯ มากกว่ากลุ่มอาจารย์อาวุโสจึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากดังกล่าว

จากข้อค้นพบข้างต้น ทำให้กล่าวอ้างได้ว่าปัญหากลุ่มนี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจหลักอื่นๆ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารของผู้บริหารในระดับคณะและสาขาเป็นอันดับต้นๆ ทั้งนี้เพราะส่งผลให้อาจารย์เบียดหาย ขาดความรักในสถาบันและไม่มีขวัญกำลังใจต่อการพัฒนาตนเองและสาขาวิชา ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ให้โอกาสการพัฒนาทุกด้านแก่อาจารย์อย่างเท่าเทียมและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อขวัญกำลังใจ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน อันจะนำมาสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการของสถาบันในที่สุด

กลุ่มที่ 2 ปัญหาการจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผล

การสอน ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

2.1 **คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอน (.904)** พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง เนื่องจากการไม่มีระบบการประชุมอาจารย์ในสาขาหรือในคณะเพื่อร่วมกันกำหนดรายวิชาที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของอาจารย์แต่ละคนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ และการประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดอัตรากำลังผู้สอนประจำภาคการศึกษาให้สอดคล้องกัน ทำให้หัวหน้าภาควิชามักเป็นผู้กำหนดอาจารย์ผู้สอนโดยเน้นให้ความสำคัญกับการจัดรายวิชาที่อาจารย์เคยสอนมาก่อนเป็นหลัก ซึ่งมีผลให้อาจารย์บางส่วนโดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ไม่กล้าปฏิเสธรายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอนและไม่ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับคุณวุฒิ สาขาที่สังกัดและการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการในอนาคต

2.2 คณาจารย์อยากมีโอกาสที่จะได้สอนในรายวิชาที่ถนัดแต่มี

อาจารย์ผู้สอนอยู่ทำให้ต้องสอนรายวิชาอื่นที่ไม่ถนัด (.898) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่ง โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีมักได้รับมอบหมายรายวิชาสอนที่เหลืออยู่ แทนการได้สอนรายวิชาที่ตรงกับประสบการณ์หรือคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้ด้วยสาเหตุสำคัญคือ เป็นวิชาที่มีอาจารย์ประจำหรืออาจารย์อาวุโสเป็นเจ้าของรายวิชาอยู่ ผู้บริหารสาขาจึงไม่กล้าดึงรายวิชาของอาจารย์ผู้สอนท่านอื่นเพื่อนำมาเปลี่ยนผู้สอนใหม่ให้เหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์ ทั้งนี้เพราะเกรงปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้น ขณะที่อาจารย์รุ่นใหม่ก็ไม่กล้าเรียกร้องรายวิชาสอนที่ถนัดและมีประสบการณ์โดยตรงจากผู้บริหารสาขาและอาจารย์รุ่นอาวุโสที่รับผิดชอบรายวิชานั้นอยู่ ปัญหาข้อนี้ทำให้อาจารย์รุ่นใหม่ที่ไม่ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ ประสบการณ์และความถนัด ส่วนอาจารย์ที่สอนประจำรายวิชาได้นานมากเกินไปโดยไม่มีการปรับเปลี่ยนก็อาจจะละเลยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพราะคิดว่าตนเองแม่นยำในเนื้อหา สอนได้อยู่แล้ว ทำให้คุณภาพการสอนต่ำลงได้ เป็นผลเสียต่อนักศึกษาที่จะไม่ได้รับความรู้ที่ลึกซึ้งจากอาจารย์ที่เชี่ยวชาญมากกว่า

2.3 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนในรายวิชาที่ไม่มีความถนัด ทำให้เกิด

ความเครียดและไม่สามารถสอนได้ดี (.838) ปัญหาข้อนี้มีความสัมพันธ์สืบเนื่องกับทั้ง 2 ข้อที่กล่าวข้างต้น และพบในสถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่ง โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ซึ่งมักได้มอบหมายให้สอนรายวิชาเชิงแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 ที่มีการเปิดสอนหลายหมู่เรียน เช่น หลักและทฤษฎีการสื่อสารเบื้องต้น วาทยวิทยา เป็นต้น หรือสอนรายวิชาที่ขาดทักษะที่เหมาะสม เช่น การพูด และ การพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งที่อาจารย์ยังพูดไม่ชัดเจนหรือมีปัญหาการออกเสียง หรือไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เป็นต้น การมอบหมายรายวิชาสอนที่อาจารย์ไม่ถนัด ขาดพื้นฐานความรู้เดิม และขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม ทำให้ต้องศึกษาค้นคว้ามาก และสอนจากการอ่านตำรามากกว่าสอนจากความเข้าใจ และต้องฝืนปรับตัวให้เข้ากับรายวิชาสอนทั้งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของอาจารย์ นอกจากนั้น อาจารย์บางส่วนยังได้รับมอบหมายให้สอนรายวิชาสอนที่หลากหลายและข้ามสาขาที่ไม่ตรงกับคุณวุฒิและความถนัด ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาการสอนและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จนอาจทำให้อาจารย์รุ่นใหม่บางคนออกจากอาชีพเนื่องจากไม่ได้รับการยอมรับจากนักศึกษา ขณะที่ตนเองก็ขาดความมั่นใจ และไม่สามารถสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายได้ดี

2.4 ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

(.601) ข้อค้นพบที่ได้สอดคล้องกับ อุดุลย์ วิริยเวชกุล (2541) ที่กล่าวถึงปัญหาการประเมินผลการสอนว่าเป็นเรื่องที่สถาบันให้ความสนใจแต่เพียงผิวเผินโดยให้นักศึกษาประเมินว่าอาจารย์มีความสามารถในการ “ป้อน” ได้ดีมาน้อยเพียงใด โดยที่นักศึกษาไม่ต้อง “ออกแรง” อาจารย์ผู้ใด “เอาใจ” นักศึกษามาก ให้คะแนน “เวอร์” เข้าไว้ นักศึกษายิ่งชอบ ทั้งนี้ที่รู้ว่าไม่เอาไหนเลย อาจารย์ประเภทนี้ “ดีไม่ดี” อาจได้รางวัลอาจารย์ดีเด่นไปเลยก็ยิ่งเคยมี ผู้ตัดสินก็ตัดสินไปด้วยความเกรงใจหรือด้วยวัตถุประสงค์อื่น เรื่องอย่างนี้ผู้คน “หัวเราะ” กันทั้งคณะ ทั้งมหาวิทยาลัยก็ยิ่งเคยมี ไม่สนใจเรื่องความสามารถของอาจารย์ในการสร้างนิสัยความสนใจใฝ่รู้ให้แก่นักศึกษา หรือการพัฒนาให้นักศึกษาสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง”

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า ปัญหาของระบบการประเมินผลการสอนที่เน้นเป้าหมายที่การวัดความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการวัดที่คุณภาพการสอน และผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม ทั้งนี้อาจมาจากสาเหตุหลัก 5 ประการ คือ 1) การใช้เทคนิควิธีการประเมินผลการสอนที่ไม่สมดุล ดังจะเห็นได้จากการใช้การประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการวัดประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่น เช่น การดูแฟ้มสะสมผลงานสอน การประเมินสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริงทั้งความสามารถในการสอน การใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน การประเมินผลการสอนโดยเพื่อนอาจารย์ หรืออาจารย์อาวุโส 2) การขาดระบบตรวจสอบคุณภาพการประเมินผลการสอน โดยเฉพาะความตั้งใจ การจ้างเพื่อนนักศึกษาให้ประเมินผลการสอนแทน โดยเฉพาะการประเมินผลทางอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ นักศึกษาประเมินผลแบบไม่ตั้งใจหรือให้เพื่อนให้ประเมินผลให้ 3) คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการสอนที่ไม่สอดคล้องกับธรรมชาติการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานิเทศศาสตร์ แต่เป็นการใช้เครื่องมือกลางที่ใช้สำหรับประเมินผลการสอนทุกสาขาวิชา 4) การขาดเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาที่มีสิทธิ์ในการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การเข้าชั้นเรียน ผลการเรียน บุคลิกภาพและความตั้งใจในการเรียนของนักศึกษา และ 5) การขาดวุฒิภาวะของนักศึกษาที่ขาดความตั้งใจในการเรียน มีผลการเรียนอ่อนและมีอคติต่อผู้สอน ทำให้บิดเบือนข้อมูลมากกว่าการประเมินผลการสอนตามสภาพที่เป็นจริง สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“พอหมดเทอมเราจะมีภาระประเมินผลนะที่ดูผลก็พอใช้ได้นะว่าสอนอะไรไป นักศึกษาพอใจมากน้อยแค่ไหน แต่ถ้าจะไปถึงระดับที่ว่าความรู้ที่เราสอนมันมีการพัฒนาหรือเปล่า นักศึกษาไม่รู้หรือ โอเคสอนสนุก มีเนื้อหาพอสมควร เขาก็พอใจนะ ผลก็ออกมาดีเหมือนกันแต่ความรู้มันก็วนอยู่ในอ่าง อาจารย์ไม่ได้เพิ่มพูนความรู้ของตัวเอง วิสัยทัศน์ก็ยังคับแคบ ก็จะมีบางคนที่ชวนขวายเป็นเพิ่มพูนความรู้ด้วยการไปเรียนต่อ” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2549)

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้อาจารย์ที่ตั้งใจหรือเข้มงวดกับการเข้าชั้นเรียนที่ตรงเวลา เข้มงวดกับการสอน การให้งานมากและยาก ตลอดจนวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของนักศึกษาแบบตรงไปตรงมา มักมีผลการประเมินการสอนต่ำ จนเสียกำลังใจและท้อแท้กับการเข้มงวดนักศึกษา จนต้องปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าถ่ายทอดความรู้ที่เต็มที และที่ร้ายแรงกว่านั้น คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษาซึ่งจะทำให้อาจารย์สามารถละลายคุณภาพการสอนแต่มีผลการประเมินการสอนที่ดีขึ้น ขณะที่บางส่วนโดยเฉพาะอาจารย์ใหม่อาจรู้สึกท้อแท้และออกจากระบบทำให้เสียอาจารย์ที่ดีอย่างน่าเสียดาย

สรุป ปัญหาการบริหารจัดการ กลุ่มที่ 2 การจัดรายวิชาสอนและคุณภาพของการประเมินผลการสอน ทั้ง 4 ข้อมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเด่นชัด โดยการขาดอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอน การไม่มีโอกาสสอนในรายวิชาที่ถนัดเนื่องจากมีอาจารย์ผู้สอนอยู่ และการได้รับมอบหมายให้สอนรายวิชาที่ไม่ถนัด ทำให้อาจารย์ไม่มีความสุขในการสอนเกิดความเครียดและไม่สามารถสอนได้ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของอาจารย์ และยังอาจส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการสอนที่ไม่ดีหากนักศึกษามีความเป็นกลางและมีวุฒิภาวะในการประเมินผลการสอนตามสภาพความเป็นจริง และเมื่อผนวกระหว่างปัญหาเกี่ยวกับการจัดรายวิชาสอนที่ไม่เหมาะสมกับปัญหาของระบบการประเมินผลการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าคุณภาพการสอน ก็ยิ่งทำให้อาจารย์ต้องเอาตัวรอดด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษาหรือลดความเข้มงวดในการสอนลงเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นผลเสียต่อการพัฒนาทั้งตัวอาจารย์และนักศึกษามากขึ้นไปอีก

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหากลุ่มที่ 2 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ประสพการณ์สอนในสาขา ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และการพัฒนาคุณวุฒิ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีประสพการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน โดยการที่อาจารย์ที่มีประสพการณ์สอนน้อยหรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าผู้ที่มีประสพการณ์สอนนานกว่า หรือมีคุณวุฒิสูงกว่า เป็นเพราะกลุ่มที่มีประสพการณ์สอนน้อยและมีคุณวุฒิปริญญาตรีมักเป็นกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ ที่ไม่กล้าเรียกร้องรายวิชาสอนที่ถนัดและตรงกับความสนใจ เพราะเกรงถูกตำหนิจากผู้บริหาร และเกรงปัญหาขัดแย้ง กับเจ้าของรายวิชาเดิม ซึ่งมักเป็นอาจารย์อาวุโส ขณะที่อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ เป็นเพราะการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสอนรายวิชาที่ตรงกับคุณวุฒิ สาขาวิชาที่สังกัดและความต้องการในการพัฒนาความเชี่ยวชาญว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมต่อการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาเดียวกับที่สังกัด การก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงความเชื่อมโยงสู่ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถกล่าวได้ว่า คณะหรือสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหากลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน โดยแนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการให้อาจารย์แจ้งรายวิชาที่ต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญ พร้อมกับจัดประชุมอาจารย์ในสาขาเพื่อร่วมกันจัดรายวิชาใหม่ให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ประสพการณ์วิชาชีพ และสาขาที่รับผิดชอบ และควรจัดประชุมอาจารย์ทุกภาคการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาการจัดการสอน และร่วมกันจัดอัตรากำลังผู้สอนให้เหมาะสม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการสอนเป็นทีมในรายวิชาต่างๆ ทั้งที่เปิดสอนเพียงหมู่เรียนเดียวหรือหลายหมู่เรียนเพื่อลดอัตราทางวิชาการและความเป็นเจ้าของรายวิชา ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างอาจารย์ในสาขาด้วยกัน ตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การเขียนเอกสารตำรา

การสร้างเทคนิควิธีสอน สื่อการสอน ออกแบบกระบวนการและเครื่องมือสำหรับประเมินผลการเรียนของนักศึกษาที่สอดคล้องกับรายวิชา รวมถึงกระบวนการหรือเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการสอนของอาจารย์ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับธรรมชาติของสาขานิเทศศาสตร์ เพื่อให้สามารถวัดความเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้หลายมิติ ทั้งความพึงพอใจ ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาที่ได้จากการเรียนที่ต่อเนื่องตลอดทั้งภาคการศึกษา แทนการวัดเพียงครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศและกลไกสนับสนุนการวิจัย ประกอบด้วย
 ปัญหา รวม 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

3.1 กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมากทำให้เกิดความ

ท้อแท้ เหนื่อยหน่าย (.829) เป็นปัญหาที่พบมากทั้งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ดังจะเห็นได้จากการที่สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีขั้นตอนการตรวจและอนุมัติข้อเสนอโครงการวิจัยที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน การเคร่งครัดรูปแบบ (format) การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การวิพากษ์วิจารณ์ข้อเสนอโครงการวิจัยของคณะกรรมการในเชิงลบมากกว่าการให้กำลังใจสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ รวมถึงอคติในการพิจารณาจัดสรรทุนให้กับอาจารย์อาวุโส หรืออาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร หรือให้กับพรรคพวกเป็นอันดับแรก เป็นต้น ทั้งนี้กระบวนการขอทุนวิจัยจากภายในสถาบัน มักดำเนินการผ่านคณะหรือสาขาซึ่งอาจจะมี/ไม่มีการพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย ในกรณีที่มีการกลั่นกรองในระดับสาขา/คณะ จะมีกรรมการในระดับสาขา หรือระดับคณะ เป็นผู้ตรวจข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เสนอโครงการในการนำไปปรับแก้ไขก่อน ส่งผ่านข้อเสนอโครงการวิจัยไปยังสำนักวิจัยของสถาบันซึ่งมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการอนุมัติงบประมาณ สนับสนุนข้อเสนอโครงการวิจัยของอาจารย์ โดยส่วนใหญ่มักมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับตรวจพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย และให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการปรับแก้ไขข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบางสถาบันอาจกำหนดให้อาจารย์ต้องนำเสนอโครงการวิจัยด้วยวาจาต่อคณะกรรมการพร้อมกับรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วย ซึ่งบ่อยครั้งที่พบข้อมูลว่าอาจารย์รู้สึกเสียหน้า ท้อแท้ เหนื่อยหน่ายต่อการขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัย และขาดความมั่นใจในการทำวิจัย เนื่องจากได้รับการวิจารณ์จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในเชิงลบ ต้องปรับแก้ไขข้อเสนอโครงการวิจัยหลายรอบทั้งในด้านเนื้อหาและรูปแบบ (format) รวมถึงไม่ได้รับการอนุมัติงบประมาณสนับสนุน ทั้งจากสาเหตุด้านคุณภาพของข้อเสนอโครงการวิจัยที่ไม่

สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และ/หรือ อคติของคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุน ที่มักกำหนดอาจารย์ที่สมควรจะได้รับทุนวิจัยไว้แล้ว เป็นต้น

ข้อมูลที่กล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Koerner (2005) ที่ระบุว่า การที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีประสบการณ์ในเชิงบวกและเชิงลบต่อคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจพิจารณางานวิจัย เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ฝ่ายที่แตกต่าง กัน นั่นคือ อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่มองกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบหรือจับผิดจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์เชิงลบมากที่สุด ขณะที่อาจารย์ที่มองผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเสมือนหุ้นส่วน หรือเพื่อนร่วมกระบวนการวิจัยจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์เชิงบวกมากที่สุด งานวิจัยเสนอให้ทั้ง 2 ฝ่าย พัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน อันจะนำมาสู่การผลิตผลงานวิจัย ที่ดีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับกระบวนการ จัดสรรทุนวิจัยภายในสถาบัน ดังนี้

“การกำหนดให้อาจารย์ต้องเขียนตามรูปแบบ (format) ที่กำหนดไว้ให้ บางครั้งเคร่งครัดเกินไป สิ่งนี้ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ เช่น อาจารย์บางคนไป เอาเครื่องมือวัดมาจากต่างประเทศ ก็บอกให้แปลเพราะอ่านไม่ออก เลยไม่อนุมัติผ่านต้องแปลมาก่อน ถามว่าอาจารย์จะแปลได้อย่างไรต้อง ขออนุญาตก่อน นี่คือจุดที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ จริงๆต้องดูทุกคณะ ทุกสาขา ว่ามีวิธีวิจัยอย่างไร ไม่ใช่ใช้เกณฑ์กลาง เพราะงานวิจัยแต่ละสาขาอาจเขียน ไม่เหมือนกัน เช่น การวิจัยวรรณกรรม วิจัยด้านนิเทศศาสตร์ เขาจะ เขียนหัวข้อวิจัยเหมือนกันไหม แต่ที่นี้ วิจัยมันมีกำหนดแบบเดียวหรือ คนที่ออกระเบียบเองก็ยังไม่รู้เลยว่าวิจัยมีกี่วิธี วิจัยนั้นมีแบบทดลองและ ไม่ทดลองเท่านั้นเอง วิธีวิจัยแบบทดลอง คุณไม่มีรูปแบบให้เขาเขียน คุณจะ ไปบังคับให้เขาเขียนได้อย่างไร นี่คือปัญหาจากความไม่รู้ ที่นี้ถ้าระเบียบ กว้างแล้วเจ้าหน้าที่รู้เขาจะบอกว่าตรงนี้อ่อนโลมนะ แต่อาจารย์ต้องปรับนะ ให้คล้ายกับรูปแบบ (format) ที่มีอยู่ พอบอกให้แก่ อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็น ก็จะเป็นโอเค ไม่เอาแล้ว ตรงนี้มันไม่ได้ประโยชน์ในทางปฏิบัติ นอกจากนั้น ยังมีเรื่องที่แปลกกว่านี้อีก คือ เงินนะมี แต่ขออนุมัติมาให้เท่านั้นเท่านั้น มันติดขัดด้วยเงื่อนไขการปฏิบัติและการสนับสนุนที่จริงจัง แล้วเวลาของ อาจารย์ก็ไม่ค่อยมีอยู่แล้ว ในการพัฒนาถ้าเคร่งครัดกฎระเบียบมากเกินไป อาจารย์บางคนที่มีศักยภาพในการพัฒนาได้ อาจไม่มีโอกาส เบื่อหน่าย หรือหมดกำลังใจที่จะทำไปเสียก่อน ยิ่งกว่านั้น บางคนยังจะได้เงิน

สนับสนุนมากกว่าที่ขออีก แบบนี้มันก็มี มันไม่ถูกต้อง ถ้าคนรู้และเข้าใจ
วิจัย ก็จะไม่เอือมระอา ไม่อยากที่จะทำ บางคนไม่ทำเลย แก่ 2 ครั้ง 3 ครั้ง
เรื่องแบบนี้เป็นทุกมหาวิทยาลัยนะไม่ใช่เฉพาะที่นี้ะพอเสนอขึ้นไปต้อง
เป็นแบบนี้แบบนี้ ผมไปถามมาหลายที่แล้ว (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์
3 สิงหาคม 2549)

**3.2 ในการพัฒนาด้านการวิจัย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนภายในสถาบันที่
เพียงพอ (827)** เป็นปัญหาที่พบมากในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มักตั้งงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยไว้น้อยเกินไป
หรือกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับกรวิจัยแต่ละเรื่องต่ำเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพ
ที่ต้องการและกระบวนการขอทุนที่ยุ่งยากซับซ้อนในการพิจารณาอนุมัติข้อเสนอโครงการวิจัยทำ
ให้ไม่สามารถสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำวิจัยภายในสถาบันได้อย่างแท้จริง ดังจะเห็น
ได้จากการกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการทำวิจัยโดยเฉลี่ยไม่เกิน 30,000 บาท/เรื่อง โดย
ไม่มีระบบการให้ค่าตอบแทนแก่อาจารย์ที่ทำวิจัย ทำให้ไม่สามารถจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัย หรือ
ทำวิจัยที่ไม่มีคุณภาพเพียงเพื่อให้มีผลงาน เนื่องจากเกรงว่าจะต้องออกค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหาก
กำหนดขนาดหรือขอบเขตของงานวิจัยใหญ่เกินไป ซึ่งจะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ
ขนาดใหญ่ที่มักมีทุนวิจัยในวงเงินที่มากพอสามารถจูงใจให้อาจารย์ในสาขาทำวิจัยได้มากกว่า
ประเด็นปัญหาข้อนี้ส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพงานวิจัย ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพ
ด้านการวิจัยของอาจารย์อย่างมาก

**3.3 ขาดการเปิดกว้างให้คณาจารย์ทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจเนื่องจาก
นโยบายสนับสนุนทุนวิจัยที่มักกำหนดหัวข้อหรือบังคับทิศทางกรวิจัยมากกว่าให้อิสระ
ในการวิจัยตามความสนใจ (.790)** เป็นปัญหาที่พบมากทั้งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและ
เอกชน ไม่ว่าจะเป็นการขอทุนวิจัยของสถาบันและการขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกโดยผ่าน
สำนักวิจัยของสถาบันก็ตาม เนื่องจากหัวข้อวิจัยที่จะได้รับทุนสนับสนุนมักต้องอยู่ในแผนหรือ
กรอบกรวิจัยที่สำนักวิจัยกำหนด ซึ่งกรอบกรวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มักอิงตาม
แผนวิจัยระดับชาติของสภารวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่เน้นกรวิจัยเชิงประยุกต์ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วน
หรืองานวิจัยที่อยู่ในวาระแห่งชาติมากกว่ากรวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในสาขา ประเด็นข้อนี้จึง
เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่อยู่ใน
ในความสนใจของอาจารย์ รวมทั้งความสอดคล้องกับคุณวุฒิ สาขาที่สังกัด และแผนพัฒนาขั้นสูง
ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เนื่องจากการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับแผน

หรือทิศทางการวิจัยของสถาบันและแหล่งทุนมักไม่ผ่านการพิจารณาจัดสรรทุน หรือให้ทุนวิจัยที่น้อยจนไม่จูงใจให้อาจารย์สนใจทำวิจัย จนอาจทำให้อาจารย์ในสาขาทำวิจัยตามกระแส และหลากหลายจนไม่สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้อย่างแท้จริง เป็นปัญหาต่อการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น

3.4 การขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับนักวิจัยด้านนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่ (.681) เป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้ด้วยสาเหตุหลัก ได้แก่ จำนวนอาจารย์รุ่นอาวุโสที่น้อยกว่าอาจารย์รุ่นกลางและรุ่นใหม่ อาจารย์อาวุโสมักมีประสบการณ์วิจัยน้อยและส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก การขาดการยกย่องให้เกียรติ ให้ค่าตอบแทน หรือมีระบบการประเมินผลความดีความชอบแก่อาจารย์อาวุโสที่มีศักยภาพในการเป็นที่เลี้ยงแก่อาจารย์รุ่นใหม่ ในด้านการวิจัยหรือการเขียนผลงานวิชาการ เป็นต้น ขณะที่มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ มักเป็นปัญหาการขาดระบบการยกย่องให้เกียรติ ให้ค่าตอบแทน หรือมีระบบการประเมินผลความดีความชอบแก่อาจารย์รุ่นอาวุโส ทำให้การพัฒนาเป็นแบบตัวใครตัวมัน ด้วยเหตุนี้ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงมักเชิญอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ มาเป็นที่ปรึกษาด้านการวิจัย หรือผู้อ่านผลงานวิจัย การทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือการสร้างเครือข่ายวิจัยกับอาจารย์อาวุโสจากต่างสถาบันที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว. สสส. และ วช. ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เช่นเดียวกัน เป็นต้น

สรุป ปัญหากลุ่มที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศและกลไกสนับสนุนด้านการวิจัย สอดคล้องกับ สกศ (2550) ที่ระบุว่า หากสถาบันต่างๆ ไม่ได้พัฒนางานด้านวิจัยในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ งานวิจัยจะเกิดขึ้นเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมเท่านั้น ทั้งนี้เพราะจำนวนคณาจารย์ที่เป็นนักวิจัยหรือทำงานด้านการวิจัยมีไม่มากนักและทำงานได้จำกัดเนื่องจากมีภารกิจการสอนมาก ขณะที่การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยจากภาครัฐไม่เพียงพอส่งผลให้พัฒนางานวิจัยในสาขาต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มไม่ก้าวหน้ามากเท่าที่ควร ทั้งนี้ปัญหาทั้ง 4 ข้อ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างมากและเป็นปัญหาสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการวิจัยของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เนื่องจากการขาดแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยที่น้อยเกินไป กระบวนการขอทุนที่ยุ่งยากหลายขั้นตอน การเน้นให้ทุนสนับสนุนหัวข้อวิจัยที่สอดคล้อง

กับกรอบทิศทางการพัฒนางานวิจัยของสถาบัน อคติในการจัดสรรทุนให้กับพรรคพวก และการขาดพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ ทำให้อาจารย์ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัย เกิดความท้อแท้ และ/หรืออาจเสียความมั่นใจในการทำวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาในกลุ่มที่ 3 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาในกลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาในกลุ่มนี้ใกล้เคียงกัน

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาจึงควรเริ่มที่การปรับระเบียบและกลไกการขอทุนสนับสนุนโครงการวิจัยให้ง่ายขึ้น ที่เน้นให้อาจารย์ในการทำวิจัยมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ให้ตก พร้อมกับเพิ่มวงเงินงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้อาจารย์ขอทุนวิจัยมากขึ้น นอกจากนี้ สถาบันวิจัย คณะหรือสาขาวิทยาศาสตร์ควรมีบทบาทในการหาทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น พร้อมกับมีระบบสนับสนุนการทำวิจัยแก่อาจารย์รุ่นใหม่ที่ดีพอ โดยเฉพาะการมีบุคลากรให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยทุกขั้นตอน การมีระบบการทำวิจัยเป็นทีม การจัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์วิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และสาขาอื่นๆ การจัดหาที่ปรึกษา หรืออาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ทำวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์ ทั้งจากในสถาบันและต่างสถาบันสำหรับให้คำแนะนำแก่อาจารย์ด้วยการยกย่องให้เกียรติ หรือมีระบบการให้ค่าตอบแทนแก่อาจารย์อาวุโสที่ให้คำแนะนำและช่วยผลักดันให้งานวิจัยเสร็จสิ้น เพื่อให้อาจารย์อาวุโสรู้สึกภาคภูมิใจและมีส่วนในการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่มากขึ้น

กลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ ประกอบด้วยปัญหา 3 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ได้ ดังนี้

4.1 การขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน (.864) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ที่มักไม่มีหน่วยให้บริการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ครบวงจรแก่อาจารย์ เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หรือมหาวิทยาลัยรังสิต เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากการที่สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มักใช้วิธีการจัดฝึกอบรมเทคนิคการผลิตสื่อสมัยใหม่ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการสร้างสื่อการเรียนแบบ e-learning และการให้ทุนในการจัดทำสื่อการเรียน เป็นต้น เพื่อให้อาจารย์จัดทำสื่อด้วยตนเอง โดยจัดตั้งหน่วยงานไอทีที่สนับสนุนทำหน้าที่ติดตั้ง ดูแลเบิกจ่ายและซ่อมบำรุงไอทีที่สนับสนุน

ประจำห้องเรียนเท่านั้น การมีหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้บริการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ครบวงจรจะช่วยให้อาจารย์สามารถมีเวลาในการผลิตเนื้อหาที่มีคุณภาพ และพัฒนาทักษะการสอนผ่านสื่อสมัยใหม่ได้แทนที่จะให้อาจารย์ต้องรับผิดชอบทำงานทุกด้านทั้งหมด

4.2 ปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

(.813) พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะการขาดเครื่องปรับอากาศ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยประจำห้องเรียนสำหรับการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องขยายสัญญาณภาพ (LCD) การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านระบบ LAN เพื่อการสืบค้นข้อมูล และนำเสนอกรณีศึกษาในวิชาชีพนิตศาสตร์ได้โดยตรง เป็นต้น นอกจากนี้สำหรับห้องพักอาจารย์พบว่ายังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังจะเห็นได้จากการไม่มีห้องพักส่วนตัวสำหรับอาจารย์แต่ละคนที่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น สร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ผลิตสื่อการเรียนการสอน และทำวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเป็นการส่วนบุคคล ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและห้องทำงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานในฐานะนักวิชาการ การสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ที่สามารถดึงดูดความสนใจและสร้างผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้แก่นักศึกษาซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสาขานิเทศศาสตร์

4.3 สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์

สมัยใหม่ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ วิชาชีพนิตศาสตร์ (.811) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ที่มักไม่ลงทุนกับการจัดซื้ออุปกรณ์สำหรับห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการวิชาชีพนิตศาสตร์ และบุคลากรสนับสนุนประจำสาขาที่พอเพียง คงมีเพียงมหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่บางแห่งเท่านั้นที่มีงบประมาณสำหรับการจัดซื้อทรัพยากร ตลอดจนจ้างบุคลากรสายสนับสนุนและเจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการครบทุกสาขา ประเด็นปัญหาข้อนี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทั้งของอาจารย์และนักศึกษา ทำให้อาจารย์ขาดความสามารถในการใช้อุปกรณ์ด้านนิเทศศาสตร์ ทำให้เน้นสอนทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติดังผลการวิจัยในส่วนของสภาพปัญหาทั่วไปของสาขานิเทศศาสตร์ที่กล่าวในตอนต้น

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของผู้ช่วยสอน พบข้อมูลสำคัญว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่นิยมจ้างผู้ช่วยสอนเข้ามาช่วยอาจารย์ในการจัดเตรียมสื่อการสอน ให้ข้อแนะนำแก่นักศึกษาในขณะเรียน สอนเสริมความรู้ให้นักศึกษา และตรวจงาน เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายทำให้อาจารย์ต้องรับภาระงานที่กล่าวทั้งหมด โดยมีเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาเท่านั้นที่มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการจ้างนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเป็นผู้ช่วยสอนอย่างเป็นทางการ เป็นรูปธรรม ขณะที่ไม่มีเพียงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งเท่านั้นที่จ้างนิสิตศึกษารุ่นพี่มาเป็นผู้ช่วยสอนในรายวิชาปฏิบัติการ ทั้งที่การจัดห้องเรียนในปัจจุบันส่วนใหญ่ทั้งรายวิชาทฤษฎีและรายวิชาปฏิบัติการมักเป็นห้องเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักศึกษาจำนวนตั้งแต่ 60-100 คน หรือมากกว่านั้น ทำให้อาจารย์คนเดียวไม่สามารถดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้อย่างทั่วถึงเป็นผลเสียต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ปัญหาที่กล่าวยังทำให้อาจารย์ต้องรับภาระการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และการตรวจงานมากทั้งในเวลาสอนและนอกเวลาสอน จนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองทั้งด้านการสอนและด้านอื่นๆ

สรุป ปัญหากลุ่มที่ 4 สภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการ ได้แก่ การขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา ปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวย การขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่ ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพราะทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องรับภาระงานสอน การตรวจงาน การผลิตสื่อการสอน การให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาจำนวนมากทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนตามธรรมชาติของสาขาวิชา ตลอดจนปฏิบัติการกิจอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอนจนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเช่นอาจารย์หลายสาขาที่เน้นการสอนในชั้นเรียนมากกว่าการปฏิบัติ และรับผิดชอบนักศึกษาในจำนวนที่น้อยกว่า

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 4 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรคณะที่สังกัด กลุ่มสถาบันที่สังกัด และจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และมหาวิทยาลัย

เอกชน ขณะที่อาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ซึ่งสังกัดคณะนิติศาสตร์ โดยตรงประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่น อาจเป็นเพราะการสังกัดคณะนิติศาสตร์ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทุกด้านมากกว่าการมีสถานภาพเป็นเพียงโปรแกรมหรือสาขาวิชาที่สังกัดคณะอื่นๆ ส่วนการที่อาจารย์ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจเป็นเพราะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏเพิ่งเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกันการเปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตร์ก็มีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาในสังกัดคณะ

วิทยาการการจัดการ ทำให้ขาดความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนสาขานิติศาสตร์มากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบัน อุดมศึกษาซึ่งมักมีสถานภาพเป็นคณะนิติศาสตร์โดยตรงทำให้มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการที่พร้อมสำหรับการเรียนการสอนในสาขา มากกว่า ส่วนการที่อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีชั่วโมงสอนภาคปกติมากกว่า อาจเป็นเพราะการสอนที่น้อยกว่าทำให้อาจารย์มีเวลาในการผลิตสื่อ การจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนด้วยตนเองได้ในระดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนมากและมีปัญหาขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนการผลิตสื่อ ความไม่พร้อมในปัจจุบันทั้งกายภาพและการขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์การสอนเฉพาะสาขานิติศาสตร์โดยตรง จึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่า

ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตร์โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็ก จึงควรให้ความสำคัญกับการปรับสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนงานวิชาการมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดตั้งหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาสำหรับให้บริการอาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ครบวงจรมากกว่าทำหน้าที่เพียงผู้ให้บริการเบิกจ่าย ติดตั้ง และซ่อมบำรุงใส่ตักอุปกรณ์ การปรับปัจจัยแวดล้อมทั้งกายภาพในชั้นเรียนและในห้องพักอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนและมีชุดอุปกรณ์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ทันสมัย และบรรยากาศการทำงานที่ทำให้อาจารย์คุ้นเคยกับสื่อใหม่และกระตุ้นตนเองให้พัฒนาเทคนิคการสอนผ่านสื่อสมัยใหม่ได้เร็วขึ้น การจัดเตรียมงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่สำหรับห้องปฏิบัติการวิชาชีพ

นิเทศศาสตร์ เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง และการจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ และระบบผู้ช่วยสอนเพื่อเป็นหนทางในการเตรียมอาจารย์ใหม่ และแบ่งเบาภาระงานธุรการต่างๆ ที่อาจารย์ต้องทำทั้งหมดในปัจจุบัน จนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองด้านการสอน การวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ และบริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

5.1 หน่วยงานภายนอกมักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อสังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและอาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก (.794) พบว่า เป็นปัญหาสำหรับอาจารย์สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวม ยกเว้นมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มักได้รับทุนในการทำวิจัย หรือทำโครงการให้บริการวิชาการกับสังคมเนื่องจากชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถาบัน ควบคู่กับคุณวุฒิชื่อเสียงและประสบการณ์ของอาจารย์เอง ปัญหาข้อนี้ทำให้อาจารย์สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ตามไม่ทันเหตุการณ์ ไม่ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการเปิดโลกทัศน์และเปิดรับประสบการณ์จากภายนอก สอดคล้องกับ Rausch (1986: 83-84) ที่กล่าวว่า ว่างบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยและการเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการมักจัดสรรให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงมากกว่าอาจารย์รุ่นใหม่

5.2 ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์รู้สึกว่าคุณวุฒิมีอคติต่อผลงานและ/หรือตัวบุคคล ทำให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินผลงานและเพื่อนอาจารย์ที่ได้ยิน ได้ฟัง เกิดความรู้สึกท้อแท้ (.772) พบว่า เป็นปัญหาที่อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชา นิเทศศาสตร์แสดงความรู้สึกไม่เชื่อมั่นกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจพิจารณาผลงานวิชาการในหลายประเด็น ดังนี้ 1) การขาดความมั่นใจในแง่ของความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกับผลงานวิชาการ 2) การไม่เชื่อมั่นในความละเอียดรอบคอบของการตรวจผลงานวิชาการ 3) การมีอคติต่อผลงานวิชาการเนื่องจากการมีความเห็นที่ขัดแย้งหรือเป็น

ประเด็นที่ไม่สนใจ 4) การมีอคติต่อตัวอาจารย์โดยเฉพาะระบบพรรคพวก และอคติต่อสถาบัน ซึ่งหากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรู้จักคุ้นเคยกันก็อาจส่งผลให้ ผลงานวิชาการผ่านการประเมินได้โดยง่าย เป็นต้น

ปัญหาที่กล่าวทำให้อาจารย์รุ่นอาวุโสส่วนใหญ่มักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำ ผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง โดยเฉพาะการขอตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ทั้งนี้เพราะรับรู้ว่าการส่วนใหญ่ที่เสนอขึ้นไปมักไม่ผ่านการประเมิน และถูกตีตกทำให้เสียหน้า ประเด็นนี้ส่งผลให้สาขานิเทศศาสตร์มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการในระดับศาสตราจารย์เพียง 2 ท่านแม้ว่าจะมีรองศาสตราจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ จำนวนมากที่มีศักยภาพและคุณสมบัติพร้อมต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ศาสตราจารย์ก็ตาม ขณะที่อาจารย์รุ่นกลางและอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีอายุงานครบตามเกณฑ์การ ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งขาดความมั่นใจในความสามารถและคุณภาพการเขียน ผลงานวิชาการของตนเองอยู่แล้ว จึงยิ่งกลัวว่าผลงานวิชาการของตนเองจะไม่ผ่านการประเมิน ปัญหาที่กล่าวสอดคล้องกับข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“การที่ผลงานวิชาการมีน้อยหรือ ไม่มีการผลิตผลงานวิชาการ สาเหตุส่วนหนึ่งเป็นเพราะเกณฑ์การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งยังเป็นปัญหา พอตัวเองขึ้นไปเป็น รศ. ศ. ไปแล้วก็ตั้งมาตรฐานสูง จนคนอื่นจะขึ้นมาก็ไม่ได้ ทำให้คนที่อยากจะขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่อยากจะขอไปเลย รุ่นหลังก็บอกว่าจะไปขอทำไม ได้เงินไม่เท่าไร ไปหากินข้างนอกดีกว่า ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง จะพูดไปก็เป็นเรื่อง การขาดความรักความสามัคคีกัน มันแปลกดี มันแข่งขันกัน บางทีก็ไม่สร้างสรรค์” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2549)

5.3 แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบันไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์ (.759) เป็นปัญหา ที่พบในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขานิเทศศาสตร์โดยรวม เนื่องจากมีเพียงบางสถาบัน เท่านั้นที่มีการผลิตวารสารวิชาการในสาขาสำหรับเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการและ ผลงานวิจัยของอาจารย์เพื่อผลต่อการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ ผลงานวิจัยของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของแต่ละสถาบันให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ที่กำหนดโดย สกอ. เช่น วารสารของคณะนิเทศศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม วารสารของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และ โปรรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วารสารวิชาการสาขาวิชาทุกฉบับยังไม่ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพวารสารวิชาการที่กำหนดโดย สกอ. และ สกว. ซึ่งประกอบด้วย หลักเกณฑ์ 4 ข้อ สรุป ได้ ดังนี้ 1) การที่กองบรรณาธิการต้องมีศาสตราจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอกจากภายนอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานโดดเด่นอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับ ของสาขา ในหลายประเด็น 2) ผู้ประเมินบทความต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ทำงานวิจัย และมีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง 3) บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต้องมีบทความที่ผู้เขียน มาจากสถาบันอื่นไม่น้อยกว่า 10% ของจำนวนบทความทั้งหมด โดยในอนาคตควรเพิ่มเป็น 25% และ 4) บทความที่เขียนโดยนักวิชาการในสถาบันที่จัดทำวารสารนั้นต้องมีผู้ประเมินจาก สถาบันภายนอกไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ประเมินทั้งหมด (สกอ., 2550) จากปัญหาที่ กล่าวทำให้ไม่สามารถนำผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับสูงโดยเฉพาะในระดับศาสตราจารย์ได้

5.4 ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มักไม่ได้ รับการสนับสนุนให้ทำงานภายนอกสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และเป็นวิทยากรฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ ภายนอกสถาบัน (.654) พบว่า เป็นปัญหาของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแทบทั้งหมดเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัย ของรัฐขนาดใหญ่ ที่มักให้โอกาสและเสรีภาพแก่อาจารย์ในการออกไปให้บริการวิชาการแก่สังคม ภายนอก เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงมักมีทัศนคติว่าการให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นการหา รายได้ของอาจารย์ เป็นการเอาเปรียบเพื่อนอาจารย์และสถาบัน ทำให้เสียเวลาในการทำงาน แทนการมองว่าการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สอนและในเวลาที่เหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติภารกิจการสอนและภารกิจหลัก จะช่วยให้อาจารย์มีโอกาสในการ เรียนรู้ประสบการณ์และเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติงานจริง สามารถช่วย พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน และการวิจัยให้สอดคล้องต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ ยังช่วย สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถาบัน เป็นผลดี มากกว่าผลเสีย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“บริการวิชาการแก่สังคมยิ่งแล้วใหญ่ ก็มีปัญหา 2 ข้อ สำหรับผู้บริหาร ไม่อยาก ให้อาจารย์ไปทำงานข้างนอก ไม่ว่าจะเป็นการไปสอน ไปอบรม ไปบรรยาย ไปวิจัย หากไม่ว่าการไปข้างนอกถือเป็นหน้าตา เป็นภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่นี่เมื่อผู้บริหารขอ มหาวิทยาลัย ไม่อยากให้ไป การไปก็ไปแบบหลบๆ ซ่อนๆ เกิดปัญหาเหมือนกัน การไปบริการวิชาการบางครั้งก็มีทั้งที่ได้ค่าตอบแทนและที่ไม่ได้ค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมให้อาจารย์ไปให้บริการวิชาการแก่สังคม ไปช่วยข้างนอกในเวลาที่เหมาะสมนะ นอกจากได้ชื่อเสียงแล้ว ก็จะกลายเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์หันมาสนใจงานด้านนี้มากขึ้น คนไปก็รู้สึกภาคภูมิใจ ได้รับความดีความชอบ เป็นการให้กำลังใจแก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยก็ได้ชื่อเสียง แต่ก็ควรให้อยู่ในขอบเขตที่จะเป็นการพัฒนาอาจารย์ไปในตัวด้วย ไปช่วยกันในงานของตัวเอง เช่น ไปช่วยบรรยายให้ความรู้ต่างสถาบันในรายวิชาที่เชี่ยวชาญ เช่น ช่วยบรรยายหัวข้อการวางแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับมูลนิธิช่วยพัฒนา กระทรวงสาธารณสุข แต่ปัญหาใหญ่ คือผู้บริหารไม่ส่งเสริม มองว่าเป็นหนทางสร้างรายได้ ทำให้ทำงานภายในน้อยลงเพราะเอาเวลาไปข้างนอก ตรงนี้ควรมีเงื่อนไขว่าต้องให้ตรงกับสาขาที่สอนจะช่วยสร้างทั้งภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและช่วยพัฒนาตัวอาจารย์ไปด้วย ได้ทั้ง 2 ฝ่าย” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2549)

สรุป ปัญหากลุ่มที่ 5 อคติและการให้โอกาสในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน เป็นอุปสรรคสำคัญที่ปิดโลกทัศน์ทางวิชาการและวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพการเรียนการสอน การทำวิจัยที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งสำคัญสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับต่างๆ ของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์โดยตรง เพราะทำให้อาจารย์ไม่มีเวทีสำหรับฝึกทักษะการเขียนผลงานวิชาการที่ได้มาตรฐาน ขาดความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ขาดโอกาสในการรับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือทำโครงการเพื่อสังคมจากหน่วยงานภายนอกและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก ทักษะวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนประสบการณ์สอนสาขาวิทยาศาสตร์ต่างสถาบัน

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหากลุ่มนี้ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์โดยรวมให้ความสำคัญต่อปัญหากลุ่มนี้ใกล้เคียงกัน

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาจึงควรดำเนินการใน 3 ประการ ดังนี้ 1) คณะหรือสาขาที่มีความพร้อมควรให้ความสำคัญกับการผลิตวารสารวิชาการของสาขาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการผลิตและเผยแพร่วารสารวิชาการที่กำหนดโดย สกอ. และ สกว. เพื่อยกระดับมาตรฐานให้ทัดเทียมกับวารสารวิชาการของต่างประเทศ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็ควรสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันผลิตวารสารวิชาการของสาขาให้มีคุณภาพ 2) ให้ความสำคัญกับกระบวนการพิจารณาผลงานวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นธรรม เช่น การเปิดเผยชื่อผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากที่ตรวจผลงานวิชาการเสร็จสิ้น การเปิดเผยข้อมูลการพิจารณาผลงานวิชาการที่โปร่งใส และการมีระบบอุทธรณ์โดยเจ้าของผลงานวิชาการเมื่อเห็นข้อผิดพลาดหรือมีความเห็นต่างจากการตรวจผลงานวิชาการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อความสบายใจทั้งฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจผลงานวิชาการและอาจารย์ที่เสนอขอรับการประเมินผลงานวิชาการ และสร้างความเชื่อมั่นในระบบและผู้ทรงคุณวุฒิมากขึ้น และ 3) กำหนดนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนต่อการออกไปให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยเฉพาะความสอดคล้องกับสาขาที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญขอบเขตของเวลาที่เหมาะสม ไม่กระทบต่องานสอนและภารกิจประจำ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้เปิดมุมมองและเพิ่มประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและชื่อเสียงแก่อาจารย์และสถาบันให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่ให้ทุนวิจัยหรือทุนทำโครงการเพื่อสังคม ทำให้อาจารย์มีโอกาสในการประยุกต์ใช้วิชาการสื่อสารสู่โลกของการทำงานจริง และประโยชน์ต่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ โดยเฉพาะการนำไปใช้ในการสอน การเห็นประเด็นปัญหาการวิจัยและการนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพจากประสบการณ์ตรงและการวิจัย สำหรับขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ด้วยความมั่นใจในที่สุด

กลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาท

วิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

6.1 สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคง ขาดขวัญ

กำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ (.766) พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เนื่องจากการใช้ระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันมากระหว่างข้าราชการประจำและพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุหลัก ได้แก่ การไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล การไม่ต่อสัญญาจ้างประจำ การไม่ขึ้นเงินเดือนประจำปี การได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการเพียงส่วนเดียว

การไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อภาคปกติแบบเต็มเวลาเหมือนเช่นข้าราชการประจำ เป็นต้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง แต่มุ่งหารายได้จากการสอนภาคพิเศษมากกว่าเพราะไม่มั่นใจในสถานภาพการต่ออายุสัญญาจ้างและไม่เห็นความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่เท่ากับข้าราชการประจำ

6.2 การขาดแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิเทศศาสตร์สำหรับสั่งซื้อ

ตำราจากต่างประเทศทั่วโลกได้เหมือนต่างประเทศ (.738) พบว่าเป็นปัญหาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนที่มีขนาดเล็กซึ่งมักไม่มีเครือข่ายกับศูนย์หนังสือและสำนักพิมพ์ของต่างประเทศสำหรับให้บริการอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในการสั่งซื้อเอกสาร ตำรา ที่ทันสมัย เป็นปัญหาสำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนเนื้อหาการเรียนการสอนให้ทันสมัย การวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

6.3 ขาดหน่วยงานหลักในระดับคณะ/สาขา ที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรง (.724) เป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ เนื่องจากปัจจุบันพบว่ามีเพียงสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่เพียงไม่กี่แห่งเท่านั้นที่มีการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ระดับสถาบันขึ้นมา รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ทุกสาขาวิชาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอาจารย์ยังเป็นการพัฒนาในภาพรวมสำหรับทุกสาขาวิชาไม่ได้ออกแบบเฉพาะสำหรับสาขานิเทศศาสตร์

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนส่วนใหญ่ที่ไม่มีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์โดยตรง มักฝากงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนไว้กับสำนักฝึกอบรม หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ซึ่งมีหน้าที่หลากหลายตั้งแต่การรับสมัคร คัดเลือก อบรม และ วางแผนพัฒนา เป็นต้น จึงไม่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ เพียงแต่ดูแลการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา มากกว่า ส่งผลให้สถาบันส่วนใหญ่ไม่มีแผนพัฒนาอาจารย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เป็นรูปธรรม หรือมีแผนพัฒนาที่ขาดเป้าหมาย และไม่สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถาบันที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบต่อเนื่องกันทั้งในระดับสถาบัน คณะ ภาควิชา และระดับบุคคล

ทั้งนี้สาเหตุหลักที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยพัฒนา อาจารย์ทั้งในระดับสถาบันและโดยเฉพาะในระดับคณะ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจของ ผู้บริหารต่อการพัฒนาอาจารย์ที่ได้มาตรฐาน การขาดความสนใจในงานพัฒนาอาจารย์เพราะ ถือเป็นความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละคนที่จะต้องพัฒนาตนเอง โครงสร้างองค์กรและ งบประมาณที่ไม่เอื้อต่อการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์และจ้างผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรที่ เชี่ยวชาญงานพัฒนาอาจารย์เข้ามารับผิดชอบงานนี้โดยตรง เป็นต้น สอดคล้องกับ สกศ. กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ที่ระบุปัญหาการพัฒนาอุดมศึกษาที่ผ่านมาในประการหนึ่งว่าเป็น เพราะขาดระบบการพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้าน คุณวุฒิและความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

6.4 ระบบการตอกบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสม กับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือ เรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น (.638) พบว่า ปัญหาข้อนี้ได้รับการ ประเมินว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 โดยเฉพาะสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แทบทุกแห่งซึ่งมักขัดแย้งกับการตรวจสอบเวลาเข้า-ออกจากสถาบัน และนำเรื่องเวลาในการ เข้า-ออกที่ตรงเวลามาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีด้วยทั้งนี้ด้วยเหตุผลในเชิง พาณิชย เป็นการศึกษาปฏิบัติต่ออาจารย์เช่นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง ขณะที่กลุ่มมหาวิทยาลัย ราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก็พบปัญหาการลงเวลาการปฏิบัติประจำวัน ด้วยเช่นกันหากแต่มีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติได้มากกว่าเพราะเกรงว่าอาจารย์จะไม่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันหรือใช้เวลาในการทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการพัฒนา ตนเอง ส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่มีเสรีภาพในการเข้า-ออกสถาบันได้โดยอิสระ ทำให้อาจารย์สามารถออกไปเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนามในต่างจังหวัดได้ พร้อมทั้งมีระเบียบที่เปิดกว้าง ให้อาจารย์สามารถลาพักเพื่อผลิตผลงานวิชาการได้ทำให้อาจารย์สามารถบริหารเวลาสำหรับ การพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม บางสถาบันมีระเบียบให้อาจารย์ที่อยู่ในระหว่าง การดำเนินงานวิจัยสามารถทำเรื่องขออนุญาตผู้บริหารสถาบันในการออกไปเก็บข้อมูลนอก สถานที่ได้ในเวลาที่กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ยังเป็นปัญหาในแง่ของการขาดความคล่องตัวอัน เนื่องจากระบบที่เคร่งครัด ทำให้อาจารย์รู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากพัฒนาตนเองด้านอื่น นอกเหนือจากการสอนไปวันๆ ปัญหาข้อนี้จึงเป็นข้อจำกัดอย่างมากต่อการพัฒนาการสอน และการสร้างผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่มีคุณภาพ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก “สิ่งที่ อาจารย์ภาคเอกชนทุกคนอยากได้จากมหาวิทยาลัย ก็คือไม่อยากตอกบัตร เขามองว่าการตอก

บัตรเป็นการจำกัดเสรีภาพด้านวิชาการ อันนี้พูดตรงๆ เช่น สมมติเขาสอน 12 ชั่วโมง เขาน่าจะมีเวลาไปอบรมสัมมนาบ้างโดยไม่ต้องเข้ามาตอกบัตรที่มหาวิทยาลัย (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2549)

สรุป ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุน การพัฒนาบทบาทวิชาชีพ ได้แก่ ระบบการตอกบัตรหรือลงเวลาการปฏิบัติงาน และการทำให้นักวิชาการรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพตลอดจนการขาดระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ หน่วยพัฒนาอาจารย์เฉพาะสาขานิติศาสตร์และแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิติศาสตร์ นับเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่ควรเร่งแก้ไข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพไปสู่เป้าหมาย

ทั้งนี้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 6 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรอายุ ประสบการณ์สอนในสาขา กลุ่มสถาบันที่สังกัด การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนอาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถกล่าวได้ว่าจะเห็นว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกัน โดยการที่อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าทุกกลุ่มอายุ การที่กลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ประเมินความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี-10 ปี และการที่อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะอาจารย์กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์สอน มีตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือมีตำแหน่งบริหาร ทำให้มีสถานภาพที่มั่นคงและได้รับโอกาสหรือมีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีอิสระในการเข้า-ออกสถาบันมากกว่า

กลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ จึงมองข้ามปัญหากระบวนการตอบรับหรือปัญหาการขาดหน่วยพัฒนา อาจารย์ในระดับสาขา ส่วนการที่อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจเป็นเพราะการมีระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการ การขาดหน่วยพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันและสาขาวิชา ตลอดจนการมีข้าราชการและพนักงานอาจารย์ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน หากแต่มีความเหลื่อมล้ำในแง่ของสวัสดิการ เงินเดือน ความมั่นคงในการจ้างงานและการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนการใช้เวลาในการสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ เป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และเอกชนที่มักมีภาระงานสอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ และมีหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพมากกว่า

ด้วยเหตุนี้ ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 6 การขาดหน่วยงานและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบทบาทวิชาชีพดังกล่าว ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์โดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขาดแรงจูงใจและอิสระในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ จึงควรยกเลิกการลงเวลาการตอบรับ หรือลงนามปฏิบัติงานประจำวันโดยวัดผลสัมฤทธิ์ของงานแทน ควบคู่กับการมีระเบียบให้อาจารย์สามารถลาพักเพื่อทำผลงานวิชาการหรือทำวิจัย การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ทั้งระดับสถาบันและระดับคณะโดยอาจารย์หรือบุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจงานพัฒนาอาจารย์ที่เต็มระบบเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ตามสาขาความเชี่ยวชาญได้อย่างเป็นรูปธรรม การมีเครือข่ายความร่วมมือกับศูนย์หนังสือในประเทศหรือสำนักพิมพ์ต่างประเทศเพื่อให้บริการอาจารย์ในการสั่งซื้อเอกสารตำราและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย นอกจากนี้ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ควรปรับระเบียบปฏิบัติการบริหารงานบุคคลที่ให้ออกสพนักงานอาจารย์ในการพัฒนาทุกด้านอย่างเสมอภาคและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลเทียบเท่ากับข้าราชการประจำ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และบรรยากาศที่กระตุ้นให้อาจารย์สนใจกับการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

กลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระการสอน ประกอบด้วย ปัญหารวม 2 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

7.1 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้องเรียนในหลายรายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้ (.935) พบว่า เป็นปัญหาสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งนี้สาเหตุหลัก ได้แก่ จำนวนอาจารย์ที่มีน้อยมากโดยเฉลี่ยโปรแกรมวิชาละ 7-10 คน เท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาเอกที่เปิดสอนหลากหลายโดยเฉลี่ย 3-4 สาขาวิชาเอก โดยเฉพาะสาขาวารสารศาสตร์ สาขาการประชาสัมพันธ์ สาขาการโฆษณา สาขาวิทยุโทรทัศน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาและตลาดวิชาชีพทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ โดยมีจำนวนรับนักศึกษาที่มาก ทำให้รายวิชาสอนมีความแตกต่างหลายหลายตามสาขาวิชาเอกที่เปิดสอน อาจารย์อาจต้องสอนนักศึกษาชั้นเดียวกันหลายรายวิชา ส่งผลให้นักศึกษาไม่ได้รับมุมมองที่หลากหลาย ขณะที่อาจารย์เองก็ได้รับประสบการณ์ที่ซ้ำๆ กัน เนื่องจากการสอนนักศึกษากลุ่มเดิม

7.2 คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการเตรียมการสอน (.935) พบว่า เป็นปัญหามากสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเชื่อมโยงกับสาเหตุที่กล่าวในข้อ 7.1 ดังจะเห็นได้จากการที่อาจารย์แต่ละคนรับผิดชอบสอนนักศึกษาภาคปกติ 3-4 รายวิชาต่อภาคการศึกษา และการเปิดสอนหลักสูตรภาคพิเศษ ซึ่งบางภาคการศึกษามีรายวิชาสอนตรงกับหลักสูตรภาคปกติ ขณะที่บางภาคการศึกษามีรายวิชาที่ไม่ตรงกัน ทำให้อาจารย์ต้องรับผิดชอบรายวิชาที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 2 วิชา รวมวิชาที่อาจารย์แต่ละท่านต้องสอนโดยเฉลี่ย 3-6 วิชาในแต่ละภาคการศึกษา โดยรายวิชาที่รับผิดชอบมักมีความแตกต่างและข้ามสาขาวิชาเอก ไม่ตรงกับคุณวุฒิและสาขาที่อาจารย์สำเร็จการศึกษา เป็นปัญหาต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และคุณภาพการเรียนการสอน

สรุปปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 7 ปัญหาภาระงานสอน นับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของอาจารย์ นอกจากนี้ ยังทำให้การเรียนการสอนขาดคุณภาพ อันเนื่องจากการไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ใหม่ในแต่ละวิชาได้อย่างที่ลึกซึ้ง และไม่มีเวลาต่อการพัฒนาเทคนิคการสอนและสื่อที่น่าสนใจได้ทัน ยิ่งกว่านั้นการจัดรายวิชาสอนมากเกินไปยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติภารกิจด้านอื่นโดยเฉพาะการวิจัย เนื่องจากอาจารย์ต้องทุ่มเทเวลาแทบทั้งหมดไปกับการเตรียม การสอน ขณะที่นักศึกษาก็อาจสับสนกับเนื้อหาที่เรียน และได้รับมุมมองที่ซ้ำๆ จากผู้สอนคนเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของไทยที่พบว่าปัญหาหลัก คือ ปัญหาด้านเวลาเพราะมีปริมาณงานมากเกินไปทั้งภาระงานสอน การทำงานสายสนับสนุนการสอน จนไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ ทำวิจัยและเสริมสร้างประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (ทิพวรรณ จันทร์สถิตย์, 2546; กมล สุดประเสริฐ และคณะ, 2548; และ สกศ., 2550)

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มที่ 7 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์สอนในสาขา คณะที่สังกัด กลุ่มสถาบันที่สังกัด จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ ภาระงานสอนพิเศษ และภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัด คณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน อาจารย์ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ . อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ ขณะที่อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคมประเมินระดับความสำคัญของปัญหา มากกว่าอาจารย์ที่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบที่มีความสอดคล้องกันมาก โดยการที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจเป็นเพราะเป็นกลุ่มอาจารย์รุ่นกลางที่ได้รับมอบหมายรายวิชาสอนหลากหลายรายวิชามากกว่าอาจารย์รุ่นอาวุโส การที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจเป็นเพราะการมีสถานภาพเป็นคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงทำให้มีจำนวนอาจารย์ประจำมากกว่า และ/หรือมีนักศึกษาในปริมาณมากกว่าทำให้มีรายวิชาพื้นฐานของคณะที่เปิดสอนจำนวนหลายห้องเรียนจึงลดปัญหาการสอนหลากหลายรายวิชาลงไป สอดคล้องกับการที่อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหา

มากกว่าผู้ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยเหตุผลเดียวกันคือการมีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาดังกล่าวทำให้มีจำนวนอาจารย์ประจำน้อยขณะที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์หลากหลายสาขา วิชาเหมือนเช่นคณะนิเทศศาสตร์ โดยหลายสถาบันมีข้อกำหนดเกี่ยวกับภาระงานสอนภาคปกติ 15 คาบ/สัปดาห์สำหรับข้าราชการ และ 18 คาบ/สัปดาห์สำหรับพนักงานอาจารย์ เป็นต้น จึงยิ่งทำให้ต้องรับผิดชอบสอนรายวิชาที่หลากหลายและข้ามสาขามากขึ้น

ขณะที่ผู้ที่สอนภาคปกติ ไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ที่ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ และอาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษนั้น สามารถอธิบายได้ว่าจำนวนชั่วโมงสอนที่มากมักมีความสัมพันธ์กับจำนวนรายวิชาที่มากตามไปด้วย โดยเฉพาะรายวิชาเอกที่มักเปิดสอนเพียง 1-2 ห้องเรียนเมื่อเทียบกับรายวิชาพื้นฐานที่มักเปิดสอนหลายห้องเรียนทำให้ผู้ที่รับผิดชอบชั่วโมงสอนภาคปกติและภาคพิเศษน้อยมีโอกาที่ได้สอนรายวิชาที่น้อยกว่านั่นเอง ส่วนการที่อาจารย์ที่ไม่มีภาระงานบริการวิชาการกับสังคมประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีภาระงานให้บริการวิชาการกับสังคม เป็นเพราะการมีภาระงานสอนควบคู่กับการทำภารกิจให้บริการวิชาการกับสังคมทำให้อาจารย์ยังไม่มีเวลาสำหรับการเตรียมการสอนมากขึ้นจึงทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการสอนรายวิชาที่หลากหลายมากกว่ากลุ่มอื่น

ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันและสาขานิเทศศาสตร์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยมีสถานภาพหน่วยงานเป็นเพียงภาควิชา สาขา หรือโปรแกรมวิชาจึงควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหากลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่น โดยแนวทางการพัฒนา หน่วยงานที่มีความพร้อมและมีนักศึกษาจำนวนมากควรปรับสถานภาพหน่วยงานให้เป็นระดับคณะทั้งนี้เพื่อการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรมากขึ้น ขณะที่หน่วยงานที่ยังขาดความพร้อมควรตั้งงบประมาณสำหรับการจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อแบ่งเบาปัญหาภาระการสอนทั้งจำนวนชั่วโมงสอนและจำนวนรายวิชาสอนแก่อาจารย์ประจำ พร้อมกับมีนโยบายลดภาระงานสอนภาคปกติ และภาคพิเศษให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการพัฒนาตนเองด้านอื่นควบคู่กับการสอน ขณะที่การจัดอัตรากำลังภายในสาขา ควรใช้การประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันกำหนดรายวิชาสอนที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความถนัด สาขาที่สังกัดและความต้องการในการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการจัดอัตรากำลังในระยะยาว แทนการเปลี่ยนรายวิชาสอนที่บ่อยเกินไป และควรให้อาจารย์ที่สอนรายวิชาภาคปกติได้สอนรายวิชาเดียวกันในภาคพิเศษ เพื่อ

ลดจำนวนรายวิชาสอนให้น้อยลง รวมทั้งหลีกเลี่ยงการจัดผู้สอนประจำหมู่เรียนที่ซ้ำๆ กัน ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์และนักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างหลากหลายมากขึ้น

3. ปัญหาการสื่อสาร

จากผลการจัดกลุ่มปัญหาการสื่อสารทั้ง 3 กลุ่ม และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการสื่อสารที่จัดกลุ่มได้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ

ประกอบด้วยปัญหารวม 3 ข้อ ที่มีคะแนนเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาสูง 3 อันดับแรก คือ ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอนกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน (ค่าเฉลี่ย 3.08) รองลงมา คือ ขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่างสถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.96) และ ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน (ค่าเฉลี่ย 2.87) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญของปัญหา ดังนี้

1.1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอนกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศในระดับสถาบัน (.901) พบว่า เป็นปัญหาสำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์แทบทุกแห่ง ดังจะเห็นได้จากการที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญของปัญหาข้อนี้สูงที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพราะปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยหลายแห่งมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านต่างๆ กับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ หากแต่สาขาวิชาที่เน้นมักอยู่ในสายวิทยาศาสตร์มากกว่าสายสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ เครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการมักเน้นที่การเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ มากกว่าการสร้างความร่วมมือด้านกรวิจัย และพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรง ขณะที่อีกหลายสถาบันมีการลงนามความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศในการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาอาจารย์หากแต่ไม่มีการดำเนินการในทางปฏิบัติ สำหรับความร่วมมือทางวิชาการในการเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาไทยและต่างประเทศที่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมแล้วก็มีเพียงคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ร่วมกับมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ของสหรัฐอเมริกา (Ohio University) ในการเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์

ในระดับปริญญาเอก ปัญหาการขาดความเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือด้านวิชาการหรือมีความพยายามในการสร้างเครือข่ายทางวิชาการแต่ขาดการผลักดันสู่การปฏิบัติ ทำให้อาจารย์ไม่ได้เปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคุณวุฒิ การแลกเปลี่ยนอาจารย์สอน การพัฒนาเนื้อหาและเทคนิควิธีสอน การพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ และการพัฒนาการวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์

1.2 การขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่าง

สถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขาเดียวกัน (.874) เป็นปัญหาที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์โดยรวมเช่นเดียวกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสำคัญเป็นอันดับสองรองจากข้อ 1.1 สามารถอธิบายได้ว่าปรากฏการณ์ของปัญหาการขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อการพัฒนาบทบาททางวิชาการของอาจารย์ที่สนใจและเชี่ยวชาญสาขาเดียวกัน ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างสถาบัน ระหว่างกลุ่มสถาบัน และการรวมกลุ่มสถาบันทั้งหมดในระดับประเทศอย่างเป็นทางการ ทั้งที่ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ในปริญญาตรี-ปริญญาเอก ประมาณ 80 สถาบัน 12 กลุ่มสาขาวิชา อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลปัจจุบันพบว่ามี การรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาจารย์ผู้สอนสาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมเพียง 2 เครือข่าย ได้แก่ 1) สภาสถาบันนักวิชาการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (สสมท.) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มอาจารย์ในศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2) สมาคมนิเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อย่างไรก็ตาม เครือข่ายที่สร้างขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายโดยเน้นการเคลื่อนไหวหรือแสดงจุดยืนทางวิชาการในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปสื่อหรือการคุ้มครองสื่อโดยอำนาจรัฐ และการเคลื่อนไหวในประเด็นที่สาธารณชนหรือสังคมให้ความสนใจ มากกว่าเน้นที่การสร้างความร่วมมือด้านวิชาการและการพัฒนาอาจารย์ในสาขาอย่างจริงจัง

1.3 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือ

องค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน (.870) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาไทยส่วนใหญ่อีกเช่นกันโดยมีคะแนนเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาสูงเป็นอันดับ 3 รองจากข้อ 1.1 และ 1.2 เนื่องจาก ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเพียงไม่กี่แห่งที่สร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการเพื่อร่วมกันเปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์ในระดับปริญญาตรีที่เป็นรูปธรรม เช่น มหาวิทยาลัยมหิดลกับบริษัทกันตนา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม

พระเกียรติกับบริษัท เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป(จำกัด) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การสร้างความร่วมมือยังเน้นที่การเปิดสอนหลักสูตรร่วมกันโดยอาจารย์ประจำและผู้ประกอบวิชาชีพมากกว่า การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย การจัดทำโครงการให้บริการวิชาการกับสังคม การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและการพัฒนาประสบการณ์และทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่อาจารย์ หรือการฝึกกำลังความคิดและความร่วมมือในการพัฒนาความเข้มแข็งแก่ศาสตร์ และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

สรุป ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชากลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ นับเป็นปัญหาที่สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ทุกแห่งควรให้ความสำคัญและเร่งผลักดันให้เกิดสมาคมหรือองค์กรที่เป็นทางการเพื่อทำหน้าที่ในการรวมกลุ่มนักวิชาการ และนักวิชาชีพนิเทศศาสตร์ในระดับชาติ ที่จะพัฒนาไปสู่ความร่วมมือในระดับนานาชาติเป็นสิ่งที่ควรเร่งทำทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ของไทยโดยรวม ในขณะที่เดียวกันสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาการและวิชาชีพแก่อาจารย์กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และกับองค์กรวิชาชีพควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักและสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของสาขานิเทศศาสตร์ในปัจจุบันที่พบว่าปัจจุบันไม่มีการรวมกลุ่มนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ และระหว่างกลุ่มนักวิชาการและนักวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ นักศึกษาและศาสตราจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เข้มแข็งอย่างแท้จริง ทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่ให้ความสนใจกับการพัฒนาตนเองจึงมักสร้างเครือข่ายส่วนบุคคลกับอาจารย์ต่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศ และ/หรือสร้างความสัมพันธ์กับ นักวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ เช่น การสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพที่สอดคล้องกับสาขาที่สอน การเชิญนักวิชาชีพเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประจำสาขา การเชิญนักวิชาชีพมาสอนในรายวิชา หรือเป็นผู้บรรยายพิเศษในบางชั่วโมง การเข้าศึกษาดูงานและสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เป็นต้น เพื่อให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์ และได้ตัวอย่างสำหรับนำมาใช้สอนนักศึกษา เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการสื่อสารกลุ่มที่ 1 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรอายุ ประสบการณ์สอนในสาขาคณะ และกลุ่มสถาบันที่สังกัด มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาในกลุ่มนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนในสาขา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และกลุ่มที่มี ประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับ ความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ ขณะที่อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับ ความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน ดังจะเห็นได้จากการที่อาจารย์ที่มี อายุน้อย และมีประสบการณ์สอนในสาขานิเทศศาสตร์น้อย ประเมินระดับความสำคัญของ ปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์สอนในสาขานานกว่า ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการมีอายุและประสบการณ์สอนน้อยทำให้ไม่เข้าใจว่าเครือข่ายการสื่อสารเพื่อความ ร่วมมือทางวิชาการจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบทบาทในฐานะนักวิชาการและความก้าวหน้า ในวิชาชีพอาจารย์ได้อย่างไร ส่วนการสังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของ ปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะการสังกัดคณะทำให้ อาจารย์ได้รับความสะดวก โอกาสและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองมากกว่าการ สังกัดภาคหรือโปรแกรมวิชาในคณะอื่นๆ สอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่าผู้ที่สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าผู้ที่ สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้เพราะสถานภาพของหน่วยงานที่เป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรม วิชาในสังกัดคณะวิทยาการจัดการ นอกจากนั้นยังเป็นกลุ่มสถาบันที่ไม่ได้รับโอกาสในการเข้า เป็นสมาชิกของเครือข่ายนักวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ที่มีอยู่ เช่น สภาสถาบันนักวิชาการ สื่อสารมวลชน เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับโอกาสในการเข้าเป็นสมาชิก และมีสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ชัดเจนแม้จะไม่ใช่เครือข่ายที่เน้นการรวมกลุ่ม นักวิชาการสาขานิเทศศาสตร์โดยตรง

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขานิเทศศาสตร์โดยรวม จึง จำเป็นต้องให้ความสนใจและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาในประเทศ สถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ ตลอดจนองค์กรวิชาชีพที่เป็น ทางการ โดยมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิ และศักยภาพการปฏิบัติ ภารกิจทุกด้านโดยเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งแก่สาขา และการสร้างความมั่นใจใน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนแก่ประชาคมวิชาการและวิชาชีพ โดยการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ อาจเริ่มจากการสร้าง เครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการที่เป็นทางการระหว่างคณาจารย์ในกลุ่มสาขาเดียวกัน เช่น

สาขาการประชาสัมพันธ์ สาขาการโฆษณาและสื่อสารการตลาด เป็นต้น เครือข่ายวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนที่เปิดสอนสาขานิเทศศาสตร์ เครือข่ายวิชาการระหว่างกลุ่มสถาบันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันหรือภูมิภาคใกล้เคียงกัน และพัฒนาขึ้นสู่การสร้างเครือข่ายวิชาการระดับประเทศอย่างเป็นทางการโดยการผลักดันจากมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ และความเข้มแข็ง ในการเปิดหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับบัณฑิตศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาคมวิชาการและนักวิชาชีพ เช่น คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนการสอน การวิจัย การปฏิบัติการกิจ และขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติต่อไป

กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 5 ข้อ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้ดังนี้

2.1 การขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ (informal colloquium) (.809) พบว่า เป็นปัญหาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาแทบทุกสถาบัน โดยเฉพาะคณะใหญ่ที่มีอาจารย์ประจำจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับคณะหรือสาขาที่มีอาจารย์จำนวนน้อย เช่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้จัดวาระการประชุมสำหรับการพูดคุยข้อมูลที่อาจารย์แต่ละคนไปพัฒนาตนเองรูปแบบต่างๆ ในการประชุมอาจารย์ทุกครั้ง และ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ที่ได้จัดเตรียมห้องประชุมและจัดเวลาเฉพาะสำหรับการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอน สื่อสมัยใหม่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง สำหรับให้อาจารย์ในสาขาทุกคนได้มาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาในระหว่างสัปดาห์หรือบอกเล่าความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำสื่อ การทำผลงานวิจัย นอกเหนือจากการพูดคุยในช่วงเวลารับประทานอาหาร

อย่างไรก็ตาม บางคณะได้มีความพยายามนำระบบการแบ่งปันความรู้มาใช้ โดยจัดกิจกรรมเสวนาทางวิชาการเพื่อให้อาจารย์ในสาขาได้มีโอกาสนำเสนอผลงานวิจัยแต่ไม่ได้ได้รับความสนใจจากอาจารย์ในสาขา ทั้งนี้สาเหตุหลักที่ทำให้การจัดกิจกรรมไม่ประสบผลสำเร็จได้แก่ การขาดการผลักดันโดยผู้บริหารระดับสถาบันและคณะที่จริงจัง การที่อาจารย์ส่วนใหญ่ มักมีเวลาว่างไม่ตรงกัน การไม่คุ้นชินกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนอาจารย์ การไม่มีเวลาว่างสำหรับการเตรียมประเด็นหัวข้อที่จะมาพูดคุย การขาดผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์อาวุโสที่เชี่ยวชาญด้านการสอน การวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ ที่เสียสละเวลามาเป็นผู้นำการ

สนทนา การขาดความยอมรับในความรู้อะไรและความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างคณาจารย์ และการไม่ได้สร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ด้วยการเปิดพื้นที่และเวลาเฉพาะสำหรับให้อาจารย์ได้ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาร่วมพูดคุย หัวข้อการสนทนาที่ไม่ดึงดูดความสนใจ และไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ของอาจารย์ หรือการไม่เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการพูดคุยกันอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตั้งแต่ระดับบุคคล สาขา คณะ และสถาบัน จึงควรเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นอันดับแรกเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ในทุกระดับ โดยอาจเริ่มจากวิธีการง่ายๆ ด้วยการจัดตารางสอนให้อาจารย์ทุกคนมีเวลาว่างตรงกัน สำหรับพบปะสังสรรค์ ประชุมหรือแลกเปลี่ยนความรู้ที่ต่อเนื่อง การจัดห้องหรือพื้นที่สำหรับให้อาจารย์ได้นั่งทานข้าว จิบน้ำชา และพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาต่างๆ แบบไม่เป็นทางการ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ในวันสำคัญ การทัศนศึกษาดูงาน หรือการประชุมสัมมนาออกสถานที่เพื่อสร้างความสนิทสนมและมีช่วงเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลและปัญหาที่พบในระหว่างภาค พร้อมกับขอความร่วมมืออาจารย์ในการทำผลงานวิชาการมาพูดคุยกับเพื่อนอาจารย์โดยนับเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปี เป็นต้น รวมทั้งการมีระเบียบให้อาจารย์ที่ไปพัฒนาตนเองต้องเขียนรายงานผลการพัฒนาตนเอง องค์ความรู้และหรือทักษะ ที่ได้รับในการนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติภารกิจเพื่อเผยแพร่แก่อาจารย์ในสาขา ควบคู่กับการจัดวาระประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในการประชุมอาจารย์สาขาทั้งหมดเพื่อให้อาจารย์ได้มาเล่าประสบการณ์จากการไปอบรม สัมมนา เผยแพร่ผลงานวิชาการในที่ประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2.2 ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ขาด

ประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์ (.794) พบว่า เป็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแทบทุกแห่งทั้งการเผยแพร่ข้อมูลก่อนเข้ารับการพัฒนา และหลังเข้ารับการพัฒนา ทั้งนี้ปัญหาการเผยแพร่ข้อมูลก่อนเข้ารับการพัฒนา พบว่าเป็นปัญหาในแง่ของการทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกของหน่วยงานระดับคณะและสถาบัน ด้วยการรอรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ส่งมาจากหน่วยงานภายนอก และส่งต่อข้อมูลข่าวสารถึงอาจารย์โดยไม่มีระบบการสืบค้นข้อมูลที่เป็นความรู้ หรือแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์และนำมาเผยแพร่แก่อาจารย์ที่ต่อเนื่องเพื่อสร้างความตื่นตัวและบรรยากาศทางวิชาการภายในหน่วยงาน การขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่อาจารย์ทุกคน

อย่างทั่วถึง และการขาดการติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั้งในแง่ของการเข้าถึง ความสนใจในการเข้ารับการพัฒนา หรืออื่นๆ โดยมีสาเหตุหลักมาจากการขาดผู้รับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์โดยตรงทั้งในระดับสาขา คณะ และสถาบัน ทำให้อาจารย์ไม่ได้รับข้อมูลการฝึกอบรม สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพใหม่ การวิจัย และการประชุมวิชาการของสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญเน้นระบบเอกสารและส่งผ่านมาตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสถาบันถึงระดับคณะและระดับสาขาวิชาตามลำดับ มากกว่าการส่งถึงตัวอาจารย์แต่ละคนทันที หรือผ่านระบบการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้ข่าวสารล้าสมัย ไม่ทันการณ์ การเลือกปฏิบัติด้วยการให้ข้อมูลกับอาจารย์บางสาขาหรือบางคณะ ทั้งที่เนื้อหาเกี่ยวข้องกับอาจารย์หลากหลายสาขา รวมทั้งระบบการเผยแพร่ข่าวสารที่ไม่ดีพอของหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยโดยไม่แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัยจากภายนอก ขอบข่ายของหัวข้อที่ควรขอทุนวิจัย และรูปแบบการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยของแหล่งทุนต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม เป็นต้น

ส่วนปัญหาการเผยแพร่ข้อมูลหลังจากที่อาจารย์เข้ารับการพัฒนา พบว่าเป็นปัญหาการขาดการติดตามผลการเข้ารับการพัฒนาอาจารย์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับคณะ และนำมาเผยแพร่แก่อาจารย์ในคณะหรือสาขาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน และการขาดการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของอาจารย์แต่ละคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสำหรับหน่วยงานระดับคณะหรือสาขาทั้งนี้เพื่อการวางแผนการพัฒนาอาจารย์แต่ละคนได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น การจัดตั้งหน่วยงานหรือบุคลากรเพื่อรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในสาขาแต่ละคน โดยเน้นการทำงานเชิงรุก มีระบบการติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นำระบบการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้แทนระบบเอกสาร หรือใช้ 2 ประเภทควบคู่กัน พร้อมกับมีระบบการติดตามและเผยแพร่รายงานผลการเข้ารับการพัฒนาของอาจารย์แต่ละคน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จะช่วยให้อาจารย์ที่สนใจได้เตรียมความพร้อม ศึกษาล่วงหน้า และการบริหารเวลา สำหรับการเข้ารับการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบกับภารกิจการสอน ขณะที่อาจารย์ที่ไม่มีโอกาสไปพัฒนาตนเองก็ได้รับความรู้และประสบการณ์จากเพื่อนอาจารย์

2.3 ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น ระบบ

อินทราเน็ตระหว่างคณาจารย์ การแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ผ่านออนไลน์ เป็นต้น (.780) เป็นปัญหาที่พบในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุหลัก ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญกับการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สมัยใหม่ ประจำสำหรับอาจารย์แต่ละคนในการเปิดดูข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาที่ต้องการ การขาดการพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในองค์กรผ่านสื่อออนไลน์แทนระบบกระดาษ และการขาดการพัฒนาอาจารย์ให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่ที่ต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมการเปิดรับสารและแบ่งปันความรู้ในวิถีการทำงาน เป็นต้น ทำให้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้จึงเน้นที่การประชาสัมพันธ์หลักสูตร ข้อมูลบุคลากร กิจกรรม และข้อมูลที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน โดยให้อาจารย์แต่ละคนมีรหัสผ่านสำหรับเข้าไปตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ได้ทางเว็บไซต์ของสถาบัน เช่น ประวัติการพัฒนาดตนเอง ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งอาจารย์สามารถตรวจสอบความถูกต้องและปรับข้อมูลให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลเกี่ยวกับการสอนและการให้คำปรึกษานักศึกษา เช่น รายชื่อนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลและผลการเรียน ประวัตินักศึกษาที่อยู่ในความดูแล การประเมินผลการสอน หรือใช้การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ประกาศต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของสถาบัน คณะ หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ถึงอาจารย์แต่ละคน ดังนั้น การเปิดพื้นที่ในเว็บไซต์ของสถาบันอุดมศึกษาและของคณะส่วนใหญ่จึงเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวด้วยการให้ข่าวสารข้อมูลหรือประกาศต่างๆ เกี่ยวกับสถาบันมากกว่าการสื่อสารสองทางจากอาจารย์ไปสู่สถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบันที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ ยกเว้นด้านการวิจัยที่สถาบันมักแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับ ประกาศการให้ทุนสนับสนุนการวิจัย หรือมี link เชื่อมโยงไปสู่หน้าเว็บไซต์ของแหล่งทุนภายนอก เช่น สกอ. สกศ. วช. และ สกว. เป็นต้น เพื่อให้อาจารย์ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัยด้วยตนเอง

ยิ่งกว่านั้น การเปิดพื้นที่ในเว็บไซต์คณะหรือสาขา ก็ไม่ได้เน้นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ การเรียนการสอน การจัดทำสื่อ การนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิชาการของอาจารย์ หรือประสบการณ์ที่ได้จากการไปพัฒนาดตนเอง คงมีเพียงสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่อยู่ในขั้นเริ่มต้นทำนาระบบการแบ่งปันความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ (KM online) มาใช้ด้วยการเปิดเวปเพจ หรือบล็อกสำหรับอาจารย์แต่ละคนในการนำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัยและแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประสบการณ์ในการพัฒนา

ตนเองด้านต่างๆ ระหว่างคณาจารย์ในสำนักวิชาด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา ด้วยรูปแบบการสื่อสารสองทาง

จากปัญหาที่กล่าว การเปิดพื้นที่ในสื่อสมัยใหม่จึงไม่ได้ทำหน้าที่ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ที่สำคัญกับการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่เพื่อนอาจารย์ อันจะทำให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการที่กระตุ้นให้อาจารย์หันมาสนใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมรองรับการแข่งขันระหว่างสาขาในอนาคตต่อไป

2.4 การขาดการปฏิรูประดับคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์โดยตรง (.717) พบว่า เป็นปัญหา ของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง เนื่องจากข้อมูลพบว่าการปฏิรูประดับคณะอาจารย์ใหม่แบบเป็นทางการ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานระดับสถาบันเท่านั้นโดยไม่มีการจัดปฏิรูประดับคณะหรือสาขานิเทศศาสตร์ทั้งที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่าการปฏิรูประดับคณะหรือสาขาเป็นเรื่องที่ดีและควรต้องทำ การขาดการปฏิรูประดับคณะหรือสาขาจึงทำให้อาจารย์ใหม่ทุกคนได้รับข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาและความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนในภาพรวม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ การปฏิบัติภารกิจหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การวางตัว และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำเค้าโครงรายวิชา การออกแบบเนื้อหา การออกข้อสอบ การวัดผล เทคนิคการสอน การสอนในชั้นเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ และการจัดการชั้นเรียน เป็นต้น ไม่ใช่เนื้อหาเฉพาะ สำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ อย่างไรก็ตาม สาเหตุหลักที่ทำให้คณะหรือสาขาไม่มีการจัดปฏิรูประดับคณะอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เป็นการเฉพาะนั้นเป็นเพราะการเข้า-ออกของอาจารย์นิเทศศาสตร์ที่มีน้อยมากทำให้ไม่คุ้มกับการจัดปฏิรูประดับคณะเป็นทางการ คณะหรือสาขานิเทศศาสตร์จึงแก้ปัญหาข้อนี้ด้วยการให้อาจารย์ใหม่ได้พบกับผู้บริหารพูดคุยเพื่อรับฟังข้อแนะนำในการทำงานของสาขา และการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพสำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์แบบไม่เป็นทางการ และ/หรือการมอบหมายด้วยวาจาหรือการออกคำสั่งแต่งตั้งพี่เลี้ยงเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาการทดลองงาน แม้ว่าจะเห็นความสำคัญของการจัดปฏิรูประดับคณะอาจารย์ใหม่ขึ้นในสาขาก็ตาม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“โดยทั่วไป สาขาจะไม่ค่อยได้ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ซึ่งจริงๆแล้วเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่เนื่องจากมีอัตราการใช้-ออกน้อย ในเรื่องของอาจารย์ใหม่ที่เข้ามามักพบปัญหาเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร การปรับตัว การเรียนรู้กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งประเด็นเหล่านี้ สาขาก็คำนึงถึง เพียงแต่เรา ยังไม่ได้รับอาจารย์ใหม่เข้ามาพร้อมกันหลายคน เราก็เลยยังปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองไป” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2549)

ด้วยเหตุนี้ การจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของสาขานิเทศศาสตร์อย่างเป็นทางการจึงยังมีความจำเป็นโดยเฉพาะในกรณีที่มีการรับอาจารย์ใหม่เข้ามาหลายคน นอกเหนือจากการปฐมนิเทศระดับสถาบัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนคณาจารย์ ช่วยในการปรับตัวและหล่อหลอมบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาขาวิชา ธรรมชาติของผู้เรียน โดยอาจอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยพัฒนาอาจารย์หรือกรรมการพัฒนาด้านวิชาการของสาขาหรือคณะ ส่วนกรณีที่มีอาจารย์ใหม่เข้ามาน้อย คณะหรือสาขาควรพัฒนาระบบที่เลี้ยงให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานแบบไม่เป็นทางการแก่อาจารย์ใหม่เช่นเดียวกับการปฐมนิเทศ

2.5 การขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น (.700) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Comm & Mathaisel (2003) ที่พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่าตนได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และไม่รู้สึกรับได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากการสร้างชื่อเสียงหรือคุณประโยชน์ทางวิชาการให้กับสถาบัน

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ มักไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่แสดงมุขิตาจิตต่ออาจารย์ที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ ทั้งในระดับสาขาคณะ และระดับสถาบัน ดังจะเห็นได้จากการไม่มีระบบการเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพของอาจารย์ ที่ครบทุกด้าน เช่น การสำเร็จการศึกษา การสอน การวิจัย การทำโครงการบริการวิชาการแก่สังคมดีเด่น การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลายทั้งระดับคณะและสถาบัน หรือมีการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบของประกาศแสดงความยินดี หรือการแจ้งข่าวในที่ประชุมอาจารย์โดยไม่มีการให้รางวัลตอบแทนด้านอื่น เช่น โบนัส ไล่อี หรือการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีที่เป็นทางการ ทั้งนี้สาเหตุ

หลัก ได้แก่ การขาดความสนใจของผู้บริหารทุกระดับเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ การไม่มีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานหลักดีเด่น และได้รางวัลจากหน่วยงานภายในและภายนอก การที่คณาจารย์ไม่คุ้นชินกับการแสดงความยินดีแก่เพื่อนอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จ ได้รางวัล ได้รับทุน ได้รับเกียรติให้แสดงศักยภาพทางวิชาการด้านต่างๆ เช่น การได้รับทุนไปเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศ การได้รับเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นเมธีวิจัย และการได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เป็นต้น

การขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่

ความสำเร็จของอาจารย์ในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจมีผลให้อาจารย์ที่พยายามสร้างสรรค์ผลงานรู้สึกไม่ได้รับความสำคัญ ไม่ภาคภูมิใจ ลดทอนความรู้สึกในการพัฒนาการปฏิบัติงานทุกด้านเพื่อตนเอง นักศึกษา คณะและสถาบัน รวมทั้งยังอาจสร้างอึดอัดและความรู้สึกแบบตัวใครตัวมัน ตลอดจนไม่ได้ใช้ประโยชน์จากความสำเร็จในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพของเพื่อนอาจารย์ในสาขาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่อาจารย์คนอื่น

ดังนั้น สถาบัน คณะและภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพที่ครบทุกด้านมากกว่าเน้นที่การสอนหรือการวิจัย และควรรณรงค์ให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรทั้งในระดับสถาบัน ระดับคณะ ระดับสาขา และระดับบุคคล ในรูปแบบต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ควบคู่กับการให้รางวัลตอบแทนในรูปของสิ่งของ วัตถุ หรือการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างการพัฒนาแก่อาจารย์ในสาขาต่อไป

สรุป การอภิปรายผลปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ซึ่งให้เห็นว่าการขาดการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่กิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ วัฒนธรรมการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การประชุมในคณะในระดับคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ และการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ เป็นอุปสรรคในการหล่อหลอมและสร้างความก้าวหน้าในบทบาทวิชาชีพแก่คณาจารย์ในสาขาได้ ทั้งนี้เพราะทำให้อาจารย์ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างพัฒนา แทนที่จะอยู่ในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือในการพัฒนาซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาในกลุ่มที่ 2 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า การพัฒนาคุณวุฒิ คณะที่สังกัด กลุ่มสถาบันที่สังกัด และ ภาระงานสอนภาคพิเศษ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน ขณะที่อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ

การที่อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้นประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่ออาจเป็นเพราะการศึกษาต่อทำให้เห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดและเสริมสร้างกำลังใจในการพัฒนา จึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ ส่วนการที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ อาจอธิบายได้ว่า เป็นเพราะความเป็นสาขาเดียวกันทำให้รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากกว่าและสามารถเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ และจัดกิจกรรมการแบ่งปันความรู้เฉพาะสาขาวิชาได้มากกว่าการสังกัดคณะที่มีสาขาวิชาหลากหลาย ขณะที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้มากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลเดียวกับที่กล่าว นั่นคือการเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่เป็นเพียงภาคหรือโปรแกรมวิชาในสังกัดคณะอื่นทำให้ขาดเอกภาพและมีช่องว่างในการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้ระหว่างอาจารย์ในสาขามากขึ้น นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ยังให้ความสำคัญกับระบบการส่งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อแสดงความยินดีแก่อาจารย์ในการที่ผลงานของนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลได้รับรางวัล หรือมีการมอบรางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ ในการประชุมอาจารย์ทั้งสถาบัน เป็นต้น เช่นเดียวกับการที่อาจารย์ที่มีภาระงานสอนพิเศษประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานสอนพิเศษ อาจเป็นเพราะการมีชั่วโมงสอนภาคปกติผนวกกับภาระงานสอนพิเศษทำให้มองเห็นปัญหาใน

การจัดสรรเวลาสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ และการรวมกลุ่มอาจารย์ที่ยากขึ้น รวมทั้งเห็นปัญหาการเรียนการสอนที่แตกต่างกันระหว่างนักศึกษาภาคปกติและภาคพิเศษ ซึ่งต้องการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ในสาขาทั้งในและต่างสถาบันมากขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์และการแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านสื่อออนไลน์ ตั้งแต่ระดับบุคคล สาขา คณะและสถาบันให้กลายเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารแบบใหม่ขององค์กร เพื่อผลต่อกระบวนการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน นับตั้งแต่เข้าเป็นอาจารย์ใหม่เพื่อการหล่อหลอมความเข้าใจในบทบาททางวิชาชีพและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองที่ต่อเนื่อง พร้อมกับสร้างระบบการแบ่งปันข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนา เพื่อช่วยให้อาจารย์รู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน ได้เปิดโลกทัศน์และเรียนรู้ประสบการณ์จากการพัฒนาบทบาทวิชาชีพของเพื่อนอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้านต่างๆ ได้สร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาตามแบบอย่างความสำเร็จได้เร็วขึ้น

กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัญหารวม 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญดังนี้

3.1 ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขามีน้อยเกินไป

ส่งผลให้ขาด บรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม (.796) พบว่า เป็นประเด็นปัญหาที่พบบ่อยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและของเอกชนที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งทำให้ยากต่อการจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมดในคณะพร้อมกัน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจัดประชุมกรรมการบริหารสาขาหรือกรรมการบริหารคณะประจำสัปดาห์ และการจัดประชุมอาจารย์ในภาควิชาเพื่อถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากคณะมากกว่า ส่วนการจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมดในคณะอาจมีเพียงภาคการศึกษาละ 1-2 ครั้ง ในช่วงเปิดภาคการศึกษาและช่วงปิดภาคการศึกษาแทน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในคณะได้มากกว่าคณะหรือสาขาที่มีขนาดเล็ก ที่มีอาจารย์โดยเฉลี่ยไม่เกิน 20 คนซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับและกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดเอกชน ที่สามารถจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมดได้บ่อยครั้งมากกว่าโดยเฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง ควบคู่กับการประชุมกรรมการบริหารคณะประจำสัปดาห์ การประชุมกรรมการบริหารสาขา หรือกรรมการโครงการเฉพาะกิจเป็นประจำได้

เช่นเดียวกับคณะที่มีขนาดใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้การที่ระบบการประชุมอาจารย์ภายในคณะหรือสาขาได้รับความสำคัญในยุคสมัยนี้อาจเป็นเพราะระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ต้องมีการบันทึกรายงานงานประชุม เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมิน คุณภาพภายในและภายนอก จากการที่คณะแก้ปัญหาด้วยการจัดประชุมรูปแบบอื่นๆ เข้ามาเสริมการประชุมอาจารย์ทั้งหมด โดยเฉพาะการประชุมกรรมการบริหารคณะ การประชุมอาจารย์ระดับสาขาหรือภาควิชา การประชุมกรรมการชุดเฉพาะกิจ เป็นต้น ทำให้ข้อมูลข่าวสารจากระดับคณะถูกถ่ายทอดสู่อาจารย์เช่นเดียวกับการประชุมอาจารย์ทั้งหมด ทำให้ปัญหาข้อนี้จึงได้รับการประเมินระดับความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก หากแต่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการสื่อสารข้ออื่น

อย่างไรก็ตาม การประชุมอาจารย์ทั้งหมดของสาขาที่น้อยเกินไปก็อาจทำให้อาจารย์ขาดความสนิทสนม และขาดบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ยังอาจทำให้อาจารย์ไม่ได้รับข่าวสารที่สำคัญเนื่องจากการถ่ายทอดข่าวสารที่ไม่ครบถ้วนหรือการละเลยการสื่อสารข้อมูลข่าวสารถึงอาจารย์ในสาขาของผู้บริหารสาขาหรือภาควิชา ด้วยเหตุนี้คณะหรือสาขาจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมดให้บ่อยครั้งมากขึ้นเพื่อเป็นเวทีในการแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของคณะหรือสาขา นโยบายผู้บริหารหรือความสำเร็จในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพด้านต่างๆ ของเพื่อนอาจารย์ที่ต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เกิดความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบในการผลักดันภารกิจของคณะหรือสาขาให้สำเร็จลุล่วง ดังข้อเสนอแนะของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ระบุว่าสถาบัน ควรให้ข้อมูลแก่บุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมภายในสถาบันอุดมศึกษา และลดการสั่งการจากระดับบริหารมาสู่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน (.768) พบว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม ดังจะเห็นได้จากการไม่มีกลุ่มวิจัย กลุ่มวิทยากรที่สนใจและถนัดประเด็นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อร่วมกันคิดโครงการวิจัยเป็นชุด คิดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถาบัน คณะ/ภาควิชาควรศึกษาจุดเด่นหรือศักยภาพของอาจารย์และจัดตั้งกลุ่มขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานของคณะหรือสาขาด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ช่วยกันพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพพิเศษศาสตร์

3.3 ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือ แสดงความสามารถทางวิชาการออกมาอย่างเต็มที่ (.734) พบว่า เป็นปัญหามากในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแทบทุกแห่ง เนื่องจากการให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส รุ่นพี่รุ่นน้อง อาจารย์กับลูกศิษย์ (seniority) มากเกินไป ทำให้ความคิดเห็นของอาจารย์รุ่นใหม่ไม่ได้รับความสนใจ และถูกมองว่าเป็นมุมมองของเด็กๆ เท่านั้น นอกจากนี้ อาจารย์รุ่นใหม่ที่แสดงความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับอาจารย์อาวุโส มักถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าว ไม่เคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ทำให้อาจารย์ผู้น้อยมักคล้อยตามความคิดเห็นของอาจารย์อาวุโสแทนการแสดงความคิดเห็นโดยเสรี ดังจะเห็นได้จากบรรยากาศการประชุม ที่มักเปิดโอกาสให้อาจารย์อาวุโสเสนอความคิดเห็นก่อน ขณะที่อาจารย์รุ่นใหม่มักแสดงบทบาทเป็นผู้นั่งฟัง หรือแสดงความคิดเห็นที่คล้อยตามอาจารย์อาวุโสมากกว่าแสดงความคิดเห็นโดยเสรี ทั้งนี้สาเหตุหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของอาจารย์อาวุโส วัฒนธรรมการรับศิษย์เก่าเข้ามาเป็นอาจารย์ทำให้ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างหรือก้าวล้ำจากความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์ที่เคยสอน โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพนิตยศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน แม้จะมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส การนับถือรุ่นพี่รุ่นน้อง หากแต่ความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นพนักงานเอกชนทำให้อาจารย์รู้สึกที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน จึงกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างหรือกล้าแสดงความสามารถทางวิชาการอย่างเต็มที่มากกว่า

ปัญหาข้างต้น อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ได้ ทั้งนี้เพราะทำให้อาจารย์ทั้ง 2 รุ่นไม่ได้แบ่งปันความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน เนื่องจากอาจารย์รุ่นอาวุโสอาจมีแนวคิดทฤษฎี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า ขณะที่อาจารย์รุ่นใหม่มีทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการมีมุมมองก้าวหน้า สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งหากผู้บริหารสถาบัน คณะหรือสาขาสมากรถลดช่องว่างระหว่างวัยของกลุ่มอาจารย์อาวุโสและอาจารย์รุ่นใหม่ ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อลดอัตราทางวิชาการ การเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างกัน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการหลอมรวมองค์ความรู้ด้านวิชาการ ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณค่า และความร่วมมือในการพัฒนาคณะหรือสาขาให้มีความแข็งแกร่งมากขึ้น

3.4 การขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผล

การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และเปิดเผย ทำให้คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (.618) พบว่า เป็นปัญหาที่พบมากในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชนส่วนใหญ่โดยพบปัญหาที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้เป็นเพราะการขาดเกณฑ์การประเมินผลที่มีมาตรฐานชัดเจนสามารถตอบคำถามได้ ระบบพรรคพวกและการขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น จากข้อมูลพบว่า สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการสื่อสารระบบการประเมินผลให้อาจารย์เข้าใจในเกณฑ์ กระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดการประเมินผล รวมทั้งไม่มีการแจ้งผลการประเมินความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นทางการที่ชัดเจนและเปิดเผยทั้งในภาพรวมและการแจ้งข้อมูลเฉพาะแก่บุคลากรอาจารย์เป็นการส่วนบุคคล ทำให้อาจารย์ไม่รู้วิธีการกรอกข้อมูลในแบบประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ถูกต้อง และ/หรือ ไม่รู้ผลการประเมินความดีความชอบ และ/หรือไม่ทราบเหตุผลที่ทำให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบดังกล่าว

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มักพบปัญหาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลงานประจำปีไว้ที่ผู้บริหารหรือกรรมการ ดังจะเห็นได้จากกรณีไม่มีระบบการติดประกาศรายชื่ออาจารย์ที่ได้ความดีความชอบ 2 ชั้น หรือ 1 ชั้นครึ่ง หรือมีการติดประกาศรายชื่ออาจารย์ที่ความดีความชอบ 2 ชั้น หรือ 1 ชั้นครึ่ง เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีคำชี้แจงใดๆ จากการที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่งไม่มีการแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนประจำปีของอาจารย์ทุกคนที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเปิดเผยทั้งในลักษณะของการติดประกาศ หนังสือเวียนหรือการแจกเอกสารแก่อาจารย์ทุกคน ทำให้อาจารย์ที่ต้องการทราบผลการประเมิน และ/หรือสนทนากับเจ้าหน้าที่เท่านั้นที่จะสามารถติดต่อขอเอกสารที่คณะ หรือที่ฝ่ายการเงินได้ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักมีระบบการแจ้งข้อมูลเป็นรายบุคคล โดยไม่การติดประกาศรายชื่อและผลการประเมินของอาจารย์ทุกคน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักใช้วิธีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบเป็นรายบุคคลโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของอาจารย์คนอื่น โดยบางแห่งกำหนดให้อาจารย์พบผู้บริหารระดับสถาบันเป็นรายบุคคลเพื่อรับทราบผลการขึ้นเงินเดือนโดยอาจมีคำชี้แจงหรือข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในภาคการศึกษาต่อไป ส่วนบางแห่งมีการกระจายอำนาจมาที่ผู้บริหารระดับคณะให้เป็นผู้ชี้แจงผลการพิจารณาความดีความชอบประจำปี พร้อมกับให้เหตุผลสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินไม่ดีเท่าที่ควรและแนวทางการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถาบัน คณะหรือภาควิชาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ได้มาตรฐาน และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยเฉพาะหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้

ควบคู่กับการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ผลการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนและเปิดเผยรวมทั้งเหตุผลที่ทำให้ได้รับการประเมินผลดังกล่าวแก่อาจารย์ทุกคน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศและแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองแก่อาจารย์

สรุป กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทวิชาชีพ ประกอบด้วยระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขามีน้อยเกินไป ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และการขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และเปิดเผย ล้วนมีความสัมพันธ์กันและส่งผลให้ขาดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์ต่างวัย ต่างสาขา ต่างประสบการณ์ รวมถึงบรรยากาศของการสื่อสารแบบที่เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนอาจารย์ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศการสื่อสารที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการสื่อสาร กลุ่มที่ 3 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรคณะ กลุ่มสถาบันที่สังกัด และจำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขณะที่อาจารย์ที่สอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

การที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มนี้น้อยกว่าผู้ที่สังกัดคณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคณะนิเทศศาสตร์ อาจอธิบายได้ว่าการสังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรงทำให้มีเอกภาพ และสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารกับกลุ่มอาจารย์ที่ถนัดและสนใจเรื่องเดียวกันมากกว่า สอดคล้องกับข้อมูลที่ระบุว่าอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประเมินระดับความสำคัญของปัญหามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยเหตุผลใกล้เคียงกัน คือ การเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ของกลุ่มมหาวิทยาลัย

ราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่ก็มีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาทำให้มีการประชุมเฉพาะสาขามากกว่าการประชุมอาจารย์ทั้งหมด นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสมาก เมื่อผนวกเข้ากับการมีอาจารย์อาวุโสและอาจารย์รุ่นกลางมากกว่าอาจารย์รุ่นใหม่จึงยิ่งทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านนี้มีความแข็งแกร่งมากขึ้น นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ก็ไม่มีระบบการสื่อสารผลการพิจารณาความดีความชอบแม้กระทั่งการประกาศผลการพิจารณาขั้นตำแหน่งและโบนัส เหมือนเช่นกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ หรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งที่มักแจ้งผลการพิจารณาเงินเดือนเป็นรายบุคคลโดยให้พบผู้บริหารระดับคณะหรือผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเพื่อฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับผลการปรับเงินเดือนประจำปีและแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่วนการที่อาจารย์ที่สอนภาคปกติไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัญหาน้อยกว่ากลุ่มที่สอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์ อาจอธิบายได้ว่าอาจารย์กลุ่มนี้มักเป็นกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีการกำหนดภาระงานสอนปกติสัปดาห์ละไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ นอกจากนี้ การมีชั่วโมงสอนน้อยกว่าทำให้มีเวลาสำหรับการประชุมอาจารย์ทั้งหมด ประชุมอาจารย์เฉพาะสาขา มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงสอนมากกว่า และมีเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนอาจารย์ในสาขาเดียวกันได้มากกว่า

จากปัญหาที่กล่าว ผู้บริหารสถาบัน คณะและภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ โดยเฉพาะในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพด้วยการให้ความสำคัญกับการประชุมอาจารย์ทั้งหมดในคณะและสาขามากขึ้น ส่งเสริมให้อาจารย์รวมกลุ่มทำงานตามความสนใจและความถนัดให้ครอบคลุมภารกิจหลัก จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างวัยระหว่างอาจารย์รุ่นอาวุโสและอาจารย์รุ่นใหม่ และการสื่อสารระบบการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเปิดเผย เพื่อสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น

สรุป การอภิปรายผลปัญหาการสื่อสารทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 การขาดกิจกรรมและวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ และ กลุ่มที่ 3 การขาดบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ ซึ่งเห็นว่าการขาดกลไกการสื่อสารในระดับสาขา

ภาควิชา คณะและสถาบัน มีผลกระทบโดยตรงต่อการเสริมสร้างบรรยากาศการพัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยทางอ้อม ดังนั้น สถาบัน คณะและภาควิชาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรโดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพ การจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ในสาขา และการเสริมสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจารย์ในสาขาในเชิงรุกและอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาอาจารย์ ทั้งในส่วนของปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาการสื่อสาร ชี้ให้เห็นว่า สาขานิเทศศาสตร์โดยรวมประสบปัญหาการพัฒนาอาจารย์เช่นเดียวกันเพียงแต่มีระดับความรุนแรงของปัญหาที่แตกต่างกันเท่านั้น โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเพิ่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน คณะหรือภาควิชา จึงควรให้ความสนใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหาทั้ง 3 กลุ่ม นี้ ควบคู่กัน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบทบาทและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์ที่เป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้น โดยมีปัจจัยหลายด้านที่เร่งรัดให้สถาบัน/คณะ/ภาควิชา ต้องพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาและอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ซึ่งจะได้อภิปรายผลการศึกษาในลำดับถัดไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.3 การสรุปและอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตาม **ปัญหาคำวิจัยข้อ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขา
นิเทศศาสตร์ในประเทศไทยมีอะไรบ้าง**

ผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 9 ข้อ สามารถจำแนกได้เป็น 3
กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม ประกอบด้วยปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกันรวม 3 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัจจัย ได้ดังนี้

- 1.1 ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม (.817)
- 1.2 วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการจัดการ
เรียนการสอน (.815) และ
- 1.3 สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพมากขึ้น (.793)

กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัจจัย ได้ดังนี้

- 2.1 ภาวะการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มาเปิดหลักสูตรนานาชาติ
ในสาขานิเทศศาสตร์(.751)
- 2.2 ภาวะการแข่งขันระหว่างสถาบันในการเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ เพื่อตอบสนอง
ความต้องการของตลาดวิชาชีพ (.749)
- 2.3 ภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
(.703) และ
- 2.4 โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ
กับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น
(.653)

กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัจจัย ได้ดังนี้

3.1 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น (.892) และ

3.2 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น (.892)

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์สาขา

นิเทศศาสตร์ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล 16 ตัว ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล 5 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด 3) คณะที่สังกัด 4) จำนวนชั่วโมงสอนภาคปกติ และ 5) ภาระงานวิจัย มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- 1) อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เพศชายประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อยกว่าเพศหญิง
- 2) อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม มากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 3) อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ
- 4) อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคมน้อยกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์
- 5) อาจารย์ที่มีภาระงานวิจัย ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่มและผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่จัดกลุ่มได้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 3 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.1 ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม (.817) พบว่าเป็นประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัย ทักษะวิชาชีพ วิทยาศาสตร์รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงการศึกษา และเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องปรับตัวและตามให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการสอน การวิจัย การสร้างผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การที่ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม เป็นปัจจัยที่ได้รับการประเมินว่ามีความสำคัญและส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาอาจารย์วิทยาศาสตร์เป็นอันดับแรกนั้น สามารถอธิบายได้ว่า องค์ความรู้และทักษะวิชาชีพวิทยาศาสตร์ที่กล่าวข้างต้น มีลักษณะที่เป็นพลวัตสูงมาก และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการใช้ชีวิตของผู้คน ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มักตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ แม้ว่าจะพยายามติดตามข่าวสารต่างๆ ที่ต่อเนื่องก็ตาม และหากอาจารย์หยุดติดตามข้อมูลข่าวสารแม้เพียงช่วงเวลาเดียวกันก็จะกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน การทำวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดวิชาชีพในทันที สอดคล้องกับ มานิต บุญประเสริฐ (2550) ที่ระบุว่าในศตวรรษที่ 21 อุดมศึกษาต้องปฏิรูปตัวเองเป็นอย่างมาก “ความรู้” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยทิศทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องสร้างและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และ สกอ. (2550) ที่ระบุว่า ความรู้มีวงจรชีวิตที่สั้นลง ทำให้บุคคลในโลกปัจจุบันและอนาคตต้องแสวงหาความรู้ตลอดเวลา

1.2 วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (.815) พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ เนื่องจากกาปรับเปลี่ยนของความรู้ที่รวดเร็วดังกล่าว และการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนสมัยใหม่ที่สำคัญกับการสอนทางไกล การเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาผ่านสื่อ และการเรียนในชั้นเรียนขนาดใหญ่ เป็นต้น มากขึ้นกว่ายุคสมัยที่ผ่านมา ทำให้อาจารย์ในสาขาต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสืบค้นข้อมูลใหม่ๆ ที่ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถนำผลงานใหม่ๆ มาใช้เป็นกรณีศึกษาให้นักศึกษาได้เรียนรู้และวิพากษ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันการณ์ รวมถึงทักษะการผลิตสื่อการสอนผ่านสื่อทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ที่สามารถดึงดูดความสนใจและอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาในการทำความเข้าใจกับเนื้อหาบทเรียนและทดสอบความรู้จากบทเรียนที่นำเสนอได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ ยังมีความจำเป็นมากเพราะวิชาชีพวิทยาศาสตร์มีความเป็นศาสตร์และศิลป์ ทำให้การเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อนำเสนอเนื้อหาบทเรียนที่น่าสนใจแก่นักศึกษาในชั้นเรียนขนาดใหญ่จึงเป็นทักษะที่อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อเป็นแม่แบบที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ และการนำเสนอที่สร้างความสนใจแก่นักศึกษา ก่อนก้าวสู่โลกวิชาชีพ สอดคล้องกับ Waldhart (1999:1) ซึ่งได้ระบุแนวโน้มสำคัญ 3 ประการที่ส่งผลกระทบต่อความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ไว้ 3 ประการ ได้แก่ การสอนและการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive teaching and learning) การสอนเป็นทีม (use of teams) และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (use of computer technology) สกอ. (2550) ที่ระบุว่า สังคมไร้พรมแดนและขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าขั้นสูงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2542: 9-11); Millis (1994:1); Camblin & Steger (2000:2) ที่ระบุถึงความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาให้กว้างไกล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนทัศน์การสอน และวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาแบบใหม่ เช่น การสอนเป็นทีม การสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น

1.3 สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น (.793) พบว่า ประเด็นนี้ได้รับการประเมินว่ามีความสำคัญเป็นอันดับ 2 รองจากความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเด็นปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพวิทยาศาสตร์เป็นปัญหาที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันละพยายามหาหนทางแก้ปัญหามานาน ทั้งในหมู่นักวิชาการและนักวิชาชีพ

และสังคม เนื่องจากการประกอบวิชาชีพในเทศศาสตร์มีผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อความคิดและสติปัญญาของสังคม ทำให้การปลูกฝังความรู้คุณธรรม และจริยธรรมทางวิชาชีพแก่นักศึกษาสาขาในเทศศาสตร์ที่จะก้าวสู่โลกวิชาชีพในอนาคตเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ สำคัญในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ปัจจัยนี้สอดคล้องกับสภาพปัญหาทั่วไปของสาขาในเทศศาสตร์ที่พบปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพและจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษา ทั้งนี้เพราะนักศึกษาสาขาในเทศศาสตร์มีจำนวนมากหากแต่ขาดวินัย ขาดความน่ารักในการแสดงออก และขาดความตั้งใจในการเรียน

ประเด็นที่กล่าว ทำให้อาจารย์สาขาในเทศศาสตร์ต้องปรับตัวและพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการสอดแทรกความรู้และคุณธรรมจริยธรรมวิชาชีพในเทศศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา เพื่อหล่อหลอมบัณฑิตของสาขาให้มีความพร้อมที่จะเป็นนักวิชาชีพที่มีความรู้ ความดี และมีอุดมการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของสังคมและวิชาชีพ นอกจากนี้ในแง่ของจริยธรรมในวิชาชีพในเทศศาสตร์แขนงต่างๆ มีความแตกต่างหลากหลาย อาจารย์จึงต้องศึกษาความแตกต่างหลากหลายและหาแนวทางหรือวิธีการในการถ่ายทอด ให้นักศึกษาเข้าใจ เห็นความสำคัญและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมวิชาชีพ ทำให้การพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้เป็นมืออาชีพทั้งด้านความรู้และเทคนิควิธีสอนในการปลูกฝังความรู้ และจริยธรรมทางวิชาชีพแก่นักศึกษาสาขาในเทศศาสตร์ที่แยบยลจึงเป็นความท้าทายสำหรับการเรียนการสอนสาขาในเทศศาสตร์ สอดคล้องกับ สกอ. (2550) ที่ระบุว่า สถาบันอุดมศึกษามีความกดดันและถูกคาดหวังสูง ในมิติของการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ที่ทันเวลาต่อความต้องการของสังคมนั้นๆ และการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการของสังคมนั้นๆ กล่าวคือ บัณฑิตในสังคมความรู้ต้องมีความสามารถเชิงวิชาการ ผสมกับคุณลักษณะการเป็นมนุษย์งานความรู้ (knowledge worker) โดยเฉพาะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งนอกเหนือจากสาขาในเทศศาสตร์ ในวงการศึกษาเองก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ทำให้อาจารย์ต้องได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมทางวิชาชีพและทักษะการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการจัดประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 12: การศึกษาที่ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ โดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษา เมื่อ วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2550 ที่ผ่านมา และทุนวิจัยของ วช. ที่กำหนดกรอบการวิจัยที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไว้อย่างชัดเจน

สรุป ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่มที่ 1 วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม สอดคล้องกับข้อสรุปของสมาคมวิชาการสื่อสารระดับชาติ National Communication Association (NCA) ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า ความก้าวหน้าของศาสตร์ในสาขานิเทศศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงของประชากร ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ และการให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ทางไกลเพิ่มขึ้นอย่างมาก เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่สอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์และสมาคมวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ของต่างประเทศต่างหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาอาจารย์และมาตรฐานการเรียนการสอนสาขานิเทศศาสตร์เพิ่มขึ้น (National Communication Association[NCA.], 2000)

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยกลุ่มที่ 1 จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด คณะที่สังกัด และจำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติ มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ขณะที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกลุ่มนี้ใกล้เคียงกัน การที่อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจเป็นเพราะกลุ่มที่ศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่คือผู้สอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่ยังมีความจำเป็นต้องติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ และการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการจัดการเรียนการสอนมากกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกซึ่งมักเชื่อมั่นในความรู้เชิงแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการศึกษามา และคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้าข้อมูลให้ทันสมัยมากกว่าจนกลายเป็นวิถีการปฏิบัติงาน จึงไม่คิดว่าปัจจัยกลุ่มนี้เข้ามากกระทบให้ต้องพัฒนาอาจารย์สาขามากขึ้น ส่วนการที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจเป็นเพราะการมีสถานภาพเป็นคณะนิเทศศาสตร์ทำให้สถาบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ทุกด้านพร้อมกับพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับนักศึกษาที่มีจำนวนมาก เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยอมรับแก่ประชาคมวิชาการ วิชาชีพและสังคมอยู่แล้ว เมื่อ

เปรียบเทียบกับภารกิจด้านสาขาในคณะที่นอกเหนือจากนิเทศศาสตร์ ที่ยังจำเป็นต้องสร้างความยอมรับแก่ประชาคมวิชาการ วิชาชีพและสังคมภายนอกมากกว่า หรือยังจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์และศักยภาพด้านต่างๆ รองรับการพัฒนาตัวของหลักสูตรและการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นคณะนิเทศศาสตร์ในอนาคต จึงตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยที่เร่งรัดการพัฒนาอาจารย์ในสาขามากกว่า

ขณะที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนระหว่าง 13-20 คาบ/สัปดาห์อาจเป็นเพราะชั่วโมงสอนมีผลกระทบโดยตรงต่อการติดตามวิทยาการความรู้ใหม่ๆ และการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพตามความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องทำให้การมีจำนวนชั่วโมงสอนมากจึงส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้มากตามไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ สถาบัน คณะหรือภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม จึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การจัดสรรเวลา งบประมาณ และระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีความรู้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลงของวิธีปฏิบัติงาน ความเปลี่ยนแปลงของศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตามความต้องการคาดหวังของสังคมและวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 4 ตัว มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

2.1 ภาวะการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มาเปิดหลักสูตร

นานาชาติในสาขานิเทศศาสตร์ (.751) เป็นปัจจัยเร่งให้สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนทุกแห่งต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากข้อตกลงการเปิดเสรีการศึกษาที่กำหนดให้สถาบันการศึกษาในต่างประเทศสามารถเข้ามาเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรต่างๆ ในประเทศไทยได้ ประเด็นนี้ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนหลายแห่งมีนโยบายกำหนดให้อาจารย์ประจำทั้งหมดต้องอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษโดยมีหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาอังกฤษในแต่ละระดับไว้รองรับความต้องการและความสามารถของอาจารย์แต่ละคน ควบคู่กับการเตรียมการรับสมัครอาจารย์ใหม่ของสาขาโดยเน้นผู้ที่จบ

การศึกษาจากต่างประเทศโดยตรงเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดหลักสูตรนานาชาติซึ่งเป็นที่ต้องการของนักศึกษายุคใหม่ ดังเช่น มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยคริสเตียน เป็นต้น ที่มีแนวโน้มในการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติสาขานิติศาสตร์ในอนาคตันใกล้ ทำให้อาจารย์สาขานิติศาสตร์ส่วนใหญ่ตื่นตัวกับการพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์สาขานิติศาสตร์ให้มีทักษะทางภาษาอังกฤษ รวมทั้งการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถาบัน คณะและภาควิชานิติศาสตร์ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศ ความต้องการของนักศึกษา และ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาของต่างประเทศโดยเฉพาะเมื่อต้องแสดงศักยภาพของคณาจารย์ในสาขาต่อสาธารณชน

2.2 ภาวะการแข่งขันระหว่างสถาบันในการเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดวิชาชีพ (.749) พบว่า เป็นปัจจัยเร่งให้สถาบันต้องสร้างอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์และทักษะวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาด ขณะนี้ก็ต้องพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ประจำให้สามารถสอนเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่ปรากฏในหลักสูตรที่เปิดสอนอยู่แล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย เนื่องจากปัจจุบันพบว่าปัญหาสำคัญของการเปิดหลักสูตรใหม่หรือการจัดรายวิชาสอนก็คือการเปิดหลักสูตรหรือรายวิชาที่อาจารย์สามารถสอนได้มากกว่าเปิดสอนหลักสูตรหรือเลือกรายวิชาที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพนักศึกษา ทำให้สถาบัน อุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิติศาสตร์ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทจึงมักเปิดสอนหลักสูตรที่ซ้ำๆ กัน หรือคล้ายกัน

สำหรับสถาบันฯ ที่พยายามสร้างหลักสูตรใหม่ที่แตกต่างไปจากหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว เช่น กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เปิดหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน รองรับความต้องการขององค์กรวิชาชีพที่ต้องการบัณฑิตที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิคและทักษะการใช้อุปกรณ์สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่เปิดสอนหลักสูตรการสื่อสารตราสินค้า และมัลติมีเดีย เป็นต้น ก็ยังประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน ทำให้ต้องเชิญอาจารย์พิเศษซึ่งทำงานในองค์กรวิชาชีพและมีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้สอนคู่กับอาจารย์ประจำ เพื่อสร้างความน่าสนใจให้กับหลักสูตรจากความต้องการของตลาดและองค์กรวิชาชีพทำให้สาขานิติศาสตร์จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ เพื่อรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ที่เข้ามากระทบอยู่เสมอ ปัจจัยข้อนี้จึงชี้ให้เห็นความสำคัญของการเร่งสร้างอาจารย์ใหม่ควบคู่กับการพัฒนา

ศักยภาพของอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เข้ามากระทบอยู่เสมอ เนื่องจากการแสดงความพร้อมและศักยภาพของสาขาและคณะในการเปิดสอนหลักสูตรใหม่ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของบัณฑิตต่อประชาคมวิชาการ องค์กรวิชาชีพ และสังคมไปพร้อมกัน

2.3 ภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (.703) พบว่า ปัจจัยข้อนี้ได้รับการประเมินว่ามีความสำคัญน้อยที่สุดอาจเป็นเพราะปัจจัยข้อนี้มีผลกระทบต่อบทบาทและความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคน แม้ว่าการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจนำมาซึ่งโอกาสและข้อได้เปรียบที่เหนือกว่าในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการสอนหลักสูตรที่สูงกว่า การได้รับตำแหน่งบริหาร การได้เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับโครงการวิจัย หรือการได้โอกาสออกไปให้บริการวิชาการกับสังคม เป็นต้น ไม่เหมือนกับปัจจัยกลุ่มแรกที่กล่าวข้างต้นที่เร่งรัดและมีผลกระทบต่อสาขาและอาจารย์ทุกคน โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการถูกบีบจากความรู้ และเทคโนโลยีสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก และความคาดหวังจากสังคมในแง่ของการสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรมวิชาชีพ

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์ที่สมดุลไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปจึงอาจช่วยสร้างความตื่นตัวแก่อาจารย์ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ขณะที่ภาวะการแข่งขันที่น้อยหรือมากเกินไปก็อาจส่งผลเสียต่อการพัฒนาอาจารย์ได้ เนื่องจากจะทำให้อาจารย์อยู่ไปวันๆ โดยไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจในการพัฒนา จนถึงการแข่งขันซึ่งกันและกันในการพัฒนาแทนการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแบ่งปันประสบการณ์การ พัฒนาซึ่งจะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี

2.4 โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น (.653) พบว่า เป็นปัจจัยที่เร่งให้อาจารย์แต่ละคนต้องการพัฒนาคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการเป็นอันดับแรก ตามด้วยการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีที่ดี ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา คณะ และ/หรือสาขา ควรเร่งส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ระบบสนับสนุนที่ดี และการให้กำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัวและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป ปัจจัยกลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเนื่องจากอธิบายถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบและเร่งรัดการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้งด้านคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการ และการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในสาขาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาบทบาทในฐานะที่เป็นนักวิชาการซึ่งจะเป็นข้อมูลที่แสดงถึงศักยภาพของสาขาหรือคณะโดยตรง โดยภาวะการแข่งขันกับเพื่อนอาจารย์ภายในสถาบันหรือสาขาเดียวกัน และความคาดหวังความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทั้งด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น เป็นปัจจัยภายในที่เร่งให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ขณะที่ภาวะการแข่งขันในระดับสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นปัจจัยกระทบจากภายนอกที่ทำให้สถาบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ปัจจัยกลุ่มนี้จึงผลักดันให้อาจารย์ในสาขาต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับเพื่อประโยชน์ต่อตนเองโดยเฉพาะความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับโอกาสด้านต่างๆ มากขึ้น และ เพื่อประโยชน์ต่อสาขาและคณะในการสร้างชื่อได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถาบันอื่นที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับเดียวกัน

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยกลุ่มที่ 2 พบว่าตัวแปรเพศ คณะที่สังกัดและชั่วโมงในการทำวิจัย มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เพศชายประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าเพศหญิง อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ขณะที่อาจารย์ที่มีภาระงานวิจัย ประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานวิจัย

การที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เพศชายประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าเพศหญิง เป็นเพราะอาจารย์เพศชายส่วนใหญ่เน้นการแข่งขันกับตนเองมากกว่าการแข่งขันกับเพื่อนคณาจารย์ นอกจากนี้ เพศชายมักมีมุมมองในเชิงวิชาการมากกว่ามุมมองการแข่งขันทางการตลาด ทั้งการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศและการเปิดสอนหลักสูตรใหม่รองรับความต้องการของตลาดน้อยกว่าเพศหญิง ส่วนการที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจเป็นเพราะการสังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง ทำให้มีโอกาสในการปรับและพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับการแข่งขันกับสถาบัน และโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากกว่าผู้ที่สังกัดคณะอื่นๆ จึงคุ้นเคยกับบรรยากาศของการพัฒนาตนเองและการแข่งขันด้านการตลาดที่เข้ามา

กระทบจนให้ความสำคัญกับปัจจัยกลุ่มนี้น้อยกว่าการสังกัดหน่วยงานที่เป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาที่ต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ของสาขาให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับคณะนิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่มีความพร้อมแทบทุกด้านมากกว่า อาจารย์ที่มีภาระงานวิจัยประเมินระดับความสำคัญของปัญหากลุ่มที่ 2 ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานวิจัยอาจเป็น เพราะอาจารย์กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มักเป็นอาจารย์รุ่นกลางหรือรุ่นอาวุโสที่มีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งนี้เพื่อสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคม เพื่อให้มีโอกาสในการสอนระดับสูงขึ้น เป็นอาจารย์ประจำหรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับต่างๆ และการทำงานบริหารมากขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการการแข่งขันทางการตลาดกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในปัจจุบันมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีภาระงานวิจัย

ด้วยเหตุนี้ สถาบัน คณะหรือภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์โดยรวม จึงควรเร่งกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาอาจารย์สาขาวิชานิเทศศาสตร์ทั้งคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติการหลักที่ชัดเจนให้มีผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการเปิดสอนหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดวิชาชีพ และ รองรับการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศในอนาคตอันใกล้

กลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันรวม 2 ตัว มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

3.1 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น (892) เป็นปัจจัยเร่งให้คณาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์และทุกสาขาต้องพัฒนาตนเองทุกด้านทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการทุกด้าน เนื่องจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกด้านที่เป็นรูปธรรมโดยกรรมการประกันคุณภาพการศึกษภายใน และกรรมการประกันคุณภาพการศึกษานอก โดยเฉพาะการประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่ 2 ในปี พ.ศ. 2548 ที่ผ่านมา ซึ่งกำหนดให้มีการจัดอันดับ (ranking) สถาบันการศึกษา ยิ่งทำให้อาจารย์แต่ละสถาบันต่างสร้างผลงานเพื่อให้คณะและภาควิชาผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาโดย สมศ.มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีเป้าหมายที่ดี แต่ก็พบว่ายังมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายด้าน เช่น กระบวนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาที่ขาดความเที่ยง มาตรฐานของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ต่างกัน การกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ชัดเจน เป็นต้น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์ได้ เนื่องจากทำให้อาจารย์ต้องหมดเวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเอกสาร โดยไม่มีสนับสนุนที่คอยให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร และ/หรือมีการสร้างหลักฐานเอกสารขึ้นเอง หรือมีการทำงานในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ เพียงเพื่อให้มีผลงานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในด้านการวิจัย ซึ่งคณาจารย์มักถูกมอบหมายให้ทำเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ดังได้กล่าวถึงรายละเอียดไว้ในส่วนของปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมองว่าเป็นมาตรการบังคับหรือควบคุมมากกว่ามาตรการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ดังนั้น คณะหรือสาขาจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาและหาแนวทางให้อาจารย์ในสาขาได้มีส่วนร่วมในการช่วยกันพัฒนามาตรฐานการเรียนการสอน การทำวิจัย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทำให้บริการวิชาการกับสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแทนการใช้ระบบบังคับ

3.2 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์
คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น (.892) เป็นประเด็นที่ได้รับการประเมินระดับความสำคัญเป็นอันดับ 3 สามารถอธิบายได้ว่า เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. เป็นปัจจัยบังคับให้สถาบันต้องลงทุนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสรรหาอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิสอดคล้องกับหลักสูตรและสาขาที่เปิดสอนมากกว่าเมื่อเทียบกับยุคสมัยที่ผ่านมา ขณะที่อาจารย์ทุกสาขารวมทั้งสาขาวิทยาศาสตร์ต่างก็เร่งพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยเฉพาะการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งนี้เพื่อให้ตนเองมีโอกาที่จะเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งจะมีโอกาสในการสอนหลักสูตรระดับต่างๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หรือพัฒนาตนเองขึ้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการตรวจผลงานวิชาการได้ ขณะที่สถาบันหรือคณะก็สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับที่สูงขึ้นและได้รับความยอมรับจากสังคมภายนอกได้ ซึ่งหากพิจารณาจากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสาขาวิทยาศาสตร์ จะพบว่าสอดคล้องกันมาก เนื่องจากปัจจุบันสาขามีปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่มี

คุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการและขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และมัลติมีเดีย เป็นต้น ดังนั้น เมื่อ สกอ. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรใหม่ขึ้นมาจึงทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นว่าปัจจัยข้อนี้มีความสำคัญ และส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขามากขึ้น

ดังนั้น ปัจจัยข้อนี้จึงส่งผลให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งยังมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ หันมาให้ความสำคัญกับการสร้างอาจารย์ใหม่และพัฒนาอาจารย์ประจำของสาขาให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อรองรับการขยายตัวของหลักสูตรใหม่ในระดับปริญญาตรี และการเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคต ทำให้ปัจจัยข้อนี้จึงมีคะแนนเฉลี่ยความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ที่กำหนดโดย สกอ. ก็ยังคงเป็นประเด็นที่มีข้อโต้แย้งในหมู่นักวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ โดยเฉพาะในแง่ของข้อกำหนดเกี่ยวกับศักยภาพอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีที่เน้นคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนมาเป็นเงื่อนไขสำคัญ โดยที่อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีจะต้องมีประสบการณ์ในการสอน ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น อย่างไรก็ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กล่าวมาให้ความสำคัญของประสบการณ์วิชาชีพของอาจารย์ประจำหลักสูตร ซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาตรีที่เน้นการเรียนภาคปฏิบัติหรือทักษะวิชาชีพมากกว่าภาคทฤษฎี และต้องใช้อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีความรู้ด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพควบคู่กันทั้งนี้เพื่อการบริหารหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยข้อนี้จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อการสรรหาและพัฒนาอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ซึ่งต้องเน้นที่การพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือเอกที่ตรงกับหลักสูตรเป็นหลักมากกว่าประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้ผ่านการอนุมัติหลักสูตรจาก สกอ. ทั้งที่อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีควรประกอบด้วยอาจารย์ที่มีคุณวุฒิหรือตำแหน่งทางวิชาการที่ตรงกับหลักสูตร และผู้ที่มีประสบการณ์วิชาชีพ

ส่วนการพัฒนาอาจารย์ประจำเพื่อรองรับการเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับบัณฑิตศึกษาก็พบว่าปัจจัยจากเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ได้ส่งผลกระทบให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขา

นิเทศศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงเพื่อแสดงความพร้อมและศักยภาพในการเปิดหลักสูตรเช่นกัน ทำให้ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงมีนโยบายให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกแก่อาจารย์ที่ศึกษาต่อสาขานิเทศศาสตร์เท่านั้น ซึ่งในระยะยาวอาจเป็นผลให้สาขามีแต่อาจารย์ที่มีคุณวุฒিনিเทศศาสตร์เพียงด้านเดียว ขณะที่ขาดอาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร นิเทศศาสตร์และจำเป็นต่อการบูรณาการการเรียนการสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ที่มีความเป็นสหวิทยาการได้เช่นเดียวกัน

จากข้อสังเกตที่กล่าว สกอ. จึงควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และสาขาต่างๆ เพื่อร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรเฉพาะสาขามากกว่าใช้เกณฑ์มาตรฐานกลางซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว

สรุป ปัจจัยกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและเป็นปัจจัยที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพให้มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานวิชาการในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น ทั้งนี้โดยหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของอาจารย์ สาขา คณะและสถาบันโดยรวมมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกมากขึ้น

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า คณะที่สังกัด มีผลต่อการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยเร่งรัดการพัฒนาอาจารย์ในสาขาใกล้เคียงกัน

การที่อาจารย์ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยกลุ่มนี้ น้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดคณะอื่นๆ อาจเป็นเพราะคณะนิเทศศาสตร์มีจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ประจำเพียงพอต่อการจัดสรรอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีสถานภาพเป็นเพียงสาขาหรือโปรแกรมวิชาซึ่งมักเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งมักประสบปัญหาด้านจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ประจำ ทำให้ต้องเร่งสรรหาอาจารย์ใหม่และพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒิรองรับการเปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์แขนงต่างๆ มากกว่า จึงเห็นความสำคัญของปัจจัยข้อนี้มากกว่าผู้ที่สังกัดคณะนิเทศศาสตร์โดยตรง

จากที่กล่าวทำให้เห็นว่าปัจจัยกลุ่มที่ 3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของ สมศ. และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เป็นเสมือนปัจจัยเร่งรัดและเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอาจารย์ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น สถาบัน คณะ/ภาควิชาจึงควรมีระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พร้อมกับจัดระบบสนับสนุนการทำประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดให้มีหน่วยประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะและ/หรือสาขา ที่ทำหน้าที่ประสานรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์แต่ละคนอย่างเป็นระบบ พร้อมกับมีระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ประจำทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญทักษะทางวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ในแขนงวิชาหรือภาควิชาที่สังกัด เช่น การให้ทุนและเวลาในการพัฒนาคุณวุฒิ ทำวิจัยที่เต็มที่ และมีระบบการประเมินผลความดีความชอบประจำปีแก่อาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการหรือมีการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน มากกว่าการบังคับ หรือมีบทลงโทษอาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายโดยปราศจากระบบสนับสนุนและมาตรการจูงใจ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อเกณฑ์ใหม่ และเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์สนใจในการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ วิทยาการความรู้และความคาดหวังของสังคม ภาวะการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ ระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ล้วนเร่งรัดให้อาจารย์ในสาขารู้สึกตื่นตัวกับการพัฒนาตนเองมากขึ้นโดยเฉพาะความรู้ในศาสตร์และเทคโนโลยีสื่อสาร การพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและโอกาสในการแสดงบทบาทในฐานะนักวิชาการมากขึ้น เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อแสดงความพร้อมและศักยภาพของสาขาในการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ รองรับความต้องการของตลาดและความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเพื่อความยอมรับต่อคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพบัณฑิตให้เป็นไปตามความคาดหวังสังคมและองค์กรวิชาชีพ ซึ่งในลำดับต่อไปจะได้อภิปรายผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติใน 4 ส่วน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ในสาขาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.4 การสรุปและอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตาม **ปัญหานำวิจัยข้อ 4 แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติควรเป็นอย่างไร** ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและการทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาตนเอง 2) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และ 4) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจ สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาตนเอง

อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) ซึ่งหมายความว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ข้อว่ามีเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก โดยมีคะแนนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60/2.80$)

2) คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.48/2.70$)

3) คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45/2.46$)

4) คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาระบบทบาททางวิชาชีพ อาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.43/2.63$) และ

5) คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านและความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน ($\bar{X} = 3.42/2.50$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 5 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่าแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ มีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 5 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์มาก 3 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากและในเกณฑ์น้อยจำนวน 4 ข้อเท่าๆ กัน

เมื่อจัดแบ่งกลุ่มระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้สรุปได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก และกลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุด แต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย กลุ่มละ 4 ข้อ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 4 ข้อ ประกอบด้วย

1) สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาคณาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ อบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน ฯลฯ ($\bar{X} = 3.54/2.35$)

2) สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขาวิทยาศาสตร์ โดยเน้น ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์มากกว่าสถาบันนิยมฯ ($\bar{X} = 3.45/2.46$)

3) สถาบัน คณะและภาควิชาผลักดันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจให้มีการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์อย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.31/2.32$) และ

4) สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทางการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ($\bar{X} = 3.19/2.53$)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

มี 4 ข้อ ประกอบด้วย

1) สถาบัน คณะและภาควิชา สร้างระบบการให้เกียรติ (honor system) แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.37/2.07$)

2) สถาบัน คณะและภาควิชา ผลักดันให้มีการบริหารงานและการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้มีความคล่องตัวขึ้น ($\bar{X} = 3.32/2.24$)

3) ปรับนำหนักให้เท่ากันในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน เพื่อผลักดันให้คณาจารย์พัฒนาตนเองในภารกิจทุกด้าน ($\bar{X} = 3.21/2.17$) และ

4) จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาททางวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.15/2.07$)

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 8 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

1. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร

อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 15 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 11 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และในเกณฑ์มาก 4 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 10 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์น้อย 5 ข้อ (\bar{X} น้อยกว่า 2.26)

เมื่อจัดแบ่งกลุ่มระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและ
เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถสรุปได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุด
และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 11 ข้อ และ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้
ในทางปฏิบัติน้อย มี 4 ข้อ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติมาก มี 11 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถ
ติดต่อสื่อสารและรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
($\bar{X}=3.60/2.53$)
- 2) พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์ สาขานิติศาสตร์ทั้ง
ภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.57/2.59$)
- 3) สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิติศาสตร์ที่มีความ
เชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน
การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เป็นต้น ($\bar{X}=3.55/2.37$)
- 4) จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์เพื่อพัฒนา
ทักษะการติดต่อ สื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่ ($\bar{X}=3.51/2.65$)
- 5) เสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์
สามารถ ที่จะ เป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้ ($\bar{X}=3.49/2.63$)
- 6) ผู้บริหารสาขานิติศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด
จริยธรรมและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.46/2.67$)
- 7) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญแก่การแสดงมุขิตาจิตที่ดีต่อ
ความสำเร็จของเพื่อนอาจารย์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์อย่าง
ต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.38/2.41$)
- 8) ควรจัดปฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาควิชาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำ
อาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เก๋ารู้จักอย่างเป็นทางการ ($\bar{X}=3.22/2.73$)
- 9) มีกำหนดการประชุมที่สม่ำเสมอเพื่อแจ้งข่าวสารพร้อมทั้งกระตุ้นให้
คณาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองบ่อยๆ อย่างจริงจังและจริงใจ ($\bar{X}=3.20/2.58$)

- 10) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์แบบเผชิญหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น จิบน้ำชา เสวนา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.20/2.36$) และ
- 11) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.13/2.46$)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
น้อย มี 4 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) สร้างเครือข่ายการสื่อสารระหว่างคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์กับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เป็นทางการเพื่อร่วมกันเปิดหลักสูตร แบ่งปันทรัพยากร ทำวิจัย จัดโครงการและฝึกทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่คณาจารย์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.44/2.24$)
- 2) สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์และร่วมกันทำวิจัย เป็นต้น ($\bar{X} = 3.39/2.17$)
- 3) สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ระหว่างสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย ($\bar{X} = 3.39/1.97$) และ
- 4) สร้างระบบการแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์ในการพัฒนาตนเองต่อไป ($\bar{X} = 3.36/2.22$)

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 15 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 15 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

4. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจ

อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 26 ข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 20 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 3.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์มาก 6 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 18 ข้อ (\bar{X} ตั้งแต่ 2.26 ขึ้นไป) และอยู่ในเกณฑ์น้อย 8 ข้อ (\bar{X} น้อยกว่า 2.26) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติตามภารกิจแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมาก และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากัน ประกอบด้วย เปิดหลักสูตรการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ (communication education) ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขาวิทยาศาสตร์ ($\bar{X}=3.17/2.37$) และ เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์ในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น ($\bar{X}=3.17/2.30$) โดยแนวทางการพัฒนาข้อ 2 มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยกว่าข้อแรก ($\bar{X} = 2.37$ และ 2.30) ตามลำดับ

4.2 ด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 3 ข้อ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

4.2.1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มาก 1 ข้อ คือ สร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร ตั้งแต่การเริ่มเขียนการให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ การแนะนำแหล่งตีพิมพ์ จนถึงการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ ($\bar{X} = 3.50$ และ 2.32) และ

4.2.2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ น้อย 2 ข้อ ประกอบด้วย

1) ลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและระยะเวลาในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ($\bar{X}=3.43/2.17$) และ

2) คณาจารย์ในภาควิชาร่วมกันจัดคิวการลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นทางการและให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้คณาจารย์สามารถวางแผนการทำงานวิชาการโดยไม่กระทบต่อการสอน ($\bar{X}=3.40/2.18$)

4.3 ด้านการสอน พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 11 ข้อ สามารถจำแนกได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก 8 ข้อ และ 2) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย 3 ข้อ ทั้งนี้ทั้ง 2 กลุ่มมี รายละเอียด ดังนี้

4.3.1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มีเทคโนโลยีและสื่อบริบทที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.58/2.30$)

2) ควรให้สิทธิแก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชาที่ต้องการ สอนและพัฒนาผลงานวิชาการ และประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับความถนัด และชำนาญของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.47/2.52$)

3) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดยความเห็นชอบ ของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหา และพฤติกรรมการสอนให้ ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.43/2.69$)

4) มีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนให้รับผิดชอบ งานสอน เช่น อบรมเทคนิคการสื่อสารการสอน ให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนจริง มีพี่เลี้ยง ที่เป็นทางการและการนิเทศการสอน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.40/2.47$)

5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์ กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนา การสอน ($\bar{X} = 3.39/2.66$)

6) ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำ โครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.38/2.49$)

7) นำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่นมาใช้ เช่น การประเมิน โดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ การประเมินผลตนเอง เป็นต้น ควบคู่กับการประเมินผลการสอนของ นักศึกษาที่มักจะเน้นความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่ออาจารย์ผู้สอน ($\bar{X} = 3.33/2.34$) และ

8) มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับ ข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาการสอนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.32/2.73$)

4.3.2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

น้อย ประกอบด้วย

1) สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสม และปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 3.62/1.95$)

2) มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อและผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.53/2.08$) และ

3) ลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียน ซึ่งจะกระตุ้นให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.34/1.85$)

4.4 ด้านการวิจัย พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงสุดต่ำสุดสอดคล้องกัน ได้แก่

1) การปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ง่าย ลดความซ้ำซ้อนและมีระยะเวลากำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น ($\bar{X} = 3.49/2.19$) และ

2) คณะหรือสาขาควรมีกลไกช่วย เหลือตนเองในการสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาอาจารย์นอกเหนือจากการของบประมาณจากสถาบัน ($\bar{X} = 3.38/2.14$)

4.5 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก 1 ข้อ อีก 1 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ดังนี้

1) มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิทยาศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 3.45/2.44$) และ

2) จัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพวิทยาศาสตร์สำหรับให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพวิทยาศาสตร์แก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.32/2.21$)

4.6 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ประกอบด้วย 1) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่คณาจารย์ในสาขาให้ชัดเจน ($\bar{X}=3.28/2.39$) และ 2) ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา ($\bar{X}=3.15/2.47$)

4.7 ด้านการบริหาร พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 4 ข้อ มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ประกอบด้วย

1) ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหารได้เรียนรู้การทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตามลำดับขั้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง ($\bar{X}=3.28/2.33$)

2) กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับภาควิชาหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน ($\bar{X}=3.22/2.45$)

3) ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทุกท่านในการผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.19/2.28$) และ

4) กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์ ($\bar{X}=3.06/2.31$)

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 26 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 26 ข้อ มีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กลุ่ม มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายที่ละกลุ่มตามลำดับ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาตนเอง

จากการที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อว่ามีเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายในแต่ละข้อตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน

($\bar{X} = 3.60/2.80$) พบว่า เป็นประเด็นที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาข้อนี้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในอันดับ 1 สอดคล้องกัน นั้น อาจอธิบายได้ว่าแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอข้อนี้ เป็นแนวทางที่อาจารย์ส่วนใหญ่ถือปฏิบัติอยู่แล้วในชีวิตประจำวันในฐานะที่เป็นนักวิชาการทั้งนี้เพื่อเป็นหนทางสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์โดยเฉพาะการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้จาก การที่คณาจารย์ส่วนหนึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาที่รับผิดชอบสอน การสอนรายวิชาที่ตรงกับคุณวุฒิ ความถนัดและความต้องการในการสร้างความเชี่ยวชาญ การเขียนบทความ ผลงานวิชาการ และการทำวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ที่สอดคล้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบสอน ประเด็นหัวข้อที่ถนัดและสนใจ สาขาที่สำเร็จการศึกษารวมทั้งการเป็นสมาชิกของวารสาร สมาคมวิชาการและวิชาชีพที่ตรงกับคุณวุฒิและสาขาวิชาที่สอน เป็นต้น

1.2 คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย

($\bar{X} = 3.48/ 2.70$) พบว่า เป็นประเด็นที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาข้อนี้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในอันดับ 2 สอดคล้องกัน สอดคล้องกับ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่กล่าวว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ต้องมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ สร้างวัฒนธรรมความเป็นเลิศให้แก่องค์กรของตนในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากเป็นอันดับ 2

นั้น อาจอธิบายได้ว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอข้อนี้เป็นสิ่งที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์สามารถทำได้ด้วยตนเอง เช่น การให้กำลังใจตนเอง การมีความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตนเองไปสู่แผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสายตาของผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์และนักศึกษา

1.3 คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45/2.46$) พบว่า เป็นแนวทางการพัฒนาที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในเกณฑ์มาก หากแต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้อที่มีคะแนนความเป็นไปได้น้อยที่สุดจากแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อ นั้น สามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพราะอัตราเงินเดือนในวิชาชีพอาจารย์ที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่โดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่และรุ่นกลางของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ขาดเสถียรภาพทางการเงิน ขาดขวัญกำลังใจและรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพอันเนื่องจากระบบการประเมินผลและการปฏิบัติที่ไม่ธรรม เป็นต้น จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสอนพิเศษทั้งภายในและต่างสถาบัน การรับงานพิเศษจากภายนอก ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ นอกจากนั้น บางกลุ่มให้ความสำคัญกับการสอนพิเศษมากกว่าการพัฒนาคุณวุฒิและการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการด้วย ทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้จึงมีค่าเฉลี่ยคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่น้อยที่สุด

1.4 คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.43/2.63$) พบว่า เป็นแนวทางการพัฒนาที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากเป็นอันดับ 3 นั้น อาจเป็นเพราะการกำหนดแผนและเป้าหมายการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่อาจารย์ของสาขาบางส่วนถือปฏิบัติอยู่แล้ว นอกจากนั้น อาจารย์ที่มีตำแหน่งพนักงานอาจารย์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่งที่ได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ มักถูกกำหนดให้ต้องทำแผนพัฒนาตนเอง หรือลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Term of reference: TOR.) ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะการพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือการต่อสัญญาจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้

1.5 คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขา
 นิเทศศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติการกิจทุกด้าน
 และความยอมรับแก่หน่วยงานภายนอกที่ให้ทุน ($\bar{X} = 3.42/2.50$) พบว่า เป็นแนวทางการ
 พัฒนาที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมี
 ความเป็นไปได้อยู่ในเกณฑ์มาก หากแต่มีคะแนนเฉลี่ยในแง่ของความเหมาะสมน้อยที่สุดและ
 ใกล้เคียงกับข้อ 1.4 มาก นั้น ประเด็นนี้อาจอธิบายได้ว่า คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีมุมมอง
 ว่าการมีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นสิ่งที่ควรเร่งพัฒนาตนเองแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสาขานิเทศศาสตร์
 เนื่องจากการเรียนการสอนในสาขานิเทศศาสตร์ต้องใช้องค์ความรู้แบบสหวิทยาการ ขณะที่
 อาจารย์บางส่วนมีมุมมองว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก อาจส่งผล
 ต่อการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนประจำปีโดยเฉพาะสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ที่ส่วน
 ใหญ่เป็นหลักสูตรในเวลาราชการมากกว่าหลักสูตรภาคพิเศษ ส่วนหลักสูตรภาคพิเศษก็มักมี
 ค่าใช้จ่ายสูง ส่วนการมีตำแหน่งทางวิชาการ แม้จะเป็นประเด็นที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้
 ความสำคัญก็ตาม แต่อาจารย์ส่วนหนึ่งยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำตำแหน่งทางวิชาการ
 เนื่องจากไม่เข้าใจรูปแบบการเขียนและกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมองว่า
 ยุ่งยาก ซับซ้อนทั้งในแง่ของกระบวนการพิจารณา ความเป็นธรรมในการตรวจพิจารณา และ
 การใช้เวลาในการเขียนผลงานวิชาการที่ค่อนข้างมาก ทำให้อาจารย์ส่วนมากซึ่งยังมีคุณวุฒิ
 ระดับปริญญาโทและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทาง
 วิชาชีพนิเทศศาสตร์และเน้นสอนเพื่อสร้างรายได้มากกว่าการพัฒนาตนเองด้านอื่น ขณะที่
 บางส่วนเลือกพัฒนาทักษะการทำวิจัย การทำงานบริหาร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพและ
 ความยอมรับต่อหน่วยงานภายนอกแทน

สรุป การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 ข้อว่ามี
 ความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยแต่ละข้อมี
 คะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ($\bar{X} = 3.60-3.42$) และคะแนนความ
 เป็นไปได้ในทางปฏิบัติแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ($\bar{X} = 2.80-2.46$) ซึ่งหมายความว่า อาจารย์
 สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อว่ามีความเหมาะสม
 และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยแนวทางการพัฒนาที่ควรนำมาใช้เป็นอันดับแรก ได้แก่
 การพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน และการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ
 พัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ตามด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาบทบาททาง
 วิชาชีพอาจารย์และมีวินัยการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผน การพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญา

เอกสาขานิเทศศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ก่อนปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว

ผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับข้อกำหนดในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2548-2551) ที่กำหนดโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการพัฒนาคณาจารย์โดยยึดหลักสมรรถนะ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ไว้ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (expertise) จริยธรรม (integrity) และความร่วมมือร่วมใจ (teamwork) (สกศ., 2548) และ กมล สูดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่กล่าวว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ต้องมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ สร้างวัฒนธรรมความเป็นเลิศให้แก่องค์กรการศึกษาของตน ในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 5 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่าแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 5 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่ามีช่องว่างระหว่างความคาดหวัง และความเป็นจริงอยู่ค่อนข้างมาก แม้จะเป็นการพัฒนาตนเองก็ตาม ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า เป็นผลสืบเนื่องจากการที่ปัญหาส่วนบุคคลทั้ง 3 ประการที่กล่าว ได้แก่ การขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติภารกิจ การขาดความรู้พื้นฐานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ และปัญหาในเชิงสถานภาพและทัศนคติส่วนบุคคลยังไม่ได้รับการแก้ไข ประกอบกับการที่อาจารย์ส่วนใหญ่ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐไม่ได้ถูกหล่อหลอมหรือมีข้อกำหนดจากสถาบันให้ต้องพัฒนาบทบาทส่วนบุคคล และบทบาททางวิชาชีพนับตั้งแต่เข้าเป็นอาจารย์ใหม่ ดังนั้นเมื่อเป็นผู้วิชาชีพอาจารย์ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเสรีภาพทางวิชาการมากจึงหยุดนิ่งและไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่จริงจัง ตลอดจนไม่มีบรรยากาศทางวิชาการที่กระตุ้นให้อาจารย์ต้องพัฒนาตนเอง จึงทำให้อาจารย์ไม่มั่นใจว่าแนวทางที่นำเสนอจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงๆ ทั้งที่เป็นประเด็นที่อาจารย์แต่ละคนสามารถทำได้หากเห็นคุณค่า มีความรับผิดชอบ และสร้างกำลังใจแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้น

พื้นฐานให้สมบูรณ์ก่อนปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว การกำหนดเป้าหมายและวางแผน พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอาจารย์และมีวินัยการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผน การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย การพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก สาขานิติศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเอง ให้ชัดเจน ก็ตาม

2. แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จากผลการประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ ซึ่งพบว่าสามารถจัดแบ่งกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก/มากที่สุด และกลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุด แต่เป็นไม่ได้ในทางปฏิบัติน้อย/น้อยที่สุด กลุ่มละ 4 ข้อเท่าๆ กัน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.1 สนับสนุนเงินทุนและเวลาในการพัฒนาอาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ อบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงาน ฯลฯ ($\bar{X}=3.54/2.35$) พบว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนความเหมาะสมมากที่สุดหากแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมค่อนข้างมากนั้น อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาข้อนี้ ภาควิชา คณะที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมอยู่แล้ว เพียงแต่ยังติดขัดในแง่ของวิธีปฏิบัติ ปริมาณทุนและเวลาที่ไม่เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์เท่านั้น ในแง่ของการให้ทุนสำหรับการพัฒนาอาจารย์ พบว่า ภาควิชา คณะที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมักจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำรา การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ทำให้คณะสามารถพิจารณาสนับสนุนงบประมาณให้อาจารย์พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ได้

ส่วนระดับสถาบันจะเน้นที่การพิจารณาทุนสำหรับการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการวิจัย โดยจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบการพิจารณาจัดสรรทุน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังมีระบบการบริหารแบบรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงจึงจะเห็นได้จาก การให้เวลาในการลาศึกษาต่อเพียงบางส่วนโดยอาจารย์ยังต้องรับผิดชอบสอนสัปดาห์ละ 1-2 วัน เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบให้อาจารย์ลาพักเพื่อเขียนผลงานวิชาการหรือทำวิจัย ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแทบทุกแห่งมักอนุญาตให้อาจารย์สามารถลาศึกษาต่อเต็มเวลาได้ในกรณีที่ศึกษาต่อตรงกับสาขาที่สังกัด ส่วนการลาพักเพื่อเขียนผลงานวิชาการหรือทำวิจัยนั้นยังคงเป็นปัญหาสำคัญของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เนื่องจากการมีปริมาณอาจารย์น้อยเมื่อเทียบกับนักศึกษาที่มีจำนวนมาก และการขาดระเบียบสนับสนุนการลาพักเพื่อเขียนผลงานวิชาการหรือการที่ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ โดยมีเพียงบางสถาบันที่เริ่มประกาศนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์สามารถลาพักเพื่อทำผลงานวิชาการได้ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ หากแต่บางสถาบันฯ ยังมีเงื่อนไขให้อาจารย์ต้องเข้ามาปฏิบัติงานในบางวัน และระยะเวลาการลาพักยังไม่นานเท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากปัญหาที่กล่าวทำให้อาจารย์เห็นความสำคัญของเวลา และทุน ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์สามารถประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้มากกว่าประเด็นอื่น ขณะที่ก็เห็นปัญหาข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณที่เป็นอยู่ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ทำให้ไม่มั่นใจว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้จะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.2 สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขา

นิเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพ อาจารย์มากกว่าสถาบันนิคมฯ ($\bar{X}=3.45/2.46$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 2 หากแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมค่อนข้างมากเช่นเดียวกับข้อ 1.1 นั้น พบว่า เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและแก้ปัญหาในหลายสถาบัน ดังจะเห็นได้จากการที่หลายสถาบันมีความพยายามในการสร้างมาตรฐานการคัดเลือกอาจารย์ที่เป็นธรรมและโปร่งใส เช่น การกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติที่ชัดเจน การจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ทั้งภายในและต่างคณะ ตั้งแต่การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การประเมินผลการสอน และการประเมินผลในชั้นตอนการทดลองงานโดยเน้นความรู้ความสามารถทางวิชาการและความรักความมุ่งมั่นในวิชาชีพ

อาจารย์ ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าจะทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับการขยายตัวของสาขาและการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นได้ในอนาคต ทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้จึงมีความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 2 หากแต่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับทำให้อิสระแก่สาขาหรือคณะในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ในรูปของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

1.3 สถาบัน คณะและภาควิชาผลักดันการบริหารงานตามหลัก

ธรรมาภิบาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจให้
การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์อย่างยั่งยืน ($\bar{X}=3.31/2.32$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 5 หากแต่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติต่ำกว่าคะแนนความเหมาะสมค่อนข้างมากเช่นเดียวกับข้อ 1.1 และ 1.2 สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากองค์กรและวงการศึกษามาก ดังจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาข้อ 1 ได้แก่ การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการอุดมศึกษาในระดับสถาบัน ข้อ 1.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถาบันให้มีความคล่องตัว เป็นระบบธรรมาภิบาล ที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ การให้โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพที่เท่าเทียมกัน และ การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมกับศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพอาจารย์ เป็นต้น จะนำมาสู่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ก็พบปัญหาว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์เท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากการให้เงินเดือนต่ำ การเอาเปรียบในแง่ของการให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอนและภารกิจหลัก การเอาเปรียบในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุด การไม่ให้โอกาสอาจารย์ได้ก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งสายวิชาการและสายบริหารที่เท่าเทียมกันและเต็มตามศักยภาพ และการปฏิบัติต่ออาจารย์เสมือนเป็นลูกจ้างมากกว่า เป็นต้น สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน, (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพอาจารย์เป็นหัวใจหลักของการพัฒนามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนอย่างจริงจังและจริงใจ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการ

สนับสนุนในเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ดีไปกว่าภาคเอกชนจนเกินไปนัก ทั้งนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็นผู้บริหารวิชาการมากกว่าบริหารการเมือง ด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์มากกว่ามุ่งพัฒนาแต่ตนเองและพรรคพวกของตนเป็นจุดใหญ่ ยอมรับทัศนะอื่นและส่งเสริมให้คนอื่นพัฒนาให้พร้อมกับตนเอง พร้อมกับมีระบบการสนับสนุนแบบครบวงจร ได้แก่ การชี้แนะและกระตุ้นให้ความสำคัญ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้กับอาจารย์ที่สนใจ ให้กำลังใจและให้รางวัลในวงกว้างและหลากหลาย จากเหตุผลที่กล่าวทำให้อาจารย์เห็นด้วยกับการผลักดันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด แต่ให้คะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติแตกต่างจากคะแนนความเหมาะสมค่อนข้างมากดังกล่าว

1.4 สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสารทิศทางการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ($\bar{X}=3.19/2.53$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุดในกลุ่มนี้ สอดคล้องกับ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่กล่าวว่า สถาบันแต่ละแห่งควรมุ่งมั่นสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์สู่ความเป็นเลิศตามความต้องการของสถาบัน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุดในกลุ่มนี้ อาจเป็นเพราะสถาบัน คณะและภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐ ส่วนใหญ่เริ่มมีการจัดทำแผนและทิศทางการพัฒนาอาจารย์ในด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการรองรับการขยายตัวของสาขาและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. มากขึ้นกว่ายุคสมัยที่ผ่านมา ที่มักปล่อยให้การพัฒนาเป็นหน้าที่ของอาจารย์แต่ละคน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเองก็ขาดความเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารด้วยเช่นกัน ทำให้อาจารย์ในสาขาจึงมักได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการบ่อยครั้งขึ้น อาทิ กำหนดการสมัครและสอบคัดเลือก ระเบียบการให้ทุนและเวลาในการลาศึกษาต่อ การอบรมทักษะการเขียนผลงานวิชาการ หรือการสำรวจความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนั้น อาจารย์ในสาขาจึงให้คะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติต่อแนวทางการพัฒนาข้อนี้มากกว่าข้ออื่น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย มี 4 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

2.1 สถาบัน คณะและภาควิชา สร้างระบบการให้เกียรติ (honor system) แก่คณาจารย์ในการทำงาน เช่น ยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=3.37/2.07$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยมีคะแนนความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 3 ในกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการ หากแต่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่น้อยที่สุดเช่นเดียวกับข้อ 2.4 อาจอธิบายได้ว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มองว่าระบบการให้เกียรติแก่คณาจารย์ในการทำงานโดยเฉพาะการยกเลิกการตรวจสอบเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างอิสระและวัดความสำเร็จจากผลงานมากกว่าการตรวจสอบเรื่องเวลาการปฏิบัติงาน จะช่วยให้อาจารย์ในสาขามีเวลาในการเขียนผลงานวิชาการ การพัฒนาทักษะการวิจัยจากการเก็บข้อมูลจริงในภาคสนาม และพัฒนาทักษะวิชาชีพในวิทยาศาสตร์จากการเข้าศึกษาเรียนรู้การทำงานจริงในองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น เนื่องจากปัญหาการตอกบัตรหรือลงเวลาการปฏิบัติงานประจำวันเข้าและเย็นเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทุกด้าน ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาข้อนี้ว่ามีความเหมาะสมมาก หากแต่ไม่มั่นใจว่าสถาบันจะผลักดันให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนส่วนใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเวลาเข้า-ออกของอาจารย์ ขณะที่กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่ยังมีนโยบายให้อาจารย์ลงนามปฏิบัติงานทุกวันหากแต่มีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติมากกว่า ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงยังใช้มุมมองในเชิงธุรกิจในการบริหารสถานศึกษามากกว่าใช้มุมมองของนักวิชาการ การขาดวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงการขาดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ นั่นเอง

2.2 สถาบัน คณะและภาควิชา ผลักดันให้มีการบริหารงานและการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้มีความคล่องตัวขึ้น ($\bar{X}=3.32/2.24$) พบว่า แนวทางการพัฒนา ข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยมีคะแนนความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 4 นั้น สามารถอธิบายได้ว่า เป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนที่ยังใช้ระบบการบริหาร

แบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมากกว่าการกระจายอำนาจการบริหารให้ภาควิชาหรือคณะ
สามารถตัดสินใจได้โดยอิสระ โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณในการพัฒนาสาขาและ
คณาจารย์

อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่มักมีระบบการจัดสรร
งบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ให้คณะ โดยกำหนดวงเงินงบประมาณการพัฒนา
อาจารย์ต่อคนสำหรับการอบรมหลักสูตร การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ส่วน
การพัฒนาอาจารย์ที่นอกเหนือจากที่กล่าว เช่น การศึกษาดูงานต่างประเทศ การนำเสนอผลงาน
วิชาการในต่างประเทศ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับเขียนผลงานวิชาการ การสนับสนุน
งบประมาณสำหรับการวิจัย การศึกษาต่อ เป็นต้น มักเป็นอำนาจตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง
หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาและ/หรือคณะจึงไม่สามารถวางแผนพัฒนาคณาจารย์ใน
สาขาได้อย่างต่อเนื่องครบวงจร ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เห็นด้วยว่าแนวทางการพัฒนา
ข้อนี้มีความเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำเนื่องจากจะทำให้คณะ/สาขา สามารถวางแผนพัฒนา
อาจารย์แต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม หากแต่ไม่มั่นใจว่าผู้บริหารระดับสูงจะผลักดันให้มีการ
กระจายอำนาจการบริหารงานโดยเฉพาะด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดขึ้น
ได้ในทางปฏิบัติ

**2.3 ปรับน้ำหนักให้เท่ากันในการพิจารณาความดีความชอบในการ
ปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน เพื่อผลักดันให้คณาจารย์พัฒนาตนเองในภารกิจทุกด้าน**
($\bar{X}=3.21/2.17$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากแต่มีความ
เป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย สอดคล้องกับ บุญเสริม วิสกุล และคณะ (2546) ที่
เสนอว่า ควรีระบบการให้รางวัล โดยจำแนกประเภทตามภารกิจทั้ง 4 ด้านในระดับที่เท่ากัน
และให้อาจารย์ได้เลือกเน้นพัฒนาตนเองและผลิตผลงานวิชาการตามความเชี่ยวชาญและความ
สนใจ แบ่งเป็น กลุ่มที่เน้นสอนหรือถ่ายทอดความรู้ กลุ่มที่เน้นวิจัยหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่
กลุ่มที่สอนและทำวิจัยเป็นครั้งคราวหรือกลุ่มที่ถ่ายทอดความรู้ และสร้างความรู้บ้าง และแผน
ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยในประเด็นที่ 5 ได้แก่ ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการ
พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษาที่ระบุให้มีการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทาง
วิชาการให้มีความหลากหลายตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การ
บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกำหนดมาตรฐานสำหรับภาระงานประเภท
ต่างๆ ของอาจารย์ และหลักเกณฑ์การเทียบโอนระหว่างภาระงานประเภทต่างๆ (สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ, 2548)

การที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการปรับน้ำหนักการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 5 ด้าน ให้เท่ากันพอสมควร อาจเป็นเพราะระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างชัดเจน และเห็นว่าธรรมชาติของการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญมากกับการฝึกทักษะทางวิชาชีพแก่นักศึกษาผ่านกิจกรรมการให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกเหนือจากการสอนและการวิจัย ดังนั้น การให้อาจารย์สามารถเลือกเส้นทางการพัฒนาตนเองให้มีความโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งที่ตรงกับความชำนาญและความสนใจ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างชัดเจน และทำให้อาจารย์สนใจในภารกิจอื่นนอกเหนือจากการสอนมากขึ้น หากแต่สถาบันฯ ต้องกำหนดมาตรการในการพิจารณาความดีความชอบและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกันและมีความเทียบเท่ากันในทุกภารกิจ

อย่างไรก็ตาม อาจารย์ในศาสตร์ประเมินว่าการปรับน้ำหนักการพิจารณาความดีความชอบที่เท่ากันมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบัน สถาบัน อุดมศึกษาแทบทั้งหมดให้ความสำคัญกับการสอน และการวิจัยเป็นหลัก ตามด้วยภาระงานบริหารที่คิดภาระงานเล็กน้อยตามความสำคัญของตำแหน่ง ขณะที่การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะมีสัดส่วนน้อยมากประมาณ 5-10% (ไม่เกิน 5 ภาระงาน/สัปดาห์) เท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากงานสอนและงานวิจัยที่มีสัดส่วนมากกว่า 50% (โดยขึ้นกับจำนวนชั่วโมงสอนและผลงานวิจัย) ประเด็นนี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ด้านการให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ต้องใช้เวลาและความทุ่มเทอย่างมากในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพด้วยการจัดโครงการพิเศษ กิจกรรมในรายวิชาและเรียนรู้ร่วมกับนักศึกษา และให้บริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก องค์กรวิชาชีพและสังคมทำให้อาจารย์ในสาขามองการให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภาระเพราะไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจ 2 ด้านนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับสร้างผลงานวิชาการและทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการและทำงานบริหาร สอดคล้องกับ Harding et al. (1982:43-49) ที่กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาแถบตะวันตกที่ให้ ความสำคัญกับการวิจัยโดยวัดจากจำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับความสามารถในการสอน ทำให้การสอนไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร อาจารย์บางส่วนเลยหันมาให้ความสำคัญกับการทำวิจัยมากจนถึงกับละเลยงานสอน

นอกจากนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่มักไม่เห็นด้วยกับการปรับนำหลักการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักที่เท่ากัน เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีอาจารย์มาช่วยทำงานบริหารเพราะทำให้อาจารย์มีสิทธิ์เลือกปฏิบัติภารกิจตามใจชอบจนอาจให้ความสำคัญกับการทำผลงานวิชาการมากกว่างานบริหาร นอกจากนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาหรือจุดเน้นของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยสี่ปี (4-year university) และมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ (liberal Arts University) กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) และมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา (Graduate University) เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นเลิศตามพันธกิจของตัวเอง ทำให้การลงทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์มีเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น (สกอ., 2550) ยิ่งทำให้ภารกิจการสอน การวิจัย ได้รับความสำคัญมากขึ้น นั่นเอง ดังนั้น จึงควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการปรับนำหลักการพิจารณาความดีความชอบระหว่างภารกิจต่างๆ ที่สมดุลและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ได้

2.4 จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ภายในคณะเพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาบทบาทวิชาชีพคณาจารย์อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.15/2.07$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่น้อยที่สุดในบรรดาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อ อย่างไรก็ตาม จากค่าเฉลี่ยอาจกล่าวได้ว่า อาจารย์ในสาขาเห็นด้วยกับการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในสาขาพอสมควร สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ กฤษณา ชูติมา (2528) ที่กล่าวว่า ถ้ามีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์แล้วเสริมด้วยงานที่จัดทำโดยคณะหรือภาควิชาด้วย จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ได้รับความสำเร็จมากขึ้น อมรชัย ตันติเมธ, กมล สุตะเสวีรัฐ และ นิพนธ์ ศุขปรีดี (2548) ที่ระบุว่า อาจารย์ทุกสาขาเสนอว่าควรจะมีหน่วยงานรับผิดชอบดูแลด้านการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ส่วนในระดับสถาบันก็ควรมีหน่วยงานดูแลพัฒนาอาจารย์เช่นกัน รวมทั้งเสนอให้การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นวาระแห่งชาติ และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2550) ที่เสนอว่าสถาบันควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะ เช่น หน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน และหน่วยสนับสนุน เช่น บริการสื่อการศึกษา บริการตำรา และบริการการวิจัย การทดสอบเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำพร้อมเงินสนับสนุนอย่าง

เพียงพอ เพื่อความต่อเนื่องสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมผู้สนใจเฉพาะกลุ่ม และส่งเสริมกลุ่มสนใจระดับคณะ และภาควิชาให้รับช่วงประสานกันเป็นระดับไป เพื่อความต่อเนื่องและสัมพันธ์ของเป้าหมายและกิจกรรม และเป็นจุดศูนย์รวมทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม อาจารย์นิเทศศาสตร์ประเมินว่าการจัดตั้งหน่วยพัฒนา

คณาจารย์ภายในสาขามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นด้วยเหตุผลว่า ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีขนาดใหญ่เพียงไม่กี่แห่งเท่านั้นที่ได้จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันที่เป็นรูปธรรม เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ หากแต่หน่วยงานที่ตั้งขึ้นส่วนมากไม่ได้ดำเนินบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาอาจารย์ประจำที่ครบวงจรและอย่างต่อเนื่อง และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์เฉพาะสาขา ดังจะเห็นได้จากการที่หน่วยงานของแต่ละสถาบันมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ การพัฒนาผู้บริหาร และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่สำหรับอาจารย์ในภาพรวมทุกสาขา มากกว่าจัดทำหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์เฉพาะสาขาวิชา และช่วยออกแบบหลักสูตรเฉพาะสำหรับอาจารย์เป็นรายบุคคล ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาส่วนมากที่ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน มักแก้ปัญหาด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์โดยอยู่ในความรับผิดชอบฝ่ายวิชาการ สำนักฝึกอบรม หรือ หน่วยบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนถึงความไม่จริงจังในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันนั้นๆ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2550) ทำให้ไม่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ เพียงแต่ดูแลแผนพัฒนาด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาระดับอุดมศึกษาและวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ตามนโยบายที่ได้รับจาก สกอ. สมศ. และ กพร. แก่อาจารย์ในภาพรวมทุกสาขามากกว่าออกแบบการพัฒนาอาจารย์เฉพาะสาขาต่างๆ และออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับอาจารย์แต่ละคนเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากการที่ สกอ. ไม่มีนโยบายกำหนดให้สถาบัน อุดมศึกษาทุกแห่งต้องจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ การขาดความมุ่งมั่นและความเข้าใจของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการพัฒนาอาจารย์ที่ได้มาตรฐาน การขาดความสนใจในงานพัฒนาอาจารย์เพราะถือเป็นความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละคน การขาดกลไกของระบบโครงสร้างองค์กรและงบประมาณที่ไม่เอื้อต่อการจัดตั้งหน่วยงานและจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคลากรที่เชี่ยวชาญเข้ามารับผิดชอบงานนี้โดยตรง เป็นต้น

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาเฉพาะสาขานิเทศศาสตร์โดยเฉพาะในกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลบางแห่ง และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่ง ซึ่งมีสถานภาพเป็นเพียงระดับภาคีวิชาหรือโปรแกรมวิชา ขณะที่ในหลายสถาบันมีสถานภาพเป็นคณะ แต่ก็ไม่มีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันที่เป็นรูปธรรมแม้แต่แห่งเดียว จึงทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มีความคิดเห็นว่า หน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นบทบาทในระดับสถาบันทั้งนี้เพื่อความสามารถในการบริหารจัดการ และรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าแยกส่วนที่ระดับคณะและโดยเฉพาะสาขาซึ่งอาจไม่คุ้มทุน และมีโอกาสเป็นไปได้ยากเนื่องจากหน่วยพัฒนาอาจารย์ระดับสถาบันก็ยังขาดความเข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์มองว่าหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ระดับสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่แล้วควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสาขานิเทศศาสตร์ หรือตามความต้องการของอาจารย์นิเทศศาสตร์มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ประเมินว่าการจัดหน่วยพัฒนาอาจารย์ในระดับคณะมีความเหมาะสมน้อยที่สุด เช่นเดียวกับการยกเลิกระบบการตอบบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงาน ดังได้กล่าวข้างต้น

สรุป จากแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อ พบว่า สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในระดับสถาบัน และระดับสาขาวิชา ที่ได้จากงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันหลายเรื่อง ได้แก่ McCaffery (2004: 184-189) ที่ได้ระบุบทบาทของสถาบันในการพัฒนาอาจารย์ ไว้ 4 ประการ ดังนี้ บทบาทในการเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ (policy-maker) บทบาทในการเป็นผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ (researcher) บทบาทในการเป็นผู้วางแผนกำหนดประเด็น/วิธีการพัฒนาอาจารย์ และประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ที่เป็นรูปธรรม (planner and assessor) ตลอดจน บทบาทในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ/พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกและผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (advisor/mentor & facilitator) และ กมล สุตประเสริฐ และคณะ (2548) ที่สรุปบทบาทของสถาบันในการพัฒนาอาจารย์ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) สถาบันแต่ละแห่งควรมุ่งมั่นสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์สู่ความเป็นเลิศตามความต้องการของสถาบัน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน 2) มีการฝึกอบรมคณาจารย์โดยจัดทำเป็นโปรแกรมหลายรูปแบบและมีกิจกรรมฝึกอบรมคณาจารย์หลายระดับ 3) การสร้างเครือข่ายในการจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องภายในสถาบัน และระหว่างสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์รูปแบบต่างๆ ที่เป็นระบบและหลากหลายอย่างสม่ำเสมอ เช่น การมีอาจารย์พี่เลี้ยง การประชุมปฏิบัติการ การจัดบรรยายในโปรแกรมพิเศษ บรรยายหลังอาหารกลางวัน การช่วยเหลือติดตามส่วนบุคคล การจัดกิจกรรมบูรณาการการใช้เทคโนโลยี และ 5) เน้นให้บุคลากรถือเป็นพันธกิจ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดระบบสนับสนุนการเรียนการสอนของคณาจารย์ในสาขาวิชา เช่น ระบบอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ และการสร้างอาจารย์ผู้ช่วยให้มีความก้าวหน้าในศักยภาพ มีความรู้ความสามารถสืบทอดอาจารย์ผู้ชำนาญการในสาขาต่างๆ

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะหรือภาควิชา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 8 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 8 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่ามีช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับความสามารถในการผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการหรือวิถีปฏิบัติที่เคยทำมาอยู่นอกเหนืออำนาจตัดสินใจของอาจารย์ หากแต่เป็นอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องมีความเข้าใจ และความจริงจังในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนมีความกล้าหาญเชิงจริยธรรมในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ของ กฤษณา ชูติมา (2528) ที่ว่า ระบบการบริหารจัดการการพัฒนาคณาจารย์จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องให้การสนับสนุนและกระตุ้นการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้คณาจารย์ได้เห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญอย่างจริงจังและจริงใจที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุน ขณะที่อาจารย์เองก็ต้องมีความตื่นตัวพร้อมรับความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียงเพื่อการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารให้อาจารย์ทราบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม หากแต่มีความไม่มั่นใจในแง่ของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากผลการจัดแบ่งกลุ่มแนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก และ 2) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย กลุ่มละ 4 ข้อเท่าๆ กันชี้ให้เห็นว่า อาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์มีความคาดหวังให้สถาบันนำแนวทางการพัฒนาที่

นำเสนอทุกข้อมาผลักดันสู่การปฏิบัติทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์สาขา
 นิเทศศาสตร์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยแนวทางการพัฒนา 4 ข้อที่ควรนำมาผลักดันสู่การปฏิบัติเป็น
 อันดับแรกเนื่องจากมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ 1) สนับสนุนเงินทุน
 และเวลาในการพัฒนาคณาจารย์ให้เพียงพอ เช่น การลาศึกษาต่อ อบรมหลักสูตรระยะสั้น
 การศึกษาดูงาน ฯลฯ 2) สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ของสาขา
 นิเทศศาสตร์โดยเน้น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความรักในวิชาชีพอาจารย์
 มากกว่าสถาบันนิยมฯ 3) สถาบัน คณะและ ภาควิชาผลักดันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ
 บาลให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจให้มีการพัฒนาบทบาท
 ทางวิชาชีพอาจารย์อย่างยั่งยืน และ 4) สถาบัน คณะและภาควิชา กำหนดและสื่อสาร
 ทิศทางการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์รับรู้และปฏิบัติไปใน
 ทิศทางที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เข้ามากระทบและเร่งรัดให้สถาบันอุดมศึกษา
 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ทำให้หลายสถาบันได้เริ่มนำแนวทางที่นำเสนอทั้ง 4
 ข้อมาใช้ ขณะที่แนวทางการพัฒนาที่เหลือ 4 ข้อ แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ในทาง
 ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุดหากแต่ทุกข้อก็ยังมีความเป็นไปได้ในการผลักดันสู่การปฏิบัติจริง ดัง
 จะเห็นได้จากข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.07 เพียงแต่ต้องใช้ระยะเวลา ปัจจัยจากผู้บริหาร
 โดยเฉพาะ ความเข้าใจ และความจริงจังในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหาร และปัจจัยสนับสนุนด้านนโยบายและระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการ
 พัฒนาอาจารย์ที่เป็นรูปธรรมจากหน่วยงานภายนอกที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาควบคู่กัน

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร

จากผลการประเมินระดับความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่นำเสนอทั้ง 15 ข้อ ซึ่งพบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก/มากที่สุด มี 11 ข้อ และ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติน้อย/น้อยที่สุด มี 4 ข้อ ดังนี้ โดยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับความสำคัญในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก/มากที่สุด มี 11 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์อย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและรับทราบข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ($\bar{X}=3.60/2.53$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดในกลุ่มนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ต่อการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนนักวิชาการด้วยกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบัน คณะหรือสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมประสบปัญหาขาดแคลนเทคโนโลยีการสื่อสาร โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตหากแต่จัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับคณะหรือภาควิชาสำหรับการปฏิบัติงานมากกว่า การศึกษาค้นคว้า ทำให้ปริมาณคอมพิวเตอร์มีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารขาดความเข้าใจในธรรมชาติของสาขานิเทศศาสตร์และต้องการประหยัดงบประมาณมากเกินไป ทำให้อาจารย์ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะวิชาชีพ และผลงานต่างๆ ในแวดวงนิเทศศาสตร์ จึงให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาข้อนี้

1.2 พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วเพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและแบ่งปันความรู้สำหรับคณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.57/2.59$)

พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากโดยมีคะแนนความเหมาะสมเป็นอันดับ 2 และ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงเป็นอันดับ 5 สอดคล้องกับการศึกษาของ Benson (1994) ที่ระบุว่า การนำการสื่อสารผ่านตัวกลาง (CMC) ซึ่งก็คือ เทคโนโลยีสื่อสาร เช่น อีเมล การประชุมทางไกล ด้วยคอมพิวเตอร์ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจของกลุ่ม (group decision support system) และการเปิดพื้นที่ในสื่อ (media spaces) เป็นต้น ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรได้ ทำให้มีช่องทางและวิธีการสื่อสารที่แตกต่างหลากหลายมากขึ้น ดังนั้น การนำการสื่อสารผ่านตัวกลางมาใช้จึงช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจของกลุ่ม และปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารภายในองค์กรให้รวดเร็วขึ้น และ วิจารณ์ พานิช (อ้างใน สกศ., 2548) ที่เสนอให้มีการจัดพื้นที่หรือเวทสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ ทั้งแบบเผชิญหน้า เช่น จัดห้องกาแฟไว้สำหรับการพบปะ ได้ถามวิธีแก้ปัญหา เล่าถึงผลสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ พูดคุยสังสรรค์ หรือจัดให้มีการรับประทานอาหารเที่ยงและพูดคุยกัน หรือจัดนำเสนอผลงานประจำปี และพื้นที่เสมือนผ่าน ICT เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บบอร์ด เว็บไซต์ การจัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตที่มีความรวดเร็วเพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยไซเบอร์ในอนาคต ทั้งนี้ การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากเป็นอันดับต้นๆ เพราะปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนทางไกล และการบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการแข่งขันกับสถาบัน อุดมศึกษาในอนาคตนั่นเอง

1.3 สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญและสอนในสาขาเดียวกันและนักวิชาชีพเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เป็นต้น ($\bar{X}=3.55/2.37$)

พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากโดยเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมากเป็นอันดับ 3 สอดคล้อง กับสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5: การปฏิรูประบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษาที่สนับสนุนการสร้างระบบเครือข่ายอาจารย์และ

บุคลากรระหว่างสาขาวิชา สถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนทั้งในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการดำเนินภารกิจ ต่างๆ แก่สังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) ทั้งนี้ การที่แนวทางการพัฒนาข้อ นี้มีความเหมาะสมมากเป็นอันดับต้นๆ อาจให้เหตุผลได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์บางส่วน ได้ใช้วิธีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์ที่รู้จักซึ่งมักจบจากสถาบันเดียวกัน หรือกับอาจารย์ อาวุโสซึ่งเคยเป็นอาจารย์ที่สอนหรือเคยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิค วิธีสอน และการทำวิจัยร่วมกันในลักษณะชุดโครงการ และโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ส่วนการสร้างเครือข่ายกับนักวิชาชีพ พบว่าอาจารย์ส่วนมากให้ความสำคัญกับการสมัครเป็น สมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน การเชิญนักวิชาชีพมาสอนในรายวิชาเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์วิชาชีพ การให้ความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ เช่น การเข้าร่วมสัมมนา ทางวิชาการ การเป็นกรรมการตัดสิน การเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อทำความรู้จักกับนักวิชาชีพ และได้เรียนรู้ทักษะวิชาชีพที่ทันสมัยพร้อมกับให้บริการวิชาการกับสังคมใน เวลาเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาข้อนี้ก็มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในอันดับท้ายๆ อาจเป็นเพราะระบบสถาบันนิยมและระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่ง เท่านั้นที่จะมีโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับอาจารย์รุ่นอาวุโสต่างสถาบัน รวมถึงการมีคุณสมบัติ ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ประสบการณ์สอนหรือชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจึงจะทำให้มี จุดเริ่มต้นหรือโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับนักวิชาชีพ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการสร้างเครือข่ายส่วนบุคคลกับ นักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีประสบการณ์ จึงทำให้เห็นว่ายังมีช่องว่างอยู่มากสำหรับอาจารย์ ใหม่และอาจารย์ที่ขาดคุณสมบัติเช่นที่กล่าว ดังนั้น อาจารย์อาวุโสหรือผู้บริหารควรทำให้ อาจารย์ในกลุ่มนี้ได้พัฒนาความพร้อมด้านต่างๆ พร้อมกับให้โอกาสหรือจุดเริ่มต้นแก่อาจารย์ได้ ร่วมงานกับอาจารย์ต่างสถาบันและสมาคมวิชาชีพมากขึ้น

1.4 จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่แก่คณาจารย์เพื่อ พัฒนาทักษะการติดต่อ สื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่ ($\bar{X}=3.51/2.65$) พบว่า แนวทางการ พัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ใน เกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติมากเป็นอันดับ 3 นั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ที่สถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่ง ต่างพยายามนำเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการความรู้ จึงมีการ พัฒนาระหว่างพีเพิลแวร์และซอฟต์แวร์ ควบคู่กัน ดังจะเห็นได้จากการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

หลากหลายระดับและต่อเนื่องสำหรับอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ และอาจารย์แต่ละรุ่นให้เลือกตามพื้นฐานความรู้และทักษะที่มี โดยเฉพาะการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น เครื่องขยายสัญญาณภาพ (LCD) เครื่องอ่านสัญญาณภาพ (visualizer) การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การส่งอีเมล การผลิตและใช้สื่อการสอนออนไลน์ เช่น e-book e-learning e-course การพัฒนาโฮมเพจสำหรับอาจารย์ เป็นต้น รวมทั้ง ทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้จึงมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากในอันดับต้นๆ นั่นเอง

1.5 เสริมสร้างลักษณะนิสัยในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์สามารถที่จะเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรได้ ($\bar{X}=3.49/2.63$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากเป็นอันดับ 4 สามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพราะปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งพยายามลดการเผยแพร่ข่าวสารด้วยกระดาษลง หากแต่ใช้การประชาสัมพันธ์ในเวปไซต์ของสถาบัน การส่งข่าวสารผ่านระบบอีเมล หรือโฮมเพจสำหรับอาจารย์แต่ละคนเพื่อการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน การอนุญาตการลงทะเบียนเรียนแก่นักศึกษาที่อยู่ในความดูแล ผลการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา การตรวจสอบข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคคลอาจารย์โดยแต่ละคนจะมีรหัสผ่านสำหรับเข้าไปตรวจดูข้อมูลส่วนบุคคลได้ตลอดเวลา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์เคยชินกับการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวจากเวปไซต์สถาบัน หากแต่ยังไม่ได้พัฒนาไปถึงขั้นของการเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ระหว่างอาจารย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่เต็มรูปแบบ อย่างไรก็ตาม จากความตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทำให้อาจารย์เริ่มเคยชินกับการติดตามข่าวสารส่วนบุคคลและข่าวสารของสถาบันฯผ่านเวปไซต์มากขึ้นจนอาจพัฒนาสู่วัฒนธรรมการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรด้วยพื้นที่เสมือนจริงได้ในอนาคต เมื่ออาจารย์มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่มากขึ้น

1.6 ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดจรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ในสาขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.46/2.67$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากเป็นอันดับ 2 รองจากการจัด

ปฐมนิเทศในคณะ ซึ่งสอดคล้องกับ Ramsden (1998: 91-92) ที่นำเสนอมิติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารงานวิชาการ ที่อาจส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาอาจารย์ ไว้ 7 ประการ ได้แก่ การบริหารงานสอน การบริหารงานวิจัย การบริหารจัดการที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรและวางระบบการพิจารณาความดีความชอบและการมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

การที่อาจารย์ในสาขาเห็นว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติค่อนข้างมากเช่นเดียวกับการจัดปฐมนิเทศในระดับคณะ สามารถอธิบายได้ว่า เป็นเพราะแนวทางการพัฒนาข้อนี้อยู่ในความควบคุมของคณะและอาจารย์เองเช่นเดียวกับการจัดปฐมนิเทศระดับคณะ ซึ่งจากข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ส่วนมากมักมีอาวุโส มีคุณวุฒิ และ/หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติที่เป็นกันเองและใกล้ชิดกับอาจารย์ ค่อนข้างมากตามธรรมชาติของสาขาวิชา จึงมีการพูดคุย ถ่ายทอดแนวคิดการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการไปสู่อาจารย์ในสาขาแบบไม่เป็นทางการในขณะของการทำงานอยู่แล้ว ดังนั้น หากผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับการทำบทบาททางวิชาการและมีการสื่อสารเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้กำลังใจแก่อาจารย์มากขึ้น ก็ย่อมทำให้อาจารย์ได้รับการหล่อหลอมบทบาททางวิชาการเห็นคุณค่าและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองตามแบบอย่างได้ในอนาคต

1.7 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญแก่การแสดงมุทิตาจิตที่ดีต่อความสำเร็จของเพื่อนอาจารย์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์
 อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.38/2.41$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 5: การปฏิรูประบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษามีกลไกสนับสนุน ส่งเสริมยกย่องผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรที่ทุ่มเทอุทิศตน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ, 2548) วิจารณ์ พานิช (อ้างใน สกศ., 2548) ที่เสนอให้มีระบบให้คุณให้รางวัล โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าของตน ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็น สมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การมีความรักใคร่ ประองตอง หรือสร้าง “สวรรค์ในที่ทำงาน การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการแสดง มุทิตาจิตกับความสำเร็จของเพื่อนอาจารย์และเห็นความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้าน

การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผลงานวิชาการประจำปีรูปแบบต่างๆ เช่น เงิน โฉ่หี การประกาศเกียรติคุณหรือการยกย่องผลงานให้เป็นที่รับรู้ ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและวัฒนธรรมการยกย่องผู้มีผลการทำงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่แล้ว หากแต่ยังจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรข้อนี้ให้แข็งแกร่งและกลายเป็นวิถีปฏิบัติในองค์กรตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับสาขาหรือภาควิชา ระดับคณะ และระดับสถาบัน อย่างจริงจัง มากขึ้นเท่านั้น เพื่อสร้างบรรยากาศของความภาคภูมิใจร่วมกันซึ่งอาจเป็นกำลังใจหรือแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

1.8 ควรจัดปฐมนิเทศในระดับคณะหรือภาควิชาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา ตลอดจนแนะนำอาจารย์ใหม่ให้อาจารย์เก่ารู้จักอย่างเป็นทางการ ($\bar{X}=3.22/2.73$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากโดยมีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด อาจเป็นเพราะปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มักจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่แบบเป็นทางการในภาพรวมทุกสาขาในช่วงแรกเข้าโดยใช้หลักสูตรกลาง ขณะที่ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์เองก็เห็นความสำคัญของการจัดปฐมนิเทศในระดับภาควิชาหรือคณะแบบไม่เป็นทางการ ดังจะเห็นได้จากการที่หลายคณะให้ความสำคัญกับการจัดให้อาจารย์ใหม่ได้พบผู้บริหารเพื่อรับฟังโอวาทและคำแนะนำ และการแต่งตั้งพี่เลี้ยงที่เป็นทางการหรือการมอบหมายด้วยวาจาให้อาจารย์อาวุโสทำหน้าที่ในการแนะนำการปรับตัวและเตรียมพร้อมก่อนการสอนพร้อมกับการให้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน โดยมีหัวหน้าภาควิชาและเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นส่วนใหญ่ แทนการจัดหลักสูตรปฐมนิเทศในระดับคณะที่เป็นทางการ ทั้งนี้เพราะการรับอาจารย์ใหม่เข้าเป็นอาจารย์ประจำมักไม่พร้อมกัน และนานๆ ครั้งจึงจะมีการรับอาจารย์ใหม่ ทำให้การรอจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่หลายคนพร้อมกันจึงไม่ทันการณ์ นอกจากนี้ การจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่เป็นวิธีการที่สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่แล้ว ทำให้คณะมองว่าไม่คุ้มค่าหากจัดปฐมนิเทศแบบเป็นทางการอีก แม้ว่าจะเห็นความสำคัญของการจัดปฐมนิเทศก็ตาม

ทั้งนี้การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงแทนการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่สาขา นิเทศศาสตร์ที่เป็นทางการก็มีความแตกต่างกันมากระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักใช้ระบบพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารคณะหรือสาขาเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ด้วยตนเอง หรืออาจมอบหมายให้อาจารย์อาวุโสหรือหัวหน้าสาขาเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำ หรือปล่อยให้อาจารย์ใหม่เรียนรู้การทำงานผ่านกระบวนการกลุ่ม

หรือการเรียนรู้จากเพื่อนอาจารย์ในวัยเดียวกัน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่เน้นการแต่งตั้ง พี่เลี้ยงแบบเป็นทางการเพื่อให้คำแนะนำ สอนงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ระบบพี่เลี้ยงทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการก็ยังมีปัญหาที่คล้ายคลึงกันใน 2 ประการ คือ 1) การขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง และ 2) การขาดความสนใจในการสร้างระบบพี่เลี้ยงในระดับภาควิชา คณะให้มีความเข้มแข็ง ดังจะเห็นได้จากการไม่มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง การไม่มีระบบการแต่งตั้งพี่เลี้ยงดูแลอาจารย์ใหม่แบบเป็นทางการ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การใช้ระบบพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ต่างก็มีข้อดีข้อเสีย โดยข้อดีของการมีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นทางการคือ 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ (Boice, 1992) 2) เสริมสร้างความพึงพอใจและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมที่แน่นแฟ้นขึ้นเพราะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกับอาจารย์อาวุโสได้อย่างดี (Menges, 1999; Kaye, 2000) 3) ช่วยรักษาอาจารย์ใหม่ไว้เนื่องจากเห็นแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Luna and Cullen, 1995; Kirk, 1992) อันเนื่องจากการชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้าง ระบบการประเมินผลความดีความชอบ วัฒนธรรมองค์กรและภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ 4) ช่วยสร้างระบบรุ่นพี่รุ่นน้องและช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการช่องว่างทางความคิดระหว่างอาจารย์ใหม่และอาจารย์อาวุโส (Magner, 1999) 5) ช่วยให้อาจารย์ใหม่สามารถดำรงอยู่ในอาชีพ (entry level survival needs) อันเนื่องจากการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสาขา สถาบัน วัฒนธรรมและสภาพการเมืองที่เป็นอยู่ (Johnsrud, 1994) และ 6) ทำให้อาจารย์ใหม่มีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาความก้าวหน้า และสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำวิจัยกับการสอน (Jackson and Simpson, 1994) ส่วนข้อเสียของการมีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นทางการก็คือ ทำให้อาจารย์ใหม่รู้สึกเหมือนกับตนเองเป็นนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา (Cotton, 1999) ทำให้อาจารย์ใหม่บางส่วนให้สำคัญกับการมีพี่เลี้ยงแบบไม่เป็นทางการโดยอาจารย์รุ่นพี่ที่สมัครใจ หรือ สร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์มากกว่ายอมรับพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการ (Goodwin et al., 1998; Ragins & Cotton, 1999) ทั้งนี้เพราะได้รับมุมมองที่หลากหลายมากกว่าถูกกำหนดกรอบความคิดอยู่กับคนเพียงคนเดียว ช่วยให้อาจารย์ใหม่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว รวมทั้งถูกหล่อหลอมเข้าเป็นสมาชิกของสถาบันโดยปริยาย (Smith, Whitman, Grant, Stanutz, Russett and Rankin, 2001)

ดังนั้น ในขณะที่ภาควิชาหรือคณะ ยังไม่มีการจัดปฐมนิเทศแก่อาจารย์ใหม่ของสาขาอย่างเป็นทางการ รวมทั้งการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงโดยอาจารย์อาวุโสที่มีความรู้ประสบการณ์ และเข้าใจบทบาทของการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง สำหรับคอยให้คำแนะนำ สอนงาน อาจารย์ใหม่จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ทางปฏิบัติและสามารถทดแทนการจัดปฐมนิเทศแบบเป็นทางการในระดับภาควิชาและคณะได้ อย่างไรก็ตาม ก็ควรได้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง และประสิทธิผลของพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการที่สอดคล้องกับบริบทของวัฒนธรรมไทยและธรรมชาติของสาขานิเทศศาสตร์

1.9 มีกำหนดการประชุมที่สม่ำเสมอเพื่อแจ้งข่าวสารพร้อมกันกับกระตุ้นให้คณาจารย์สนใจการพัฒนาตนเองบ่อยๆ อย่างจริงจังและจริงใจ ($\bar{X}=3.20/2.58$)

พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2548-2551) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ และการจัดการความรู้มาใช้ โดยการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การรายงาน การบันทึกเขียน การประกาศ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ คณะทำงาน รวมถึงการใช้เครื่องมือในการสืบค้นสารสนเทศความรู้จากฐานข้อมูลที่จัดเก็บเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (สกศ., 2548) การที่บุคลากรอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยกับการประชุมอาจารย์ที่สม่ำเสมอว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากพอสมควร เป็นเพราะปัจจุบัน คณะหรือสาขามักมีการประชุมอาจารย์ทั้งคณะ การประชุมกรรมการบริหาร การประชุมอาจารย์ระดับภาคหรือสาขาวิชา และการประชุมกรรมการชุดเฉพาะกิจ ตามกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้มีการจัดประชุมและรายงานผลการประชุมเพื่อให้บุคลากรอาจารย์ได้ทราบความเคลื่อนไหว แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บางคณะ เช่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กำหนดให้มีวาระการพัฒนาอาจารย์ในการประชุมอาจารย์ทุกครั้งเพื่อให้เวลาในการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์และการพูดคุยบอกเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การตีพิมพ์และนำเสนอผลงานวิชาการ การรับทุนวิจัย การไปอบรมสัมมนา เป็นต้น ดังนั้น คณะหรือสาขาจึงควรกำหนดให้มีวาระการพัฒนาอาจารย์ไว้ในการประชุมอาจารย์เพื่อสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาบทบาททางวิชาการและวิชาชีพระหว่างกันในอนาคต

1.10 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์แบบเผชิญหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น จิบน้ำชา เสวนา เป็นต้น ($\bar{X}=3.20/2.36$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (อ้างใน สกศ., 2548) ที่นำเสนอให้มีการจัดพื้นที่หรือเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ ทั้งแบบเผชิญหน้า เช่น จัดห้องกาแฟไว้สำหรับการพบปะ ใต้ตามวิถีแก้ปัญหา เล่าถึงผลสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ พูดคุยสังสรรค์ หรือจัดให้มีการรับประทานอาหารเที่ยงและพูดคุยกัน หรือจัดนำเสนอผลงานประจำปี และพื้นที่เสมือนผ่าน ICT เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บบอร์ด เว็บไซต์ รวมทั้งการพัฒนาคนและพัฒนางานไปพร้อมๆ กัน โดยเน้นทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน ทักษะการใช้ความรู้ ทักษะการแบ่งปันความรู้ ทักษะการฟัง ทักษะด้านสุนทรียสนทนา (dialogue) เป็นต้น การที่แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากอาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในระดับสถาบัน และเริ่มถ่ายโอนมาสู่ระดับคณะหรือสาขาวิชามากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก การจัดช่วงเวลาสำหรับการรับประทานอาหารกลางวัน การจัดให้มีช่วงเวลาว่างที่ตรงกันสำหรับการพูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการ การจัดทัศนศึกษาและประชุมอาจารย์นอกสถานที่ ประจำภาคการศึกษา เช่น สาขานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน หรือแม้กระทั่งการจัดให้มีเว็บบอร์ดสำหรับอาจารย์และสำหรับนักศึกษาเพื่อเข้ามาพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และมุมมองต่อประเด็นที่น่าสนใจซึ่งถูกหยิบยกมาสนทนา เช่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น ทำให้การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการที่อาจารย์สาขาวิชานิเทศศาสตร์เห็นด้วยว่าจะสามารถเป็นหนทางที่ทำให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพให้เป็นผลสำเร็จและน่าจะได้รับความยอมรับมากขึ้น หากสถาบันเร่งผลักดันให้นำระบบการแบ่งปันความรู้มาใช้ในวิถีการปฏิบัติงานพร้อมกับจัดระบบสนับสนุนต่อการแบ่งปันความรู้ในระดับต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ เช่น การลดภาระงานสอน การจัดช่วงเวลาว่างที่ตรงกัน การจัดหาพื้นที่ เวลา งบประมาณ อุปกรณ์ ฯลฯ เพิ่มขึ้น

1.11 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขาโดยมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X}=3.13/2.46$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาข้ออื่นพบว่าข้อนี้มีระดับคะแนนความเหมาะสมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ

อาจารย์คุ้นชินกับการได้รับคู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณ และข้อกำหนดการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพจากสถาบันโดยเฉพาะการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้มองว่าพันธกิจด้านนี้เป็นบทบาทที่สถาบันควรรับผิดชอบมากกว่าสาขาหรือคณะ ทั้งที่การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา และจรรยาบรรณวิชาชีพในทศวรรษนี้เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากทำให้อาจารย์สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการใช้มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยสถาบัน นอกจากนี้ สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ประเด็นนี้มีคะแนนความเหมาะสมน้อยที่สุดอาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากรู้สึกเหมือนถูกตรวจสอบมากกว่าการให้เสรีภาพในการพัฒนาตนเอง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ/น้อย/น้อยที่สุด มี 4 ข้อ ประกอบด้วย

2.1 สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิชาในทศวรรษระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อแลกเปลี่ยนคณาจารย์และร่วมกันทำวิจัย เป็นต้น ($\bar{X}=3.39/2.17$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (อ้างใน สกศ., 2548) ที่เสนอให้หาเพื่อนร่วมทางทำเป็นเครือข่าย ไม่ทำองค์กรเดี่ยวโดดๆ เพราะจะขาดแรงกระตุ้น แต่ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลัง ทำให้การจัดการความรู้เป็นระบบ มองเห็นภาพรวม และเห็นช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในเครือข่าย เช่นเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษา ที่เน้นการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภายในสถาบันและร่วมกันระหว่างสถาบันในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันทั้งของรัฐและเอกชนและกับภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจน องค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ (สกศ, 2548) ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2550) ที่ระบุว่าปัจจุบันการพัฒนาอาจารย์ก้าวเข้าสู่ยุคเครือข่าย (networking age) ดังตัวอย่างประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ การพัฒนาอาจารย์เริ่มมีมิติที่กว้างขึ้น เนื่องจากความคาดหวังในการให้บริการสถาบันอุดมศึกษาจะสูงขึ้น ส่งผลให้คณาจารย์ได้รับแรงกดดันมากขึ้น การจ้างงานอาจจะมีกฎเกณฑ์มากขึ้น หรือมีหลายๆ แบบ การพัฒนาอาจารย์จะต้องเชื่อมโยงกับการแก้ไขปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะปัญหาความแตกต่างและช่องว่างของระดับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยไทย (university divide) หลายมิติ อาทิ ขนาดงบประมาณ ประเภท อายุ สถานที่ตั้ง บุคลากร คุณภาพของนักศึกษา คุณภาพของสถาบัน ตลอดจนชื่อเสียง เป็นต้น ปัญหาความซ้ำซ้อนในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และโครงสร้าง

พื้นฐาน ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ และระบบบริหารจัดการที่ล้าสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

นอกจากการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน และสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มสถาบันแล้ว ควรให้ความสำคัญกับการจัดตั้งสมาคมหรือเครือข่ายวิชาการนิเทศศาสตร์ในระดับ ประเทศที่เข้มแข็งและทำบทบาทในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทุกคน ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์สามารถสรุปบทบาทที่พึงประสงค์ของเครือข่ายวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ ได้ 8 ประการ คือ 1) การจัดกิจกรรมวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ในสาขาได้มีโอกาส พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีทำงานแบบใหม่ ร่วมรับรู้ และแก้ไขปัญหาอุปสรรค 2) กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือด้านอื่นๆ ตามมา 3) การสร้างมาตรฐานคุณภาพบัณฑิต หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน ผลงานวิชาการ และมาตรฐานคุณลักษณะและความสามารถเฉพาะแขนงของอาจารย์เพื่อการแลกเปลี่ยน อาจารย์ผู้สอน และการโอนย้ายนักศึกษาหรือการเรียนข้ามสถาบัน 4) การวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์ 5) การเป็นแกนกลางในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้บริการวิชาการกับสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6) การจัดทำฐานข้อมูลอาจารย์และผลงานวิชาการของสาขา 7) การเป็นศูนย์กลางในการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาอาจารย์นิเทศศาสตร์ด้านต่างๆ และ 8) การจัดกิจกรรมรณรงค์หาทุนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของศาสตร์ และความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค และนานาชาติในอนาคต

ข้อค้นพบที่กล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาบางประการของ Locker (1998) ที่ระบุว่า สมาคมการสื่อสารทางธุรกิจ (the Association of Business Communication: ABC) ที่ระบุว่าสมาคมเป็นเครื่องมือที่ทำให้สาขาสื่อสารธุรกิจสามารถยกระดับเป็นศาสตร์ที่แข็งแกร่ง และได้รับความยอมรับ โดยคุณูปการที่สำคัญของสมาคมซึ่งเห็นได้ชัด คือ 1) ช่วยพัฒนาอาจารย์ผู้สอนทั้งด้านการสอนและการวิจัย 2) เป็นกรรมการหลักสูตรชั้นสูง ได้แก่ สาขาวิชาเอกด้านการสื่อสารธุรกิจ และปริญญาเอกสาขาการสื่อสารธุรกิจ 3) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ 4) มีเครือข่ายข้อมูลและเว็บไซต์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสารในองค์กรธุรกิจได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน 5) เป็นปากเป็นเสียงให้กับวิชาชีพ 6) เป็นแหล่งรวมนักวิชาการ และ 7) ให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยทั้งในลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุนและการให้คำปรึกษา

จากข้อมูลพบว่าปัจจุบันสาขานิเทศศาสตร์มีการสร้างเครือข่ายวิชาการในระดับประเทศที่เป็นรูปธรรม 2 เครือข่าย ได้แก่ สภาสถาบันนักวิชาการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย(สสมท.) โดยสมาชิกส่วนใหญ่ประกอบด้วยอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์และสาขาสื่อสารมวลชนจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ เครือข่ายวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทั้ง 2 ยังกระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว หรือกลุ่มอาจารย์ที่เป็นตัวแทนคณะหรือสาขาไปเข้าร่วมประชุม สัมมนาตามหนังสือเชิญ อันเนื่องจากการขาดการสื่อสารที่ต่อเนื่องและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลไปสู่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายการสร้างเครือข่ายพบว่าเน้นบทบาทด้านสังคมมากกว่าบทบาทการพัฒนาบทบาททางวิชาการและทางวิชาชีพแก่อาจารย์โดยตรง เช่น การทำโครงการความร่วมมือในส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ การร่วมกันทำวิจัย การร่วมกันพัฒนาผลงานวิชาการ และการเปิดเวทีหรือพื้นที่สำหรับการนำเสนอและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างอาจารย์ในสาขา เป็นต้น ทำให้เครือข่ายไม่ได้ความร่วมมือและความสนใจจากอาจารย์ในสาขามากขึ้น ดังนั้น เมื่อผนวกกับปัญหาการจัดตั้งเครือข่ายวิชาการในหลายประการ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านงบประมาณ สถานที่ และบุคลากรที่รับผิดชอบ จึงทำให้เครือข่ายวิชาการไม่เข้มแข็งและไม่สามารถผลักดันไปสู่การทำบทบาทการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพแก่อาจารย์ได้เช่นกับเครือข่ายวิชาการของต่างประเทศซึ่งกล่าวข้างต้นจากปัญหาที่กล่าวทำให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายวิชาการว่าจะช่วยพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพนิเทศศาสตร์ได้หากแต่ไม่มั่นใจว่าจะสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะต้องการแกนนำที่มีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำทางวิชาการ และความจริงจังในการพัฒนาอาจารย์มากกว่ามุมมองในเชิงผลประโยชน์รวมทั้งต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายตั้งแต่อาจารย์ในสาขา ภาควิชา คณะและสถาบัน

ดังนั้น การสร้างเครือข่ายวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ในระดับประเทศได้ อย่างเป็นทางการยังเป็นรูปธรรมยังจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบสำคัญ ได้แก่ ความต้องการและประโยชน์จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายของอาจารย์ในสาขา การทำบทบาทและกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายเพื่อพัฒนาบทบาททางวิชาการและบทบาททางวิชาชีพแก่อาจารย์ในสาขา การสร้างกลไกการบริหารจัดการ และการวางระบบการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับการจัดตั้งและขับเคลื่อนเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งและสามารถเป็นแกนกลางในการพัฒนาอาจารย์และสาขานิเทศศาสตร์ ตลอดจนความร่วมมือกับสมาคมวิชาการระดับนานาชาติต่อไปในอนาคต

2.2 สร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

ระหว่างสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนคณาจารย์ และร่วมกันทำวิจัย ($\bar{X}=3.39/1.97$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยมีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่น้อยที่สุด การที่อาจารย์ในสาขาเห็นด้วยกับการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษามักมีการลงนามข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอน การร่วมกันทำวิจัย การร่วมกันทำโครงการพิเศษต่างๆ เช่น จัดสัมมนาและประชุมทางวิชาการ การพัฒนานักศึกษาและการพัฒนาอาจารย์ในสาขาในรูปแบบต่างๆ ไว้แล้ว ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์วิจัย และเรียนรู้วิธีการพัฒนาบทบาททางวิชาการและการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศซึ่งยังเป็นช่องว่างอยู่มาก สำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในประเทศ หากคณะหรือสถาบันสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติได้จริง

อย่างไรก็ตาม อาจารย์ในสาขามองว่าการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากข้อมูลปัจจุบันที่พบว่ามีเพียงมหาวิทยาลัยกรุงเทพ เท่านั้นที่มีการจัดทำโครงการความร่วมมือกับ Ohio University ในการเปิดหลักสูตรปริญญาเอกนิเทศศาสตร์ สาขาการสื่อสารระหว่างบุคคล และภายหลังปรับหลักสูตรเป็นสาขาการสื่อสารการตลาด เป็นต้น อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศที่เปิดสอนสาขาวิทยาศาสตร์โดยตรง จึงมีน้อยมาก และต้องการการสนับสนุนจากสถาบันอย่างเป็นรูปธรรมอีกมาก นั่นเอง

2.3 สร้างเครือข่ายการสื่อสารระหว่างคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์กับ

สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เป็นทางการเพื่อร่วมกันเปิดหลักสูตร แบ่งปันทรัพยากร ทำวิจัย จัดโครงการและฝึกทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่คณาจารย์ เป็นต้น ($\bar{X}=3.44/2.24$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย สอดคล้องกับ สกอ. (2550) ที่กล่าวว่า ยุทธศาสตร์สร้างพลังรวมโดยเครือข่ายอุดมศึกษา เป็นสิ่งที่ควรสนับสนุนและผลักดันด้วยนโยบายและกลไกงบประมาณ สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายทางวิชาการ เชื่อมโยงเครือข่ายอุดมศึกษากับภาคผลิต อุตสาหกรรมระดับชาติ อุตสาหกรรมระดับท้องถิ่น การวิจัยร่วม การสร้างและพัฒนาเส้นทางอาชีพ นักวิจัยอาชีพ ร่วมกับภาคเอกชน เพื่อการพัฒนาการเรียน

การสอน การพัฒนาบุคลากร การทำงานภาคสังคม สกอ.(2550) เช่นเดียวกับ แนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2546) ที่กล่าวว่า คนที่จะเข้าสู่ความเป็นนักวิชาชีพได้นั้น ควรได้รับการฝึกอบรมตามหลักวิชาชีพนั้นๆ หรือการได้เข้าไปทำงานร่วมกับผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นนักวิชาชีพเพื่อจะได้เห็นตัวอย่างที่ดี

การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นด้วยกับการสร้างเครือข่ายกับสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพอาจเป็นเพราะเห็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพและการตามทันประเด็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรและสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งยังเป็นปัญหาสำคัญสำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ขณะที่นักวิชาชีพก็ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนางานที่ทำ ส่วนนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น ดังที่ Amant (2003) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งปกติมักอยู่ในความรับผิดชอบเฉพาะผู้บริหารหรืออาจารย์ในสาขาเท่านั้นทำให้การผลิตบัณฑิตสาขา นิเทศศาสตร์ไม่สอดคล้องหรือตามไม่ทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและทักษะวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) การเชิญนักวิชาชีพเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร 3) การสร้างความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรระหว่างสาขาและองค์กรวิชาชีพ 4) การจัดฝึกอบรมร่วมกันเพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการ และพัฒนาทักษะต่างๆ 5) การลงทุนด้านกาวิจัยและพัฒนาร่วมกันโดยเน้นแก้ปัญหาการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น 6) การจัดโครงการพิเศษต่างๆ และ 7) การปรับระบบการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพในองค์กรวิชาชีพมาเป็นการทำกิจกรรมในสถานศึกษา 2 รูปแบบ คือ 1) การจัดชั่วโมงสำหรับการสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็น (colloquia) ระหว่างวิชาการ วิชาชีพและนักศึกษา และ 2) การจัดให้มีการตีพิมพ์ผลงานของนักศึกษา (student publications groups)

อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่ายกับสมาคมและองค์กรวิชาชีพ ก็มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยเช่นเดียวกับการสร้างเครือข่ายวิชาการกับสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อมูลปัจจุบันที่พบว่า มีสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์เพียงไม่กี่แห่งเท่านั้นที่สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ในการเปิดหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน เช่น มหาวิทยาลัยหัวเฉียวและบริษัทเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป มหาวิทยาลัยมหิดล กับ บริษัทกันตนา กรุ๊ป รวมถึงการจัดโครงการพิเศษอย่างเป็นทางการ อาทิ การจัดสัมมนาวิชาการความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ การจัดประกวดผลงานของนักศึกษา เช่น แผนประชาสัมพันธ์ และแผนรณรงค์โฆษณา

เป็นต้น โดยไม่พบว่ามี การสร้างเครือข่ายกับองค์กรวิชาชีพเพื่อร่วมกันทำวิจัย และฝึกทักษะ วิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่อาจารย์ในสาขาอย่างเป็นทางการ และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างความ ร่วมมือระหว่างสถาบัน อุดมศึกษาและองค์กรวิชาชีพมักไม่ยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาจาก ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรที่ได้รับจากการร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพมากกว่า ผลประโยชน์ทางวิชาการ ผลประโยชน์ในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพแก่คณาจารย์และ นักศึกษา และผลประโยชน์ต่อการพัฒนาสาขานิเทศศาสตร์เพื่อสังคมส่วนรวม

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า สาขานิเทศศาสตร์ในภาพรวม ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายกับสมาคมและองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์อย่างเป็นทางการน้อยมาก นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการสื่อสารควรขยายขอบเขตถึงองค์กร ภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน หน่วยงานไม่แสวงหากำไร ประเภทอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตสาขา นิเทศศาสตร์ด้วยโดยเน้นเป้าหมายที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันระหว่างอาจารย์ องค์กร วิชาชีพและนักศึกษา และการสร้างสรรค์ประโยชน์แก่อาจารย์ นักวิชาชีพ และนักศึกษาพร้อมกัน ดังได้กล่าวข้างต้น โดยควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่าง นักวิชาการและนักวิชาชีพ พร้อมกับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารระดับสถาบันอย่างจริงจัง เนื่องจากจะเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยพัฒนาอาจารย์ให้ตามทันโลกวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยน มุมมองกับนักวิชาชีพ การพัฒนาทักษะวิชาชีพรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม วิชาชีพ และการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ รวมทั้งมีโอกาสในการให้บริการวิชาการกับสังคมที่ตรงกับ สาขาที่สอน เช่น เป็นวิทยากร กรรมการตัดสิน หรือที่ปรึกษา เป็นต้น มากขึ้น

2.4 สร้างระบบการแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบที่เป็น

ลายลักษณ์อักษรพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแก่คณาจารย์ในการพัฒนาตนเองต่อไป

($\bar{X} = 3.36/2.22$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนส่วนใหญ่มักไม่มีประกาศหรือแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ ทั้งหมดอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบางแห่งมีประกาศแจ้งผลการ ประเมินความดีความชอบเฉพาะอาจารย์ที่ได้ขึ้นครั้งหรือสองชั้น ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มักใช้วิธีการให้พบผู้บริหารเป็นการส่วนบุคคลในช่วงเปิดภาคการศึกษาใหม่ เพื่อเซ็นรับทราบการ ขึ้นเงินเดือนประจำปี และ/หรือแจ้งเหตุผลการขึ้นเงินเดือนและข้อเสนอแนะในการพัฒนา ข้อมูล การปรับเงินเดือนประจำปีจึงกลายเป็นเรื่องที่ผู้บริหารมักปกปิดมาโดยตลอด ทำให้อาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารในข้อนี้ อยู่ในเกณฑ์น้อย

เช่นเดียวกับการสร้างเครือข่ายวิชาการและวิชาชีพในเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์ ดังได้เคยกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนของปัญหาการสื่อสาร

สรุป ข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่มีทั้งหมด 15 ข้อ พบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 11 ข้อ และ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย/น้อยที่สุด มี 4 ข้อ มีเป้าหมายสำคัญที่การเสริมสร้างระบบการจัดการความรู้ภายในภาควิชา คณะ และสถาบัน นั้น อาจารย์สาขาในเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาที่น่าเสนอทุกข้อ และมองว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลาก็ตาม โดยแนวทางการพัฒนาที่ควรนำมาใช้เป็นอันดับต้นๆ ได้แก่ มิติของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารประกอบด้วยการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมทักษะการใช้แก่อาจารย์ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ให้คณาจารย์ ตามด้วยมิติการพัฒนา ระบบการเผยแพร่ข่าวสาร และการพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อการยกย่องและให้กำลังใจซึ่งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่ากลุ่มแรกซึ่งเป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากพอสมควรเนื่องจากสถาบันหลายแห่งเริ่มนำวิธีการที่น่าเสนอมาใช้อยู่แล้วหากแต่ต้องการการเสริมย้ำให้เห็นความสำคัญมากขึ้น ขณะที่กลุ่มแนวทางการสร้างเครือข่ายการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอาจารย์ทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ ต่างประเทศ รวมถึงสมาคมและองค์กรวิชาชีพ เป็นแนวทางการพัฒนาที่อาจารย์เห็นด้วยค่อนข้างมากหากแต่มองว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างยากเมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหลือ ทั้งนี้เพราะเป็นประเด็นที่อยู่นอกเหนือความสามารถในการควบคุมของอาจารย์ ผู้บริหารสาขาในเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์และผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน หากแต่ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายทั้งในระดับบุคคล ระดับภาควิชา ระดับคณะ ระดับสถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรทั้ง 15 ข้อ ซึ่งเน้นเป้าหมายที่การจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล สุตประเสริฐ และคณะ (2548) ที่ระบุว่าสถาบันควรให้ข้อมูลแก่บุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมภายในสถาบันอุดมศึกษา และลดการสั่งการจากระดับบริหารมาสู่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย

หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการบริหารให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและกลุ่มบุคคลอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนและใช้ประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแสวงหาภูมิปัญญาสร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ (พ.ศ. 2548-2551) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ และการจัดการ ความรู้มาใช้ โดยแนวทางการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ ต้องสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาคนและการพัฒนางานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด วิธีการทำงาน และ ภาวะผู้นำ โดยการได้มาซึ่งความรู้ภายในองค์กรทำได้โดยการสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ ส่วนการแสวงหาความรู้จาก แหล่งภายนอก ได้แก่ การจ้างที่ปรึกษา การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ การร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายพันธมิตร เป็นต้น ส่วนการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การรายงาน การบันทึกเขียน การประกาศ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การหมุนเวียน/ เปลี่ยนงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ คณะทำงาน รวมถึงการใช้เครื่องมือในการสืบค้น สารสนเทศความรู้จากฐานข้อมูลที่จัดเก็บเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (สกศ., 2548) และ วิจารณ์ พานิช (อ้างใน สกศ., 2548) ที่นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมิติการ สื่อสาร 8 ประการ คือ 1) สร้างวัฒนธรรมใหม่จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จาก การบริหารงานแบบควบคุม-สั่งการ เป็นบริหารแบบเสริมสร้างอำนาจ 2) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) เรียนลัดจากผู้รู้หรือวิธีการที่ยอดเยี่ยมและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท 4) จัดพื้นที่หรือ เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ ทั้งแบบเผชิญหน้า เช่น จัดห้องกาแฟไว้สำหรับการพบปะ ใต้ถุนวิธีแก้ปัญหา เล่าถึงผลสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ พูดคุยสังสรรค์ หรือจัดให้มีการรับประทานอาหารเที่ยงและพูดคุยกัน หรือจัดนำเสนอผลงาน ประจำปี และพื้นที่เสมือนผ่าน ICT เช่น อินทราเน็ต เว็บบอร์ด เว็บไซต์ 5) พัฒนาคนและ พัฒนางานไปพร้อมๆ กัน โดยเน้นทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน ทักษะการใช้ความรู้ ทักษะการแบ่งปัน ความรู้ ทักษะการฟัง ทักษะด้านสุนทรียสนทนา (dialogue) เป็นต้น 6) ระบบให้คุณให้รางวัล โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในความมีคุณค่าของตน ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็น สมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การมีความรักใคร่ ประองตอง หรือสร้าง “สวรรค์ในที่ทำงาน 7) จัดทำขุมความรู้ ที่ได้จากการถอดความรู้จากการทำงาน (AAR:After Action Review) และ 8) หาเพื่อนร่วมทางทำเป็นเครือข่าย ไม่ทำองค์กรเดียวโดดๆ เพราะจะขาดแรงกระตุ้น แต่ถ้าทำเป็น เครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลัง ทำให้การจัดการความรู้เป็นระบบ มองเห็นภาพรวม และเห็น ลู่ทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในเครือข่าย

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 15 คู่ ด้วยสถิติ Paired- Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่น่าเสนอทั้ง 15 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่ต่างกันมากระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงหรือความไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าเป็นธรรมชาติของบุคคลที่มักมีความต้องการคาดหวังสูงในทุกด้าน แต่เมื่อเห็นสภาพปัญหาการสื่อสารขององค์กรในหลายประการ ซึ่งหลายข้อๆ อยู่นอกเหนือจากความสามารถในการควบคุมของอาจารย์หรือผู้บริหารสาขานิติศาสตร์โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงองค์กรวิชาชีพ หากแต่เป็นบทบาทและความกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้อาจารย์ในสาขาจึงมองว่า แนวทางการพัฒนาทุกข้อ โดยเฉพาะในกลุ่มของการสร้างเครือข่าย มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างยาก

4. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ

ข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 26 ข้อ สามารถจำแนกเป็น 7 กลุ่ม คือ แนวทางการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถด้านการสอน ความสามารถด้านการวิจัย ความสามารถด้านการบริการวิชาการ กับสังคม ความสามารถด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ ความสามารถด้านการบริหาร โดยแต่ละกลุ่มมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายที่ละกลุ่มตามลำดับ ดังนี้

4.1 **ด้านคุณวุฒิ** พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมาก และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก โดยมีคะแนนความเหมาะสมเท่ากัน มีประเด็นที่ควรอภิปรายตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) **เปิดหลักสูตรการสอนสาขานิเทศศาสตร์(communication education) ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขานิเทศศาสตร์ ($\bar{X}=3.17/2.37$)** หมายความว่า อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับการเปิดสอนหลักสูตรการสอนสาขานิเทศศาสตร์มากพอสมควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นว่าปัจจุบันหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของสาขายังเน้นที่การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ มากกว่าการผลิตบุคลากรที่มีความรู้และทักษะการสอนสำหรับสาขานิเทศศาสตร์โดยตรง ดังนั้น การเปิดหลักสูตรนี้ขึ้นมาจะช่วยให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ หรือผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพอาจารย์สามารถพัฒนาศักยภาพการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาขาวิชาได้มากขึ้นทั้งนี้เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาทั่วไปของสาขา ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การขาดประสบการณ์และความสามารถด้านเทคนิควิธีการสอนโดยเฉพาะสำหรับกลุ่มอาจารย์ใหม่ให้ลดน้อยลง เนื่องจากอาจารย์ในสาขาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสาขานิเทศศาสตร์และสาขาอื่นในระดับบัณฑิตศึกษาที่ไม่ใช่สายครุศาสตร์ ซึ่งมักไม่มีการเรียนการสอนรายวิชาเกี่ยวกับการสอนไว้ในหลักสูตรทุกระดับทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ ประกอบกับข้อยกเว้นของ สกอ. ที่กำหนดให้อาจารย์ระดับอุดมศึกษาไม่จำเป็นต้องมีใบประกอบวิชาชีพอาจารย์เช่นเดียวกับผู้สอนในระดับประถมและมัธยมศึกษาซึ่งอาจส่งผลให้อาจารย์ไม่ได้ถูกคัดกรองหรือผ่านการประเมินศักยภาพด้านการสอนมาก่อน ส่วนการที่การเปิดสอนหลักสูตรการสอนสาขานิเทศศาสตร์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเนื่องจากปัจจุบันสาขานิเทศศาสตร์หลายแห่งได้เปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาอยู่แล้ว ทำให้การเปิดสอนสาขานี้ในอนาคตจึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

2) เปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น

($\bar{X}=3.17/2.30$) อธิบายได้ว่า อาจารย์นิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับการเปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกพอสมควร เนื่องจากปัจจุบันสาขาประสบปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ทั้งนี้เพราะมีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในประเทศไทยเพียง 6 แห่ง เท่านั้น ที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์ ขณะที่สาขานิเทศศาสตร์หลายแห่งที่เปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและอยู่ในระหว่างการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้การเปิดหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์จึงมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอีกมาก เพื่อตอบสนองความต้องการในการศึกษาต่อของอาจารย์ในอนาคตอันใกล้ อย่างไรก็ตาม การที่คะแนนความเหมาะสมไม่สูงมากทั้งที่สาขาประสบปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นอันดับแรกอาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะอาจารย์ในสาขาคำนึงถึงคุณภาพการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาเอกมากกว่าการผลิตอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในเชิงปริมาณ

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการพัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอกซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของสาขานิเทศศาสตร์แล้ว สาขานิเทศศาสตร์ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตตรงกับสาขาที่เปิดสอนหลายสาขา รวมทั้งการขาดอาจารย์ที่มีความรอบรู้แบบสหสาขาวิชาด้วย ดังนั้น สถาบัน คณะหรือภาควิชา จึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการพัฒนาคุณวุฒิในทุกระดับเพื่อเติมเต็มความรู้ด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีนอกเหนือจากการพัฒนาคุณวุฒิในระดับสูงเพียงอย่างเดียว

4.2 **ด้านตำแหน่งทางวิชาการ** พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 3 ข้อ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก 1 ข้อ และกลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย 2 ข้อ

4.2.1 **กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก** มีเพียง 1 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1) สร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่

ครบวงจร ตั้งแต่การเริ่มเขียน การให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ การแนะนำแหล่งตีพิมพ์ จนถึงการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ ($\bar{X} = 3.50$ และ 2.32) การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมและเป็นไปในทางปฏิบัติมากที่สุดในกลุ่มนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์สาขานิติศาสตร์ให้ความสำคัญมากกับการสร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจรว่าจะช่วยผลักดันให้อาจารย์มีความพร้อมต่อการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ หากแต่ต้องใช้การผลักดันจากผู้บริหารทั้งระดับภาควิชา คณะ และสถาบัน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสาขา ที่ผ่านมามากไม่ประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล่าช้ามาก เนื่องจากการปล่อยให้อาจารย์แต่ละคนพัฒนาตนเองโดยปราศจากการจัดกลไกสนับสนุนในระดับภาควิชา คณะ และสถาบัน ทำให้อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการจึงมักเป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะการเขียนผลงานวิชาการ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจและแรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง หรือมักเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์อาวุโสหรือผู้บริหารเท่านั้น ดังมุมมองของ เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสวีธรรม (2541) ที่ระบุว่า การสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง โดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้อาจารย์รักและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ความสามารถเนื่องจากต้องใช้ความเพียรพยายามและความมานะอดทน การพัฒนาอาจารย์ให้เกิดทัศนคติ ความรู้ ความสามารถด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ ศรุต ชัยสุวรรณ (2548) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการ และการส่งเสริมสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดระบบที่เลี้ยง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ทั้งนี้การสร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่

ครบวงจรมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่าข้ออื่นในกลุ่มนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งต่างมีกลไกการจัดฝึกอบรมการเขียน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำแนะนำ การจัดทำผลงานวิชาการเป็นระยะๆ พร้อมกับให้ทุนสนับสนุนการเขียนผลงานวิชาการอยู่แล้ว โดยที่บางสถาบันมีการจัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารตำราให้กับอาจารย์ ทำให้แนวทางข้อนี้จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากหากผู้บริหารเห็นความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้เร็วขึ้นอย่างแท้จริง

4.2.2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
น้อย 2 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1) ลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ
โดยให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและระยะเวลาในการพิจารณาผลงานที่แน่นอน ($\bar{X}=3.43/2.17$)
สอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการและผลงานวิจัยที่พบว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่าน
มาต้องใช้เวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และ
ความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ แม้ว่าระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและ
สนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ ได้มี
การกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอน
ให้กับอาจารย์ก็ตาม (ศรุตา ชัยสุวรรณ, 2549) ในการขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์นั้นยาก
เกินไป กว่าที่จะได้ต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน (อุไรวรรณ ธนสถิต, 2540) นอกจากนี้
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางท่านขาดความเข้าใจถึงความจำเป็นในการเข้าสู่
ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น สถาบันฯ จึงควรมีนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนมากกว่า
นี้ (กล้า ทองขาว, 2546)

การลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทาง
วิชาการจึงเป็นประเด็นที่อาจารย์ในสาขาเห็นว่ามีความเหมาะสมมากเนื่องจากปัญหาสำคัญ
ส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ของสาขาไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ก็คือการขาด
ความรู้ในกฎระเบียบและกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มักกำหนดขั้นตอนการขอตำแหน่งทาง
วิชาการที่ยุ่งยาก เช่น การแต่งตั้งกรรมการภายในเพื่อตรวจรูปแบบ (format) ของผลงานวิชาการ
การตั้งคณะกรรมการภายในสถาบันขึ้นมาประเมินผลงานวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทาง
วิชาการก่อนส่งผลงานให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ซึ่งมักพบว่าเป็นอาจารย์สาขาอื่น
ที่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขานิเทศศาสตร์ ทำให้มีข้อเสนอแนะต่อการปรับแก้เนื้อหาโดย
ขาดความรู้ที่แท้จริง และการกำหนดให้มีการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจพิจารณาเอกสารประกอบการสอนทั้งที่มีผลการประเมิน
การสอนโดยนักศึกษาแล้ว เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อย สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจให้เหตุผลได้ว่าเป็นเพราะ สถาบันฯ ไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้จากการที่ สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่ให้เงินประจำตำแหน่งเพียงครั้งเดียว บางสถาบันไม่ให้เงินประจำ ตำแหน่ง หรือบางสถาบันให้เงินประจำตำแหน่งแก่อาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการด้วย กระบวนการของสถาบันเท่านั้น เป็นต้น ดังข้อค้นพบของ ศรุตฯ ชัยสุวรรณ (2549) ที่กล่าวว่า เจ้าของหรือผู้ก่อตั้งมีอิทธิพลในการใช้ดุลยพินิจของตนเองในการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทาง วิชาการให้แก่อาจารย์โดยผ่านการพิจารณาและประเมินจากคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งการ พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะมีผลต่อเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ มหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งจะต้องจ่ายให้แก่อาจารย์ตลอดไป ดังนั้น เจ้าของ หรือ ผู้ก่อตั้ง ตลอดจนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีใจกว้าง ตลอดจนมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่ง ทางวิชาการอย่างแท้จริง ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจให้ เหตุผลได้ว่าเป็นเพราะนโยบายและระเบียบที่ให้ความสำคัญ สำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มี คุณภาพมากกว่าปริมาณ

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาข้อนี้จะประสบผลสำเร็จได้ต้องมา จากความจริงใจและการสนับสนุนเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจากผู้บริหารและ กรรมการพิจารณาผลงานวิชาการทั้งในส่วนของการจัดทำคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปรับ บลกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจในการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ควบคู่กับการมีกลไกสนับสนุนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ การวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการเป็นสำคัญ

2) คณะจารย์ในภาควิชาร่วมกันจัดคิวเวลาเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นทางการและให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้คณาจารย์สามารถ วางแผนการทำผลงานวิชาการโดยไม่กระทบต่อการสอน ($\bar{X}=3.40/2.18$) สอดคล้องกับ มุมมองของนักวิชาการและผลงานวิจัยที่พบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการขึ้นสู่ตำแหน่งทาง วิชาการหลายตรงกันหลายประการ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน ที่มีมักเป็นปัญหา การไม่มีเวลาในการทำผลงานวิชาการและการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตผลงาน ทางวิชาการน้อย (ทพวงมหาวิทยาลัย, 2544; ศราวุธ สีดี, 2547) ทำให้การร่วมกันจัดคิวเวลา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบจึงเป็นแนวทางที่อาจารย์ในสาขาเห็นด้วยว่ามีความ เหมาะสมและสามารถช่วยแก้ปัญหาการไม่มีเวลาว่างในการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน

วิชาการซึ่งเป็นปัญหาสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่สามารถก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งจากข้อมูลปัจจุบันพบว่า เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรใหม่ของ สกอ. และการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้บริหารระดับภาควิชา และคณะนิเทศศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจกับการพัฒนาอาจารย์ขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น โดยกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม มีข้อได้เปรียบมากกว่าตรงที่มีระเบียบลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้ตามระเบียบราชการ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ซึ่งไม่มีระเบียบการลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มักแก้ปัญหาด้วยการจัดระบบการบริหารงานภายในที่เอื้อให้อาจารย์มีเวลาว่างสำหรับการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดตารางสอน และตารางการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่เอื้อให้อาจารย์มีวันว่าง โดยบางสถาบันเริ่มนำระบบการให้อาจารย์จัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอต่อภาควิชาหรือคณะตามความสมัครใจโดยไม่มีกรอบบังคับ ทั้งนี้เพื่อการจัดทำแผนการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมสำหรับให้อาจารย์ได้ผลัดเปลี่ยนกันเขียนผลงานวิชาการและการพัฒนาด้านอื่นๆ โดยไม่กระทบกับภาระงานสอน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยมักกำหนดให้อาจารย์ต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และมีแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ อาจอธิบายได้ว่า เกี่ยวข้องกับนโยบายและระเบียบของคณะ และสถาบันที่ยังไม่เปิดกว้างและส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจังโดยเฉพาะการไม่มีระเบียบการลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ปริมาณอาจารย์ที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักศึกษาและขอบเขตงานในความรับผิดชอบ การขาดแคลนงบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อรับผิดชอบภาระงานสอนแทนอาจารย์ที่ลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ รวมถึงการที่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่ชัดเจน ทำให้สาขา คณะและสถาบันไม่สามารถจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาข้อนี้จะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับความจริงใจและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนการกำหนดนโยบาย และและกลไกส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะการผลักดันให้มีระเบียบการลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสนับสนุนงบประมาณ และการกำหนดให้อาจารย์ต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ในระดับสาขาและ/หรือคณะ และแผนพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน ที่เป็นรูปธรรม

4.3 ด้านการสอน พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 11 ข้อ สามารถจำแนกได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก 8 ข้อ และ 2) กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดแต่เป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติน้อย 3 ข้อ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงสุดต่ำสุด มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มี 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) **สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน คณะ**
ภาควิชา ห้องพักอาจารย์ ตลอดจนห้องเรียนที่มีเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลที่เอื้อ
อำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.58/2.30$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับ กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ที่พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการเรียนรู้ จะช่วยสนับสนุนฝ่ายการสอนอย่างเต็มที่ และ อธิคม ฤกษ์บุตร (2547) ที่พบว่า ICT มาใช้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิธีการทำงานตามปกติประจำวันของอาจารย์ เพราะช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงานอีกด้วย เมื่อพิจารณาในส่วนของสาขานิติศาสตร์ จะเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนที่มีขนาดใหญ่หลายแห่ง ให้ความสำคัญและแข่งขันกันในการนำเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในระบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนทุกสาขา รวมทั้งสาขานิติศาสตร์ ดังจะเห็นได้จากการลงทุนกับระบบโครงสร้างพื้นฐาน การจัดซื้ออุปกรณ์ การจัดทำเว็บไซต์ การมีระบบการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต รองรับการเรียนการสอนผ่านสื่อการสอนทางไกล หรือมหาวิทยาลัยไซเบอร์ในอนาคต ขณะที่กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวมทั้งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็ก ยังเพิ่งอยู่ในช่วงเริ่มต้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกชั้นเรียน เทคโนโลยีสื่อสารและอุปกรณ์ และห้องพักอาจารย์ ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันสมัยมากขึ้นอีกหลายประการ ทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้จึงมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้นในอนาคตอันใกล้

2) ควรให้สิทธิแก่อาจารย์แต่ละคนในการแจ้งรายวิชาที่

ต้องการสอนและพัฒนาผลงานวิชาการและประชุมอาจารย์เพื่อร่วมกันจัดรายวิชาที่ตรงกับความต้องการ และชำนาญของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.47/2.52$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก อาจอธิบายได้ว่า เป็นเพราะข้อมูลพบว่าอาจารย์ในสาขาประสบปัญหาการสอนรายวิชาที่ไม่ถนัดและไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะ บางรายวิชาที่มีอาจารย์ให้ความสนใจตรงกันหลายคนบางรายวิชาที่มีอาจารย์ประจำรายวิชาอยู่ก่อน โดยเฉพาะอาจารย์อาวุโสและอาจารย์ใหม่ ทำให้อาจารย์อาวุโสมักได้สิทธิ์ก่อน เนื่องจากเป็นเจ้าของรายวิชานั้นๆ อยู่นอกจากนั้นยังพบว่าหลายสถาบันมีอาจารย์ในสาขาจำนวนน้อยทำให้อาจารย์ต้องสอนหลากหลายรายวิชาและสอนข้ามสาขา การให้สิทธิในการแจ้งรายวิชาสอนที่ถนัดและต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน การสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ รวมถึงช่วยป้องกันการผูกขาดหรือเป็นเจ้าของรายวิชาโดยผู้สอนคนเดียวมานานเกินไปซึ่งอาจเป็นผลให้อาจารย์ละเลยการพัฒนาการสอนเนื่องจากมองว่าเป็นวิชาที่สอนอยู่เป็นประจำไม่จำเป็นต้องเตรียมใหม่อีกทำให้อาจารย์ในสาขาจึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาข้อนี้

ส่วนการที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากอาจเป็นเพราะเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.ที่กำหนดให้ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรต้องมีคุณสมบัติตรงกับสาขาและ/หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ต้องมีการประชาสัมพันธ์รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรและผู้สอนรายวิชาต่างๆ ประกอบกับความคาดหวังของสังคมและองค์กรวิชาชีพต่อคุณภาพของบัณฑิตที่มีมากขึ้น ทำให้ภาควิชาหรือคณะหันมาให้ความสำคัญกับการจัดอัตรากำลังผู้สอนและรายวิชาที่ตรงกับคุณวุฒิ และประสบการณ์

3) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานโดยความ

เห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาชีพและผู้ใช้บัณฑิตเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ปรับเนื้อหาและพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.43/2.69$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก อาจอธิบายได้ว่าการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่ภาควิชา คณะ หรือสถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติอยู่แล้วหากแต่ยังขาดมาตรฐานและความสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.ที่ระบุว่าทุกหลักสูตรต้องมีการพัฒนาให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนา

หลักฐานตัวอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี ในมุมมองของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สกอ., 2548) จากเหตุผลที่กล่าวทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้จึงมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ดังกล่าว

4) มีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนเข้ารับผิดชอบงานสอน เช่น อบรมเทคนิคการสื่อสารการสอน ให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนจริง มีพี่เลี้ยงที่เป็นทางการและการนิเทศการสอน เป็นต้น ($\bar{X}=3.40/2.47$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Savage, Karp, and Logue (2004) ที่พบว่า การที่สถาบันจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นทางการโดยเลือกอาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์หรือผู้บริหารเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จโดดเด่น มาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาอาจารย์นับตั้งแต่แรกเข้า(entry-level individual) การจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ควบคู่กับการจัดฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ที่ได้มาตรฐาน จะช่วยหล่อหลอมให้อาจารย์ใหม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติไม่สูงมาก อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน ทำให้ไม่สามารถเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนมอบหมายรายวิชาสอนได้อย่างจริงจัง คงมีเพียงการจัดปฐมนิเทศในระดับสถาบันเพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบและเทคนิคการสอนและให้รับผิดชอบรายวิชาสอนในภาคการศึกษาที่รับอาจารย์ใหม่เข้ามาในทันที ส่วนระดับคณะมักมีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงหรือหัวหน้าภาควิชาเพื่อให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่แบบไม่เป็นทางการด้านต่างๆ เท่านั้น ไม่สามารถจัดอบรมเทคนิคการสื่อสารการสอนที่เข้มข้นหรือให้สังเกตการณ์การสอนในชั้นเรียนของอาจารย์อาวุโสก่อนมอบหมายรายวิชาสอนให้ประมาณ 1 ภาคการศึกษาได้ อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาข้อนี้ก็ยังคงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากสถาบันหรือคณะมีนโยบายที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่อย่างจริงจัง

5) ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำภารกิจให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.38/2.49$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับ Waldhart (1999:1) ซึ่งได้ระบุแนวโน้มสำคัญ 3 ประการที่ส่งผลต่อความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา

อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ไว้ 3 ประการ ได้แก่ การสอนและการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ การสอนเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และ Millis (1994:1); Camblin & Steger (2000:2) ที่ระบุถึงความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาให้กว้างไกล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนทัศน์การสอน และวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาแบบใหม่ เช่น การสอนเป็นทีม การสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า ปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้มีนโยบายให้รายวิชาพื้นฐานที่มีการสอนหลายห้องเรียนต้องมีผู้สอนหลายคนทั้งนี้เพื่อร่วมกันวางแผนเค้าโครงรายวิชา เนื้อหา การผลิตเอกสารและสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน ส่วนในระดับคณะหรือสาขาพบว่า สาขาวิทยาศาสตร์หลายแห่งได้ใช้วิธีการทำวิจัยเป็นทีมในกลุ่มเพื่อนอาจารย์ที่สนิท เพื่อให้มีผลงานวิจัยตามข้อกำหนดของสถาบัน และการทำวิจัยเป็นทีมระหว่างอาจารย์อาวุโสและอาจารย์ใหม่ การที่ภาควิชาหรือคณะได้นำระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้สำหรับการสอนและการวิจัยอยู่แล้วเพียงแต่ยังไม่ครบทุกรายวิชาหรือยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากความไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานเป็นทีมหรือการขาดการประชุมปรึกษาหารือที่ต่อเนื่องทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาข้อนี้ว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากพอสมควร หากแต่ภาควิชาหรือคณะต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เห็นประโยชน์ของการสอน การวิจัย การทำโครงการต่างๆ เป็นทีม มากขึ้น เพื่อให้อาจารย์แต่ละรุ่นได้หลอมรวมความคิดซึ่งกันและกัน สลายอึดตายางวิชาการ และได้ช่วยกันแก้ปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านให้ดีขึ้น

6) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 3.39/2.66$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อมูลพบว่าภาควิชาและคณะนิเทศศาสตร์หลายสถาบันโดยเฉพาะในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาที่ต่อเนื่องนับตั้งแต่แรกเข้าเป็นนักศึกษาใหม่จนจบการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน การจัดปัจฉิมนิเทศนักศึกษา และการจัดกิจกรรมสังสรรค์ศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันในวันครบรอบการก่อตั้งภาควิชาหรือคณะ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และศิษย์

จะช่วยให้ นักศึกษามีความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติแบบอย่างที่ดีได้ง่ายขึ้น และประสบความสำเร็จในการเรียน ขณะที่การมีอคติหรือขัดแย้งกับผู้สอนทำให้นักศึกษาขาดความตั้งใจในการเรียน และไม่เคารพผู้สอนเป็นปัญหาต่อการถ่ายทอดความรู้และคุณธรรมจริยธรรม

7) นำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีอื่นมาใช้ เช่น การประเมินโดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ การประเมินผลตนเอง เป็นต้น ควบคู่กับการประเมินผลการสอนของนักศึกษาที่มักจะเน้นความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่ออาจารย์ผู้สอน ($\bar{X} = 3.33/2.34$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สามารถอธิบายได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาของ สมศ. ที่กำหนดให้สถาบันต้องมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา และระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของ กพอ. ที่กำหนดให้ใช้ผลการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการต่อสัญญาจ้างอาจารย์ทำให้สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาเพียงอย่างเดียว โดยมีเพียงบางสถาบันโดยเฉพาะในกลุ่มคริสเตียน เช่น มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจและมหาวิทยาลัยคริสเตียนเท่านั้น ที่นำระบบการประเมินผลการสอนแบบ 360 องศา โดยเพื่อนอาจารย์และผู้บริหารมาใช้ควบคู่กับการประเมินการสอนโดยนักศึกษา การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก อาจให้เหตุผลได้ว่าเป็นเพราะระบบการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาที่ยังขาดมาตรฐานในด้านต่างๆ ได้แก่ การขาดเครื่องมือวัดที่ออกมาสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์ เป้าหมายการวัดที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษาเป็นหลักมากกว่าความรู้ การไม่มีระบบการตรวจสอบคุณสมบัติของนักศึกษาที่ควรมีสิทธิ์ในประเมินผลการสอนของอาจารย์ ปัญหาอคติ วุฒิภาวะและการขาดความตั้งใจของนักศึกษาในการประเมินผลการสอน การไม่มีเงื่อนไขหรือกำหนดให้นักศึกษาต้องประเมินผลการสอนก่อนการออกเกรดหรือเข้าไปตรวจดูผลการเรียนทางอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการขาดความครอบคลุมในการกระจายแบบประเมินผล ดังจะเห็นได้จากการแจกแบบประเมินผลเพียงบางรายวิชา และการสุ่มแจกแบบประเมินผลการสอนให้นักศึกษาเพียงบางส่วนเพื่อลดภาระการประมวลผลข้อมูลให้น้อยลง เป็นต้น ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จึงเห็นด้วยว่าการนำวิธีการประเมินผลการสอนแบบอื่นมาใช้ควบคู่กับการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาจะช่วยให้เกิดความยุติธรรม และได้ข้อมูลที่ต้องการนำไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติไม่สูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมไทยที่ทำให้อาจารย์ไม่คุ้นชินกับวัฒนธรรมการประเมินการสอนโดยเพื่อนอาจารย์หรือผู้บริหาร เพราะเกรงว่าจะเป็นการจับผิดหรือใช้การประเมินเป็นเครื่องมือในการให้ร้ายซึ่งกันและกัน หรือเป็นเพราะปัญหาการไม่มีเวลาการขาดความรู้ในการประเมินผลการสอนที่ได้มาตรฐานของผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์ และการขาดมาตรฐานของระบบการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาซึ่งยังต้องมีการพัฒนาอีกมาก เป็นต้น

8) มีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาการสอนมากขึ้น ($\bar{X}=3.32/2.73$) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก อาจอธิบายได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องจากข้อปัญหาที่กล่าวในข้อ 7 ทำให้สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ จึงมีปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน การสอน ดังจะเห็นได้จากกรณีที่หลายสถาบันนิยมแจ้งผลการประเมินการสอนเพียงบางรายวิชาที่มีการเก็บข้อมูล หรือแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาให้อาจารย์ทราบ ขณะที่บางสถาบันไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาใดๆ แก่อาจารย์ทั้งสิ้นเพราะรู้ว่ระบบการประเมินการสอนของสถาบันยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น ทำให้อาจารย์ไม่เชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการสอน ไม่ให้ความสนใจกับผลการประเมินการสอนที่ได้รับ และไม่ได้ติดตามดูผลการประเมินการสอนที่ยังไม่ได้รับแจ้ง เพราะเห็นการประเมินเป็นเพียงการทำตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่า เช่นเดียวกับการให้ข้อเสนอแนะของผู้บริหารซึ่งพบว่า มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพียงบางแห่งที่มีระบบการให้ผู้บริหารพูดคุยซักถามอาจารย์ที่มีผลการประเมินการสอนต่ำกว่าเกณฑ์เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา หรือการมีระบบการอบรมเทคนิควิธีสอนเพื่อให้อาจารย์เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่นและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับสาขามากขึ้น

จากสาเหตุที่กล่าว สภาพการณ์ของการประเมินผลการสอนและการแจ้งผลการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา จึงต้องแก้ไขพร้อมกัน ทั้งการวางระบบการประเมินผลการสอนที่ได้มาตรฐาน และวิธีการสื่อสารผลการประเมินการสอนที่เข้าถึงและสร้างกำลังใจแก่อาจารย์ในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนที่ต่อเนื่องสอดคล้องกับความก้าวหน้าของศาสตร์ เทคโนโลยีสื่อสารและเทคนิคการสอนสมัยใหม่ที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนและ

ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะการแจ้งผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษา ที่ขาดความระมัดระวังก็อาจทำให้สถาบันต้องสูญเสียอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและเข้มงวดในการเรียนการสอนไปอย่างน่าเสียดาย ทั้งในลักษณะของการออกจากวิชาชีพอาจารย์อย่างถาวร และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนแบบใหม่ที่ลดความเข้มงวดในการสอน การลดการให้งาน การออกข้อสอบ และการให้เกรดแก่นักศึกษาที่ง่ายขึ้น พร้อมๆ กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากขึ้นจนเกินบทบาทและจริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อผลต่อการประเมินการสอนที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งประจำปี การให้โบนัสพิเศษ การต่ออายุสัญญาจ้าง และการประเมินคุณสมบัติที่เหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

4.3.2 กลุ่มที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
น้อย ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา 3 ข้อ ดังนี้

1) **สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสมและปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอและมีเวลา**
มากขึ้นในการพัฒนาการสอน ($\bar{X}=3.62/1.95$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เมื่อ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า เป็นข้อที่มีความเหมาะสมสูงที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาภาระงานสอนและค่าตอบแทนที่ต่ำมากที่ทำให้อาจารย์ต้องเน้นสอนเพื่อหารายได้จนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ทำให้เห็นด้วยกับแนวทางที่นำเสนอว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้จากข้อมูลพบว่า สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงสอนภาคปกติไว้โดยเฉลี่ยไม่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ และภาคพิเศษโดยเฉลี่ยระหว่าง 9-12 คาบ/สัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์มีเวลาทำผลงานวิชาการ หากแต่ไม่มีการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนชั่วโมงสอนพิเศษให้เหมาะสม ทำให้อาจารย์บางส่วนหารายได้พิเศษจากการสอนต่างสถาบันหรือรับงานพิเศษรูปแบบอื่น ขณะที่สถาบันอีกหลายแห่งยังคงเปิดกว้างให้สาขาจัดชั่วโมงสอนพิเศษให้กับอาจารย์ได้ตามความต้องการและศักยภาพของอาจารย์ ปัญหาที่กล่าวทำให้อาจารย์ในสาขาส่วนใหญ่มีภาระงานสอนภาคปกติและภาคพิเศษโดยเฉลี่ยมากกว่า 20 คาบ/สัปดาห์จนไม่มีเวลามากพอต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและทำวิจัย สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สกศ. (2550) ที่พบปัญหาว่า อาจารย์ผู้สอนขาดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ เพราะภาระงานที่มีมาก ความรับผิดชอบสูงแต่เงินได้น้อย อาจส่งผลให้การพัฒนาตนเองของอาจารย์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม การที่การมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสมพร้อมกับปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้น มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อยอาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐไม่สามารถกำหนดฐานเงินเดือนสำหรับข้าราชการได้เอง เมื่อเทียบกับการกำหนดฐานเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่บริหารงานด้วยมุมมองเชิงธุรกิจหรือมุมมองแบบผู้ประกอบการ (entrepreneur) เน้นผลกำไรมากกว่าคุณภาพการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ ทำให้มีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษโดยไม่มี การปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนการสอนที่เหมาะสมไปพร้อมกัน สร้างความขัดแย้ง ความรู้สึกไม่เป็นธรรมจนอาจบั่นทอนหรือลดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ได้ สอดคล้องกับ สกศ (2550) ที่ระบุชัดเจนว่า การปรับเงินเดือนแม้จะเป็นเรื่องที่รู้ๆ กันอยู่แต่ไม่มีใครแก้ไขได้ ทั้งนี้ไม่ใช่เพราะขาดความคิดหรือความรู้ในการแก้ไข แต่เป็นเรื่องที่ขาดความกล้าหาญทางจริยธรรมในการที่จะตัดสินใจทำอะไรในเชิงที่ต้องกระทบระบบใหญ่หรือคนส่วนใหญ่ในการให้เงินเดือนและความคล่องตัวในระบบการทำงานแก่อาจารย์ในสาขาที่มีตลาดแรงงานแข่งขันกันสูงขึ้นเพื่อดึงดูดและคงอาจารย์ดีๆ เพราะเกรงว่าการแก้ไขดังกล่าวจะสร้างความเหลื่อมล้ำหรือความอยุติธรรมแก่อาจารย์ในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานไม่ต้องการ

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ สกอ. และ สมศ. จึงควรให้ความสำคัญกับการผลักดันให้มีเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับภาระงานสอนปกติและภาระงานสอนพิเศษอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนการสอนภาคพิเศษที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ ในระดับอุดมศึกษาที่เป็นรูปธรรม มากขึ้นทั้งนี้เพื่อการคัดสรร รักษาและสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองแก่อาจารย์ในสาขา และอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยรวม

2) มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุก

ด้าน ได้แก่ ผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ผู้ช่วยผลิตสื่อและผู้ช่วยในห้องปฏิบัติการ

($\bar{X}=3.53/2.08$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยมีคะแนนความเหมาะสมเป็นอันดับ 2 รองจากข้อ 1 สำหรับกลุ่มนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้านทำให้อาจารย์ต้องทำงานด้วยตนเองทุกด้านทั้งงานสอน การทำสื่อ การตรวจแก้ไขงาน การดูแลนักศึกษาในชั้นเรียนจำนวนมาก การทำวิจัย การพิมพ์เอกสารตำรา รวมทั้งภาระงานเอกสารอื่นๆ เช่น การเขียน

โครงการ การเบิกงบประมาณ เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่จัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนทุกด้านมากกว่า หรือมีระบบการจ้างนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สำหรับเป็นผู้ช่วยสอน ผู้ช่วยวิจัย ที่เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องมากกว่าปล่อยให้เป็นการของอาจารย์ ประเด็นที่กล่าวทำให้อาจารย์สาขานิติศาสตร์มองว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมค่อนข้างมากเนื่องจากจะทำให้มีเวลารว่างสำหรับทำงานวิชาการได้เร็วขึ้น หากแต่เห็นความเป็นไปในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกับข้อ 1 ทั้งนี้เพราะการมีมุมมองแบบผู้ประกอบการมากกว่าผู้บริหารงานวิชาการเช่นที่กล่าวทำให้เน้นความประหยัดมากกว่าการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์

3) ลดปริมาณการจ้ดรับนักศึกษาและคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนซึ่งจะกระตุ้นให้อาจารย์ตั้งใจพัฒนาการสอนมากขึ้น
 $(\bar{X} = 3.34/1.85)$ พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นพบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุดในกลุ่ม สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ทิพวรรณ จันทรสถิตย์ (2546) ที่ระบุว่า แนวทางการปรับปรุงการจัดการศึกษาและบริหารสถาบัน โดยเฉพาะในแง่ของการผลิตบัณฑิตควรให้ความสำคัญกับคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยควรมีระบบการคัดเลือกที่ดีเนื่องจากบัณฑิตของสถาบันด้อยทั้งวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย และมีกิริยามารยาทไม่เหมาะสม ทำให้อาจารย์ในสาขาเห็นด้วยกับแนวทางที่นำเสนอ มากพอสมควรแม้ว่าจะไม่สูงเท่ากับ 2 ข้อแรกที่กล่าวข้างต้น

อย่างไรก็ตาม การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีคะแนนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุดเป็นเพราะนโยบายในปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เน้นรับนักศึกษาในเชิงปริมาณโดยไม่มีระบบการคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับสาขาวิชาเหมือนเช่นที่เคยปฏิบัติมา ด้วยเหตุผลหลายหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความอยู่รอดของสถาบันในยุคที่มีการแข่งขันสูง ผลประโยชน์ทางธุรกิจเพราะเป็นสาขาที่ได้รับความนิยมมาก การแข่งขันเพื่อสร้างชื่อเสียงของสถาบันในแง่ที่ได้รับความนิยมจากนักศึกษา และการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ที่ประสงค์จะศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา เป็นต้น ทำให้ภาควิชาและคณะไม่มีอำนาจตัดสินใจในการกำหนดปริมาณการรับนักศึกษาให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสัดส่วนระหว่างอาจารย์ประจำและนักศึกษา ที่กำหนดโดย สกอ. รวมทั้งคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับธรรมชาติของสาขานิติศาสตร์ตามที่กำหนดไว้ได้ สภาพการณ์ที่กล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาสำคัญหลาย

ประการตามมา คือ ปริมาณอาจารย์และนักศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดย สกอ. คุณภาพการเรียนการสอนที่ลดต่ำลงเนื่องจากการขาดคุณสมบัติใฝ่รู้ อดทน มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ วิพากษ์ของนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ ความเป็หน่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์เมื่อพบกับนักศึกษารุ่นใหม่ที่ขาดคุณสมบัติทุกด้าน และอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเนื่องจากใช้เวลาดังนั้น แนวทางการพัฒนาในข้อนี้จึงควรได้รับความสนใจจากหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาในการตรวจสอบมาตรฐานการจ้ดรับนักศึกษาให้มีปริมาณที่เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ เพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์และนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุป การพัฒนาความสามารถด้านการสอนของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ จะต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน และการบริหารงานวิชาการในระดับภาควิชา และคณะที่เป็นรูปธรรมเช่นที่กล่าว พร้อมกับสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้อาจารย์มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจการสอนเป็นสำคัญ และมีรางวัลที่จะตอบแทนอาจารย์ที่สอนดี (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2550) โดยการพัฒนาความสามารถด้านการสอนแก่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องเน้นให้อาจารย์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ บทบาทและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดวิชาชีพปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอน หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเน้นการเป็นผู้ชี้แนะ (facilitator) เพื่อสร้างองค์ความรู้และทักษะวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ เน้นพัฒนาทักษะการนำเสนอและเทคนิคการสอนเชิงสร้างสรรค์ มีระบบประเมินผลการสอนที่เป็นระบบ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาของสาขา โดยประเด็นการพัฒนาความสามารถด้านการสอน มี 7 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ รับรู้และมีทักษะที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพโลกาภิวัตน์และมีความสามารถประยุกต์การจัดการสอน (สกศ.,2550) 2) การพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการทำงาน ทักษะการคิดและการสอนผู้เรียนให้คิดเป็น ทักษะภาษาอังกฤษและความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษ และ ทักษะการสอนความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 3) การพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพ เช่น การเป็นแบบอย่างของผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนคุณธรรม จริยธรรม (สกศ.,2550) 4) การพัฒนาเทคนิคการสอน 5) การพัฒนาความเข้าใจต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา 6) การพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา และ 7) การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทางการศึกษา (educational reality) (Yadav & Panda,1997: 6-11; Ramsden, 1998: 86; Harding et al.,1982: 39-42)

4.4 **ด้านการวิจัย** พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1) **การปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ง่าย ลดความซ้ำซ้อน และมีระยะ เวลาที่กำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น ($\bar{X}=3.49/2.19$)**
พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ น้อย สอดคล้องกับ จรัส สุวรรณเวลา (2528) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยทุกระดับ ตั้งแต่สภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยวิจัย ต้องไม่อยู่ในสภาพหลงพอใจในภาวะที่เป็นอยู่ แต่ต้องมีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยกระทำอย่างต่อเนื่อง ต้องยอมลงทุนในสิ่งจำเป็นพื้นฐาน และในการพัฒนาคนจะต้องสร้างบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่แท้จริง และ ข้อเสนอแนะของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ที่ระบุว่าสถาบันควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน พึ่งพัฒนา คณาจารย์ให้มีทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพึงส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณจ้างนักศึกษาให้เป็นผู้ช่วยนักวิจัย หรือส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำวิจัยของอาจารย์

สำหรับสาขานิติศาสตร์ พบว่า การที่อาจารย์สาขานิติศาสตร์มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยเนื่องจากรู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่ายต่อกระบวนการขอทุนสนับสนุน การวิจัย ที่มักมีขั้นตอนที่เคร่งครัดทั้งในหัวข้อที่สอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของสถาบัน การให้ความสำคัญกับรูปแบบ (format) การเน้นการตรวจสอบคุณภาพข้อเสนอโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกสถาบันหลายขั้นตอนเพื่อการจับผิดและปรับลดงบประมาณวิจัยมากกว่าให้โอกาสแก่อาจารย์รุ่นใหม่ เป็นต้น นอกเหนือจากปัญหาอคติในการประเมินโครงการวิจัยทำให้อาจารย์อาวุโสหรืออาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารที่มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับมักมีโอกาสได้รับทุนวิจัยมากกว่าอาจารย์รุ่นใหม่ ทำให้อาจารย์สาขานิติศาสตร์เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาว่าจะช่วยสร้างโอกาสแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการวิจัยแก่อาจารย์ในสาขา ได้ สอดคล้องกับ คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“การจัดสรรทุนวิจัยของสถาบันด้วยความเป็นธรรม เน้นให้โอกาสการทำวิจัยมากกว่าปิดกั้นโอกาส ลดขั้นตอนการขอทุนและปรับระเบียบการเงินให้คล่องตัว การจัดหาอาจารย์อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์วิจัย สาขาต่างๆเข้ามาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ใหม่ เพื่อจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น”
(ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2549)

อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์เห็นว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อยเป็นเพราะปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทักษะการวิจัยว่ามาจากการกำหนดกระบวนการและกฎระเบียบ การขอทุนที่ซับซ้อนมากจนไม่สนใจให้อาจารย์ทำวิจัยนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งก็คือ ความรู้และทักษะการวิจัยที่ไม่มากพอ การให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานวิจัยมากกว่า การให้โอกาสแก่อาจารย์ได้พัฒนาทักษะการวิจัย รวมถึงการขาดความจริงใจของผู้บริหารในการ สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยทั้งที่มีนโยบายให้อาจารย์ทำวิจัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานการตรวจ ประเมินคุณภาพการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการไม่ลงทุนกับการทำวิจัย การประหยัด งบประมาณการวิจัยมากจนไม่สนใจให้ทำวิจัยที่มีคุณภาพ การทำให้กระบวนการขอทุนยุ่งยาก ล่าช้าเพื่อให้อาจารย์ล้มเลิกความตั้งใจในการทำวิจัยทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายกับการ ทำวิจัยของอาจารย์ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันและหน่วยงานวิจัยควร ตระหนักว่ากฎระเบียบที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัยเป็นเสมือนดาบ 2 คม ที่ช่วยให้ อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ ขณะที่ก็เป็นอุปสรรคสกัดกั้นต่อการพัฒนาทักษะ การวิจัยและทำลายความมั่นใจในการทำวิจัยแก่อาจารย์รุ่นใหม่ และสร้างความเบื่อหน่ายในการ สร้างสรรค์ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ด้วยเหตุนี้ จึงควรปรับปรุงระเบียบการขอทุน สนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน เน้นสร้างสรรค์และให้โอกาสอาจารย์ในการทำวิจัย เพื่อจูงใจให้ อาจารย์อยากทำวิจัยมากขึ้น

2) คณะหรือสาขาควรมีกกลไกช่วย เหลือตนเองในการสรรหา

งบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาอาจารย์นอกเหนือจากการของบประมาณจากสถาบัน ($\bar{X}=3.38/2.14$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติเล็กน้อย สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่กำหนดให้มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยภายในและต่างประเทศ ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคอุตสาหกรรมและบริการ และสร้าง ระบบงานและบรรยากาศในสถาบันการศึกษาและสังคมให้เอื้อต่อการทำวิจัยและนำผลไปใช้เพื่อ การพัฒนาประเทศมากขึ้น เช่น สนับสนุนงบประมาณในรูปของเงินอุดหนุนการวิจัยมากขึ้น ทำ แผนวิจัยร่วมกัน สร้างระบบข้อมูล และประสานให้เป็นเครือข่าย เปิดโอกาสให้ข้าราชการและ อาจารย์ได้มีโอกาสลาชั่วคราว และปรับปรุงระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนกับข้าราชการที่ทำวิจัย เป็นต้น และข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ระบุว่า “ผู้บริหารคณะต้องทำบทบาทเชิงรุกในการ หาทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกจึงจะกระตุ้นให้อาจารย์หันมาสนใจพัฒนาศักยภาพการวิจัย มากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2549)

อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารระดับสาขาหรือคณะยังไม่ได้ทำบทบาทเชิงรุกในการแสวงหางบประมาณหรือทุนวิจัยจากภาครัฐและภาค เอกชน องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ หรือผลักดันให้อาจารย์ในสาขาเขียนชุดโครงการวิจัยที่มีศักยภาพในการขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยระดับประเทศ เช่น สสส. สกว. สกอ. วช. เป็นต้น ทั้งนี้เพราะมีมุมมองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องของความสนใจเฉพาะบุคคลมากกว่าเป็นบทบาทของผู้บริหาร นั่นเอง

4.5 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า แนวทางที่นำเสนอมีความเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก 1 ข้อ และ มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย 1 ข้อ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตาม ลำดับดังนี้

1) มินโยบายสนับสนุนให้อาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ได้ ($\bar{X}=3.45/2.44$) พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบปัญหาสำคัญของการพัฒนาทักษะการให้บริการวิชาการกับสังคมหลายประการ ได้แก่ การที่สถาบันฯ ไม่สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพภายนอก ปัญหาด้านเวลา เงินและวัสดุอุปกรณ์ การขาดข้อมูลข่าวสารสำหรับทำโครงการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับรายวิชาสอน รวมทั้งการไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบหรือการบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ประจำ (Sellnow et al.,1994; Lieberman and Connolly, 1992, cited in Sellnow and Oster, 1997) และ Pease (1993) ที่พบว่า สถาบันฯ ไม่แจ้งข้อมูลว่าการให้บริการวิชาการกับสังคมในรูปแบบของการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพจะมีผลต่อการประเมิน การให้โบนัส รางวัล หรือการต่อสัญญาจ้างถาวรอย่างไร หรือการที่บางแห่งสนับสนุนการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกเฉพาะกรณีที่ไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขณะที่บางแห่งระบุชัดเจนว่าการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกไม่มีผลต่อการประเมินหรือพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

สำหรับสาขานิเทศศาสตร์พบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาทักษะการให้บริการวิชาการมี 5 ประการคือ 1) การให้โอกาสแก่อาจารย์ที่ไม่เท่าเทียมกันในการออกไปให้บริการวิชาการ 2) การอนุญาตให้อาจารย์สามารถให้บริการวิชาการกับสังคมเพียงบางด้าน เช่น โครงการให้บริการวิชาการที่สร้างผลกำไรหรือรายได้สู่สถาบันฯ การเรียนรู้วิธีการ

ทำงานในองค์กรวิชาชีพ 3) การไม่มีนโยบายอนุญาตหรือให้เวลาอาจารย์ออกไปให้บริการวิชาการทุกรูปแบบ 4) การสนับสนุนการทำภารกิจให้บริการวิชาการที่ไม่พอเพียง อาทิ อุปกรณ์พาหนะ งบประมาณ และค่าตอบแทนแก่อาจารย์ที่อุทิศตนทำงานด้านนี้เมื่อเทียบกับภารกิจอื่นที่มักมีค่าตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนการสอน และค่าตอบแทนการทำวิจัย และ 5) การให้น้ำหนักของภาระงานนี้ในการประเมินผลงานที่ต่ำกว่าภารกิจอื่นๆ เป็นต้น ทั้งที่การให้บริการวิชาการนับเป็นกลไกที่ทำให้อาจารย์ได้เรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริง หรือได้เรียนรู้ไปพร้อมกับนักศึกษาในขณะของการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการจัดโครงการต่างๆ ทำให้การให้บริการวิชาการเป็นภารกิจที่มักถูกมองข้ามไม่ได้รับความสนใจจากอาจารย์ในสาขาไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือของเอกชน ทั้งนี้เพราะสถาบันฯ โดยเฉพาะในสังกัดของเอกชน มักมีมุมมองว่าการออกไปให้บริการวิชาการเป็นการแสวงหารายได้ของอาจารย์ ทำให้เสียเวลาการทำงาน และการให้ค่าปรึกษาแก่นักศึกษา หรือหากจะจัดโครงการใดก็ตามก็ควรมีรายได้หรือผลกำไรกลับคืนสู่สถาบันฯ เท่านั้น ทำให้อาจารย์ที่มุ่งภารกิจในการให้บริการวิชาการขาดโอกาสในการได้รับประสบการณ์ตรงที่จะนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ส่วนสถาบันฯ ของรัฐในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนใหญ่มักเป็นกลุ่มที่มีการจัดทำโครงการเพื่อให้บริการวิชาการในลักษณะของการจัดกิจกรรมในรายวิชาทั้งภายในและภายนอกสถาบันฯ เป็นหลักและเปิดกว้างให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งแบบเสียค่าใช้จ่ายและไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดจากสถาบันฯ และการออกไปเป็นวิทยากรตามความต้องการของหน่วยงานภายนอก อย่างไรก็ตาม สถาบันส่วนใหญ่ยังไม่มีนโยบายเปิดกว้างและระเบียบที่ชัดเจนในการให้อาจารย์สามารถออกไปให้บริการวิชาการกับสังคมในรูปแบบต่างๆ ได้ตามความต้องการอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการเป็นอาจารย์พิเศษ การเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตร์ และ/หรือ กรรมการวิทยานิพนธ์ต่างสถาบัน นอกจากนี้งบประมาณที่ได้รับมักมีวงเงินจำกัด และไม่มีค่าตอบแทนใดๆ แก่อาจารย์ที่จัดโครงการ

ขณะที่การศึกษาวิจัยพบประโยชน์ของการให้บริการวิชาการกับสังคมต่อการพัฒนาอาจารย์นิเทศศาสตร์ที่สอดคล้องกัน เช่น Pease (1993) ที่ศึกษาอาจารย์สาขาสื่อสารมวลชนที่เป็นสมาชิกของสมาคมและพบว่าอาจารย์ร้อยละ 90 พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพในองค์กรสื่อที่ตรงกับสาขาความเชี่ยวชาญเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สาขาหนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์ สาขาประชาสัมพันธ์ สาขาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ และสาขาโฆษณา โดยรูปแบบหลักๆ ที่พบ ได้แก่ การเข้าร่วมงานในฐานะนักวิชาชีพ การให้การอบรม (coaching) การเป็นที่ปรึกษา การทำวิจัย และอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเห็นประโยชน์โดยตรงที่

จะเกิดขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้เรียน และประโยชน์ต่อการคิดโครงการและประเด็นปัญหาวิจัย และ Coulson (1990) ที่พบว่า ประโยชน์ที่ได้จากการเป็นที่ปรึกษาด้านการเขียน ตลาต และการวิจัยและการบริหารจัดการ แก่องค์กร สื่อสารมวลชน เอเยนซีโฆษณาและบริษัทที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ต่อการสอน การวิจัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และประโยชน์ต่ออาจารย์ในแง่ของการสร้างชื่อเสียง ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ช่วยเพิ่มพูนความรู้สำหรับนำมาใช้ในการสอน ช่วยเพิ่มผลงานวิจัยมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นที่ปรึกษาองค์กรใดๆ เพราะทำให้อาจารย์ได้ทดสอบแนวคิด ทฤษฎี สื่อสารมวลชนได้ข้อมูลและแนวคิดใหม่ในการทำวิจัย อย่างไรก็ตาม เมื่อจัดอันดับความสำคัญของภารกิจแต่ละด้านต่อการประเมินความดีความชอบ พบว่า ผู้บริหารส่วนมากจัดอันดับภารกิจทำให้บริการวิชาการต่ำสุดแม้ว่าผู้บริหารจะรับรู้ว่าการให้บริการวิชาการด้วยวิธีนี้มีผลต่อการพัฒนาทักษะการสอนและการทำวิจัยก็ตาม

สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ของไทย พบว่า ส่วนใหญ่พัฒนาความสามารถด้านการให้บริการวิชาการกับสังคมในลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น การจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การเป็นวิทยากร การเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันการศึกษาแห่งอื่น การเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตร์ กรรมการวิทยานิพนธ์ต่างสถาบัน การเป็นกรรมการของสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ และการจัดทำโครงการพิเศษร่วมกับหน่วยงานภายนอก ส่วนการเป็นที่ปรึกษาในสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ หรือการเข้าทำงานในองค์กรวิชาชีพยังพบว่ามีน้อย ทั้งนี้รูปแบบของการให้บริการวิชาการมีทั้งแบบเป็นทางการผ่านคณะหรือสาขา และแบบไม่เป็นทางการหรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยรูปแบบที่เป็นทางการมีทั้งแบบที่คณะหรือสาขาจัดขึ้นเองตามลำพัง หรือร่วมกับหน่วยงานภายนอกโดยเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมฟรี หรือคิดค่าใช้จ่ายโดยไม่หวังผลกำไร การอนุญาตให้บุคลากรออกไปเป็นวิทยากรและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการของหน่วยงาน หรือการจัดส่งอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ที่มีหนังสือขอความอนุเคราะห์มายังสาขาหรือคณะ ส่วนรูปแบบการให้บริการวิชาการแบบไม่เป็นทางการ หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลโดยไม่ผ่านสาขาหรือคณะมีทั้งการเป็นวิทยากร เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นกรรมการสมาคม การทำวิจัยตามความต้องการของหน่วยงาน เป็นต้น และ โดยบางสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ ขึ้นมารองรับการปฏิบัติภารกิจให้บริการวิชาการกับสังคมโดยตรง ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมักแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมารับผิดชอบหลักสูตรหรือ

โครงการพิเศษที่จัดขึ้น หรือมอบหมายให้นักศึกษาจัดกิจกรรมในรายวิชาและเรียนรู้ไปพร้อมกับนักศึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบริการวิชาการนับเป็นช่องทางในการพัฒนาอาจารย์และเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันฯ ได้เป็นอย่างดี แต่ก็มีข้อสังเกตในแง่ของผลกระทบที่ตามมาต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ นั่นคือ การให้อิสระแก่อาจารย์ในการออกไปให้บริการวิชาการกับสังคม โดยผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์มองว่าอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาแก่องค์กรวิชาชีพไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะได้พัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับนำมาใช้ในการสอนได้ดีขึ้น ขณะที่อาจารย์ที่ใช้เวลามากกว่า 1 วันอาจทำให้นักศึกษาเข้าพบได้ยากขึ้น อย่างไรก็ตามก็มีหลักฐานจากงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการให้บริการวิชาชีพไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การเข้าพบของนักศึกษา เพราะอาจารย์กลุ่มนี้ก็ยังมีการงานสอนและชั่วโมงประจำสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษา (office hours) ได้เช่นเดิม (Coulson (1990) สอดคล้องกับข้อมูลของสาขานิเทศศาสตร์ที่พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่มักให้อิสระแก่อาจารย์ในการให้บริการวิชาการ โดยปราศจากกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมทำให้อาจารย์บางส่วนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการให้บริการวิชาการเนื่องจากชื่อเสียงส่วนบุคคลและชื่อเสียงของสถาบันฯ ที่สังกัด จนละเลยภารกิจหลักคือการสอน การให้คำปรึกษานิสิตนักศึกษาทั้งด้านวิชาการและการทำวิจัย หรือการช่วยเหลือกิจกรรมของสาขาหรือคณะ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สร้างความรู้สึกไม่เป็นธรรมแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลเสียต่อการบริหารงานของสาขาหรือคณะได้เช่นกัน สอดคล้องกับ อมรวิรัช นาคทรพรพ (2544) ที่กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยมักไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ เปิดโอกาสให้นักวิชาการของตนไปเป็นที่ปรึกษาองค์กรเอกชน และแบ่งปันผลประโยชน์สู่สถาบันฯ ดังเช่นที่สถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศทำ การเป็นที่ปรึกษาจึงเป็นประโยชน์ของบุคคลและเป็นประโยชน์ที่แอบแฝง เป็นผลเสียหายต่อมหาวิทยาลัยมากกว่าที่จะเป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งควรมีการแก้ไขจัดทำระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ เป็นรายได้แก่มหาวิทยาลัย

การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ เห็นว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะปัญหาหลักทั้ง 5 ประการที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งหากผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน จนถึงระดับภาควิชา และคณะ มีวิสัยคิดในเชิงบวกโดยเน้นที่ประโยชน์ที่อาจารย์และสถาบันจะได้รับทั้งในแง่ของชื่อเสียง ภาพลักษณ์และ การเปิดโลกทัศน์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากนักวิชาการและนักวิชาชีพต่างสถาบัน เป็นตัวตั้ง แทนวิธีคิดในเชิงลบในแง่ของการแสวงหาผลประโยชน์ สร้างรายได้ส่วนบุคคล และเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและสถาบัน เป็นอันดับแรก พร้อมกับวางมาตรการที่เหมาะสมเพื่อประกาศนโยบายที่

ชัดเจนและเปิดกว้างต่อการออกไปให้บริการวิชาการกับสังคมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในศาสตร์ และผลประโยชน์ที่อาจารย์จะได้รับ ควบคู่กับการผลักดันให้คณะหรือภาควิชาเปิดศูนย์พัฒนา ประสพการณ์วิชาชีพนีเทศศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม เมื่ออาจารย์มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและมี ศักยภาพเพียงพอ โดยมีระบบการให้รางวัล การส่งเสริมให้กำลังใจ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีด้วยการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนที่เป็นรูปธรรม เหมือนกับการ เขียนผลงานวิชาการ และการทำวิจัย และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ วิชาการแก่อาจารย์ เช่น การประยุกต์ใช้ศาสตร์ที่เชี่ยวชาญเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม ความสามารถในการบริหารจัดการโครงการหรือกิจกรรม ทักษะการวิจัย รวมถึงความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับชุมชน (Yadav & Panda, 1997: 6-11; Ramsden, 1998: 86; Harding et al., 1982: 39-42) ก็น่าจะทำให้แนวทางการพัฒนาที่น่าเสนอ ข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและช่วยเติมเต็มความรู้แก่อาจารย์ในสาขามากขึ้นในอนาคต

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหา ประโยชน์และผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์และสถาบันอันเกิดจากการขาดนโยบายและมาตรการกำกับดูแลที่เหมาะสมจาก แนวคิดและผลการศึกษาวิจัยที่กล่าว จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มทั้งในแง่ของบทบาทและรูปแบบ การให้บริการวิชาการกับสังคมที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อการกำหนด กรอบนโยบายและมาตรการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบันที่เหมาะสม ทั้งเรื่อง ประเภทของการ ให้บริการวิชาการกับสังคม เวลา ค่าตอบแทน บัณฑิตสนับสนุน และระบบการประเมินผลที่เป็น ธรรม ที่เอื้อให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์มีเสรีภาพทางวิชาการและแรงจูงใจในการทำภารกิจ ให้บริการวิชาการรูปแบบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน พร้อมทั้งปฏิบัติภารกิจการสอน การวิจัย ได้อย่างสมดุล ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์รู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของการให้บริการวิชาการ กับสังคม โดยไม่ต้องปิดบังหรือหลบๆ ซ่อนๆ เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ในแง่ของการเชื่อมโยงและ บูรณาการระหว่างศาสตร์ กับประสบการณ์วิชาชีพ เข้าสู่ภารกิจการสอน การวิจัย และการ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับชุมชน ท้องถิ่น และประโยชน์แก่สถาบันในแง่ของการสร้างชื่อเสียง ความยอมรับของประชาคมวิชาการ องค์กรวิชาชีพและสังคม และรายได้ หากมีอาจารย์ที่มี ความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้งและสามารถเป็นที่พึ่งแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ชุมชน สังคมได้

2) **จัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์สำหรับให้**
คำปรึกษาแนะนำ **ให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ชุมชนและ**
หน่วยงานภายนอก ($\bar{X}=3.32/2.21$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ใน
 เกณฑ์มากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย อาจเป็นเพราะข้อมูลที่พบว่า มีเพียงมหาวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานครเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่เป็น
 ทางการสำหรับให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ชุมชน
 และหน่วยงาน และผลทางอ้อมต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะวิชาชีพ รวมทั้งได้พัฒนา
 ทักษะและมีโอกาสในการให้บริการวิชาการกับสังคมภายนอกมากขึ้น ขณะที่สาขาวิชา
 ของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ มักส่งเสริมให้นักศึกษาจัดทำโครงการให้บริการวิชาการกับ
 สังคม เช่น โครงการรณรงค์ที่เป็นประโยชน์ โดยขอความสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและ
 เอกชน โดยมีเพียงบางสถาบันเท่านั้นที่เปิดศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาเพื่อเป็น
 ช่องทางในการฝึกให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนิเทศศาสตร์โดยความดูแล
 ของอาจารย์ในสาขา เช่น การออกแบบกิจกรรม งานพิธีกร งานแสดงบนเวที งานผลิตสื่อและ
 อื่นๆ ที่สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นต้น ทำให้อาจารย์ได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการให้บริการ
 วิชาการไปพร้อมกับนักศึกษาด้วย ดังนั้น อาจารย์ในสาขาจึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาข้อ
 นี้มากพอสมควร

อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์ในสาขา เห็นว่า การจัดตั้งศูนย์พัฒนา
 ประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะ
 ปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง การจัดหาอาคารสถานที่ตั้ง
 บุคลากรสนับสนุน งบประมาณดำเนินการ คณะกรรมการที่รับผิดชอบ การออกแบบหลักสูตรที่
 เป็นรูปธรรม และวิทยากรที่เชี่ยวชาญ เป็นต้น จึงจะทำให้การดำเนินกิจการของศูนย์ มีความ
 ยั่งยืน สามารถพัฒนานักศึกษา อาจารย์และนักวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

4.6 **ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 2 ข้อ
 มีความเหมาะสมมากและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก โดยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย
 ตามลำดับ ดังนี้

1) **การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจทำ**
นุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แก่คณาจารย์ในสาขาให้ชัดเจน ($\bar{X}=3.28/2.39$) จากข้อมูลพบว่า
 อาจารย์สาขาวิชาส่วนใหญ่ โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ยังไม่เข้าใจขอบเขตการ
 ทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและไม่สามารถเชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาเข้ากับการ
 การเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบได้ หากแต่เน้นการเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาบันหรือ

หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นตามประเพณีทางศาสนาหรือในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ วันลอยกระทง ทำให้ผลการประกันคุณภาพการศึกษาจึงระบุปัญหาการขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์เข้ากับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการกับสังคมโดยมีเป้าหมายเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทยที่ต่อเนื่องกัน อาจารย์ในสาขาจึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาข้อนี้ว่าจะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ดีขึ้นได้

นอกจากนั้น การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้ก็เป็นไปได้ในทางปฏิบัติในเกณฑ์มากอาจเป็นเพราะคณะหรือสาขาได้ให้ความสำคัญกับการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ผู้บริหารมักมีการพูดคุยประเด็นนี้ในที่ประชุม อย่างไรก็ตาม ในระดับสถาบันยังไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์ทำภารกิจด้านนี้เท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านนี้จึงมีลักษณะสะเปะสะปะ ต่างคนต่างทำ และอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเช่น สำนักศิลปวัฒนธรรมและสำนักกิจการนักศึกษา เป็นหลัก ดังนั้น การกำหนดนโยบายและประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้อาจารย์โดยรวมเข้าใจในภารกิจนี้ทั้งในระดับสถาบันและระดับสาขาวิชา จึงยังมีความจำเป็นและอาจส่งผลต่อการกระตุ้นให้อาจารย์หันมาสนใจศึกษาขอบเขตและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติภารกิจนี้มากขึ้น

2) ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา ($\bar{X}=3.15/2.47$)

จากข้อมูลพบว่า ภาควิชาหรือคณะยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์จัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเท่าที่ควรทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องจากการขาดนโยบายในระดับสถาบันที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภารกิจด้านนี้อย่างจริงจัง ประกอบกับหลักสูตรของสาขาวิชาที่ไม่ได้เน้นการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและมรดกวัฒนธรรมไทยที่ชัดเจน การขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการในรายวิชาต่างๆ ที่เพียงพอ และการไม่ได้ปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้ เท่าที่ควร ทำให้สาขาละเลยการบูรณาการศาสตร์สาขานิเทศศาสตร์เข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษาของสาขาสนใจในการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

นอกจากนั้น การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่าข้อแรก อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนหนึ่งที่มีความเข้าใจในภารกิจด้านนี้และผู้บริหารสาขาเองก็ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้นักศึกษาประยุกต์ใช้ศาสตร์สาขา นิเทศศาสตร์เข้ากับการจัดกิจกรรมในรายวิชาอยู่แล้วตามความสมัครใจของอาจารย์แต่ละคน ประกอบกับกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้สาขาต้องมีผลงานการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ทำให้การผลักดันให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อ รณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมไทยจึงมีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจจากสาขามากขึ้น รวมทั้งอาจส่งผลให้ภาควิชา คณะ มีการพัฒนาหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ให้มีรายวิชาที่ส่งเสริม มรดกวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย จัดระบบสนับสนุนที่จำเป็น เช่น ระบบฐานข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การตั้งงบประมาณในการจัดทำโครงการที่เป็น ประโยชน์ในรายวิชาต่างๆ มากขึ้น พร้อมกับปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านนี้ในสัดส่วนที่เหมาะสมหรือเทียบเท่าภารกิจอื่นเพื่อให้ อาจารย์หันมาสนใจทำภารกิจด้านนี้มากขึ้น

4.7 ด้านการบริหาร พบว่า แนวทางที่นำเสนอทั้ง 4 ข้อ มีความเหมาะสม มาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1) ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหารได้เรียนรู้การ ทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตามลำดับขั้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง ($\bar{X}=3.28/2.33$) พบว่า เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และมีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สกศ. (2550) ที่ พบว่า สภาพการแข่งขันทางการศึกษาทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ มากขึ้น มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ในเชิงการตลาด สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างจุดขายให้สถาบัน และเมื่อสถาบันฯ ต้องออก นอกกระบบราชการ ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นเชิงธุรกิจ ทางออกหนึ่งของการเพิ่มประ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่สถาบันฯ จะให้ความสำคัญมากขึ้น คือ การคัดเลือกผู้บริหาร มืออาชีพโดยอาจจัดจ้างบุคคลภายนอกทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการให้กลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ อายุน้อยมีบทบาทในการบริหารองค์กรมากขึ้น เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักมีแนวคิดนอกกรอบ มี ความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ กล้าคิดกล้าทำ และได้รับแนวคิดทางการศึกษาใหม่ที่ทันสมัย ฯลฯ ทำให้เกิดระบบการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่ส่วนหนึ่งอาจได้รับเชิญมาจากภายนอกไม่ได้มาจาก สายวิชาการเช่นที่เคยเป็นมา เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ สกอ. (2548) ที่กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ 5: การปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรอุดมศึกษา โดยเร่งรัดให้มีระบบการพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบัน และมีระบบติดตามประเมินผลเพื่อส่งเสริมการพัฒนา และ สกอ. (2550) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโดยเน้นภาวะผู้นำ การบริหารนโยบายหรือธรรมาภิบาล และการจัดการ (leadership, governance and management: LGM) เนื่องจากพบว่าผู้บริหารหลายสถาบันไม่เข้าใจในบทบาทและขาดความเข้มแข็งการทำหน้าที่การกำกับนโยบาย ด้วยการจัดตั้งองค์กรหรือกลไกพัฒนาผู้กำกับนโยบายและผู้บริหารขึ้นมาทำหน้าที่สร้างกลไกการพัฒนาผู้บริหาร จัดฝึกอบรมให้ความรู้ จัดเยี่ยมชม สร้างเครือข่าย เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิด และสนับสนุนการวิจัยองค์กรและนวัตกรรมการบริหารนโยบาย ผลผลิตหลักสูตรการบริหารจัดสถาบันอุดมศึกษาให้แก่ผู้บริหารทุกระดับตั้งระดับสูง ระดับคณะ ภาควิชา/สาขา

อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์เห็นว่าการให้โอกาสแก่คณาจารย์ที่สนใจงานบริหารได้เรียนรู้การบริหารและได้รับการฝึกอบรมที่ละขั้นก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารเป็นเรื่องที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะการที่สถาบันอุดมศึกษาแทบทุกแห่งไม่มีระบบการเตรียมผู้บริหารก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่เป็นทางการ ทั้งนี้เป็นเพราะสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ไม่มีระบบที่ให้อาจารย์สามารถเลือกเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสายบริหารได้โดยตรง รวมทั้งการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่มักมาจากวิธีการสรรหาโดยคณาจารย์ หรือแต่งตั้งผู้บริหารที่เกียจคร้านอายุราชการหรือประสบความสำเร็จในองค์กรวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่สามารถวางแผนพัฒนาอาจารย์ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ละขั้นได้อย่างเป็นทางการ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารของสถาบันจึงมักเป็นการจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารในตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาซึ่งจัดโดยสถาบันหรือ สกอ. ก็ตาม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก

“การส่งเข้าอบรมกับ สกอ. นั้น เป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารแล้ว เท่านั้นซึ่งกล่าวได้ว่าช้าเกินไป ซึ่งประเด็นนี้ สกอ.ควรมีแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ระดับต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยถือเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งที่กำหนดไว้เป็นเบื้องต้น สำหรับผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร” (ผู้ให้ข้อมูลหลัก, สัมภาษณ์ 17 กรกฎาคม 2549)

ขณะที่มีสถาบันเพียงบางแห่งที่เริ่มมีระบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่แบบเป็นทางการโดยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนั้นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์มักใช้วิธีการมอบหมายให้อาจารย์ได้เรียนรู้การทำงานในตำแหน่งต่างๆ ตั้งแต่ตำแหน่งกรรมการโครงการพิเศษ กรรมการชุดเฉพาะกิจ กรรมการวิชาการ เลขานุการสาขา หัวหน้าโปรแกรมวิชา เพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการให้โอกาสอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพได้เรียนรู้ทักษะการบริหารด้วยการเข้าสังเกตการณ์การประชุมของผู้บริหารคณะ เป็นต้น ทำให้แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสม หากแต่จะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสาขาและผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน การปรับระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหาร การให้โอกาสในการเลือกเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสายบริหาร และการกำหนดเกณฑ์หรือคุณสมบัติที่ควรมีความชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่โดยเฉพาะความรู้ความสามารถ จำนวนชั่วโมงหรือหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

2) กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับภาคีวิชาหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน ($\bar{X} = 3.22/2.45$) พบว่า แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด สอดคล้องกับ เกษม วัฒนชัย (2546) ที่ระบุว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับ “การบริหาร” พอสมควรโดยมีการฝึกอบรมทางวิชาชีพ (professional training) การใช้ต้นแบบ (role model) หรือการได้เข้าไปทำงานร่วมกับผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นนักวิชาชีพเพื่อจะให้เห็นตัวอย่างที่ดี เช่นเดียวกับหลายวิชาชีพที่ต้องจัดเวลาให้ผู้เข้าสู่วิชาชีพนั้นได้มีโอกาสฝึกอบรมร่วมกับนักบริหารหลักสูตรดีเด่นที่เราเลือกและยกย่องในการเตรียมผู้บริหารใหม่ หรือถ้ามีประสบการณ์บริหารมาแล้วก็อาจจะจัดฝึกอบรมวิชาชีพใหม่ (retraining) เป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ เชื่อมั่น จาก 3 ระดับ คือ 1) ความเชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งก็คือ เชื่อมั่นในความสามารถ คุณธรรม และความตั้งใจดีของตัวเอง 2) ความเชื่อมั่นที่ได้จากหมู่คณะของตน และ 3) ความเชื่อมั่นไว้วางใจจากสาธารณชน และผลการศึกษาของ เพ็ญณี แนนรทและคณะ (2548) ที่ระบุว่าคณบดีควรเป็นผู้ที่มีความพร้อมด้านภูมิหลัง ด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ โดยภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีนั้นสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานในคณะ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานวิชาการ

การที่แนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุดในกลุ่มนี้ เป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มักกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเป็นอันดับให้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์บริหารมาก่อน ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักใช้วิธีการแต่งตั้งหรือเชิญอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการและมีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารระดับต่างๆ หรือมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นหลัก หรือเป็นผู้บริหารองค์การวิชาชีพที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับเช่นกัน

3) ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทุกท่านในการ

ผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.19/2.28$) พบว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับ ธรรมเกียรติ กันอริ (มปป.) ที่กล่าวว่า การได้มาซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่จะใช้ระบบการเลือกตั้งหรือกึ่งเลือกตั้งเพื่อเลือกผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับอธิการบดี จนถึงหัวหน้าภาควิชา ซึ่งวิธีการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานในบางมหาวิทยาลัย ดังเช่น วิธีหาอธิการบดีของสถาบันส่วนใหญ่กลายเป็นการนำเอา “นักวิชาการชั้นเลิศ” มาเป็น “ผู้บริหารที่ทำอะไรไม่ได้” ด้วยเน้นกันแต่ความเป็นประชาธิปไตยจนอธิการบดีต้องศิโรราบให้กับ “หัวหน้าคณะ” ทุกคนจนล้มหรือไม่อาจทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการได้ (อังกู อมรวิทย์ นาคกรทรรพ, 2539) แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษา ข้อ 1.7 ที่เน้นการพัฒนากระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่ดี และมีความเป็นผู้นำ โดยไม่ใช้การเลือกตั้ง (สกอ., 2550) สำหรับสาขาวิทยาศาสตร์พบว่า อาจารย์ส่วนหนึ่งเห็นว่าการผลัดเปลี่ยนการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้งจะช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณาจารย์ ลดปัญหาการขัดแย้งและการแบ่งพรรคแบ่งพวก รวมถึงการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาสาขาวิทยาศาสตร์มากขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาข้อนี้ก็มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติไม่สูงมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น อาจเป็นเพราะอาจารย์คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์บริหาร และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสมของผู้ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารมากกว่าการให้โอกาสทุกคนผลัดเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่ง ซึ่งอาจมีผลเสียต่ออาจารย์เองและความก้าวหน้าของสาขาหรือคณะ หากขาดศักยภาพ ประสบการณ์และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้บริหาร ดังกล่าว

4) กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่าให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์ ($\bar{X}=3.06/2.31$) พบว่าแนวทางการพัฒนาข้อนี้มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ใน

เกณฑ์มาก สอดคล้องกับ Shelton (1997) ที่พบว่าผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ควรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ภาวะผู้นำทั่วไป (general leadership) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (academic leadership) และภาวะผู้นำในการสื่อสาร (transactional leadership) โดยผู้ที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือระดับสูงสุด ประสบการณ์ด้านการบริหาร ประสบการณ์สอน ประสบการณ์ในการตีพิมพ์เผยแพร่และได้รับทุน ตลอดจนการมีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ส่วนภาวะรับผิดชอบ สำหรับผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ที่สำคัญและควรได้รับการพัฒนามาก คือ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาตรี ความสามารถในการหาทุนภายนอก และที่สำคัญเป็นพิเศษคือ ความสามารถหรือประสบการณ์ในการบริหาร (leadership experience or ability)

อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาข้อนี้จะมีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุดในกลุ่มนี้สามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถด้านการบริหาร ประสบการณ์ด้านการบริหาร การได้รับความยอมรับจากภายในและภายนอกสถาบันทั้งในส่วนของคณาจารย์ องค์กรวิชาชีพ และสังคม การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และคุณสมบัติที่สำคัญในด้านอื่น เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถทางการตลาด การมีเครือข่ายกับภายนอกสถาบัน การมีทักษะการสื่อสารและการนำเสนอในการผลักดันโครงการต่างๆ และการมีความโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งอย่างชัดเจนจนเป็นที่ยอมรับมากกว่าด้านคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นว่าการที่อาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงหากขาดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการบริหาร และคุณสมบัติเช่นที่กล่าวข้างต้นเมื่อมารับตำแหน่งบริหารจะสร้างความสูญเสียแก่ทุกฝ่ายทั้งการสูญเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพ และความสูญเสียทางการบริหาร ดังคำกล่าวที่ว่า “นักวิชาการชั้นเลิศ” มาเป็น “ผู้บริหารที่ทำอะไรไม่ได้” (ธรรมเกียรติ กันอริ, อ่างใน อมรวิรัช นาคกรทรรพ, 2539) ทำให้แนวทางการพัฒนาในข้อนี้จึงได้รับการประเมินว่าความเหมาะสมน้อยที่สุด

สรุป จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์เห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางการพัฒนาด้านการสอน แนวทางการพัฒนาด้านการวิจัย และแนวทางการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการกับสังคม มีคะแนนความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่าแนวทางการพัฒนาคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และแนวทางการพัฒนาด้านการบริหาร โดยแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 ข้อที่ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ระดับสถาบันอุดมศึกษา คณะ/หรือภาควิชา ควรให้ความสำคัญ

เป็นอันดับต้นๆ ได้แก่ การปรับกลไกสนับสนุนการปฏิบัติภาระงานสอนทั้งจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสม รายได้ที่เพียงพอ สภาพการทำงานและเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พร้อมกับสร้างกลไกสนับสนุนการทำวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการระดับต่างๆ ที่ครบวงจรตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เสร็จสิ้นสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมได้รวดเร็วขึ้น

ทั้งนี้การที่ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยต่อ แนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 26 คู่ ด้วยสถิติ Paired-Samples T Test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทั้ง 26 ข้อมีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะมีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงสูงมากในทุกข้อ ดังจะเห็นได้จากกรณีที่แนวทางที่นำเสนอมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด/มาก และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก และมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด/มาก แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันควรมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสม และปรับเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อให้อาจารย์มีรายได้เพียงพอ และมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการสอน ($\bar{X}=3.62/1.95$) อาจกล่าวได้ว่าแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอทุกข้อ มีโอกาสของความเป็นไปได้ในอนาคตอันใกล้ ทั้งนี้เพราะค่าเฉลี่ย 1.95 มีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยเริ่มต้นของเกณฑ์มาก คือ 2.26 นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาหลายข้อ ต้องการความเข้าใจและความจริงใจของผู้บริหารระดับสถาบัน คณะ ภาควิชาต่อการพัฒนาอาจารย์ การปรับระเบียบ กลไก มาตรการจูงใจและระบบสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน และวิถีคิดการทำงานแบบใหม่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานฝึกอบรม หน่วยงานประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานวิจัย หน่วยพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนความร่วมมือของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ทำให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์จึงประเมินระดับความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก-มากที่สุด ขณะที่ประเมินระดับความเป็นไปได้อยู่ในเกณฑ์มาก-น้อย

5.5 รูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย

จากสรุปและอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และปัญหานำวิจัยทั้ง 4 ข้อ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาความสามารถของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ รวมถึงผลการศึกษิตวิจัยที่เกี่ยวข้องของไทยและต่างประเทศ ทำให้สามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย เนื้อหาและวิธีการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการปฏิบัติการกิจการสอน การวิจัย การบริการวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงาน ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของสาขา ปัญหาอุปสรรคการพัฒนา และปัจจัยที่เร่งรัดการพัฒนา ตลอดจนสอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการเรียนการสอนสาขาวิทยาศาสตร์ในอนาคต ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์ การหลอมรวมของสื่อและเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบัณฑิตควบคู่กับความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพของสังคม ซึ่งในที่นี่จะนำเสนอ คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ แนวทางการพัฒนาความสามารถของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ก่อนจะนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยตามลำดับ

5.5.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

สมาคมวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ของอเมริกา (National Communication Association[NCA.],2000)ให้ความสนใจกับการพัฒนาอาจารย์และมาตรฐานการเรียนการสอนสอนสาขาวิทยาศาสตร์เนื่องจากความก้าวหน้าของศาสตร์ในสาขาวิทยาศาสตร์การเปลี่ยนแปลงของประชากร ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ และ การให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ทางไกลเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องพัฒนาอาจารย์นิเทศศาสตร์โดยเร่งด่วนใน 3 ประการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ การสอนเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Shelton, Lane and Waldhart, 1999; Lane and Shelton, 2001) ทั้งนี้เพราะสื่อวีดิทัศน์ สื่อที่เน้นปฏิสัมพันธ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่จะมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นต่อหลักสูตรนิเทศศาสตร์

นอกจากนั้น สมาคมการสื่อสารแห่งสหรัฐอเมริกา (National Communication Association [NCA.], 2000: 7-11) ยังได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพอาจารย์สาขาวิชานิเทศศาสตร์หรือการสื่อสารไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาด้านนิเทศศาสตร์ (structure of the communication education program) 2) การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับบุคลากรอาจารย์ใหม่ (general studies for initial teacher preparation) 3) การศึกษาความรู้ด้านการสื่อสาร (knowledge of communication) 4) การศึกษาเทคนิควิธีการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ (professional education and pedagogical studies) 5) การศึกษาวิธีสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (professional collaboration and growth) และ 6) การฝึกประสบการณ์ด้านการสื่อสารในภาคสนาม (field-based experience for communication) ดังนี้

1) การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาด้านการสื่อสาร (structure of the communication education program) เป็นการวางโครงสร้างโปรแกรมที่ผสมผสานระหว่างการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ การสอนเนื้อหาเกี่ยวกับการสื่อสาร และประสบการณ์ในภาคสนามทั้งนี้เพื่อเตรียมผู้สอนที่มีความรู้รอบ มีความรู้หลากหลายสาขา และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสาขาได้

2) การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ใหม่ (general studies for initial teacher preparation) เป็นการจัดทำหลักสูตรที่ครอบคลุมการศึกษารายวิชาทั่วไป และประสบการณ์ในสาขาศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้ในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการ

3) การศึกษาความรู้ด้านการสื่อสาร (knowledge of communication) เป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้และความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงความรู้ในสาขา วิชาที่เกี่ยวข้องโดยจัดลำดับรายวิชาและประสบการณ์ที่เอื้อต่อความเข้าใจในโครงสร้าง ทักษะ แนวคิดสำคัญ ความคิด (idea) ค่านิยม (values) ข้อเท็จจริง วิธีแสวงหาคำตอบ และการใช้เทคโนโลยีในการสอนเกี่ยวกับการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อบรมมีความรู้ในศาสตร์การสื่อสาร ทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก รวมถึงความต้องการในเนื้อหาเฉพาะด้านสำหรับมลรัฐและภูมิภาคและความรู้เฉพาะแขนง เช่น การสื่อสารทางธุรกิจ และทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

4) การศึกษาเทคนิควิธีการสอนและการศึกษาในเชิงวิชาชีพ (professional education and pedagogical studies) เป็นการเตรียมผู้อบรมให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการสอนและทางวิชาชีพ เมื่อให้ผู้เข้าอบรมมั่นใจในความสามารถด้านการสอนพร้อมกับการได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา ทางสังคมและทางกายภาพไปในเวลาเดียวกัน

5) การศึกษาวิธีสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

(professional collaboration and growth) เป็นการเตรียมผู้อบรมให้สามารถสะท้อนความรู้ที่ได้จากการวิจัยและความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง รวมถึงสามารถแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ (professional community) เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองและประสบการณ์ทางวิชาชีพ

6) การฝึกประสบการณ์ด้านการสื่อสารในภาคสนาม (field-based experience for communication) เป็นการเตรียมผู้เข้าอบรมให้มีโอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการหรือห้องเรียนจริงภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่มีประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพอาจารย์ต่อไป

Feezel and Myers (1997) ศึกษาวิจัยพบว่า ประเด็นหลักสำหรับการอบรมผู้ช่วยสอนในระดับบัณฑิตศึกษาในสาขานิเทศศาสตร์มีด้วยกัน 8 ประการ คือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (self) ภาระงาน (task) ผลกระทบ (impact) ความขัดแย้งในเชิงบทบาท (role conflict) การสอน (teaching) ความรู้ในศาสตร์ (area knowledge) ความรู้ในเชิงกระบวนการ (procedural knowledge) และการบริหารเวลา (time management)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ 55 ท่าน ต่อแนวทางการคัดเลือกอาจารย์ใหม่สาขานิเทศศาสตร์เพื่อให้ได้อาจารย์นิเทศศาสตร์ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพได้ในอนาคต ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. **คุณวุฒิ ความรู้ และทักษะวิชาชีพ** ประกอบด้วย วุฒิปริญญาโทสาขานิเทศศาสตร์ มีความสามารถด้านวิชาการโดยพิจารณาจากผลการเรียน การศึกษาหลักสูตรที่เน้นการทำวิจัยและความน่าเชื่อถือของสถาบันที่สำเร็จการศึกษา มีวิธีคิด คิดเป็น และคุณสมบัติด้านความสามารถพิเศษหรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เช่น ความสามารถในการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงาน ความสามารถในการใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการ การมีประสบการณ์วิชาชีพ นิเทศศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับสาขา และความสามารถทางภาษา และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในสาขาที่ตรงกับทิศทางการพัฒนาสาขาหรือคณะ

2. **ประสบการณ์และความสามารถในการสอน** ประกอบด้วย การมีประสบการณ์สอนสาขานิเทศศาสตร์ ทักษะการสื่อสารและการสอนที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจและน่าสนใจ และความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้สื่อการเรียนการสอน

3. **ประสบการณ์และบทบาททางวิชาการ** ประกอบด้วย การผลิตผลงานวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ เพื่อการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการและตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพในเทศ ศาสตร์ การมีประสบการณ์ในการให้บริการวิชาการกับสังคมรูปแบบต่างๆ เช่น การเป็น กรรมการตัดสิน การเป็นวิทยากร การเป็นนักเขียน บรรณาธิการและทีมงานในกองบรรณาธิการ ร่วมกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมหรือโครงการพิเศษที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน สังคม และการได้รับรางวัลจากการทำวิจัยหรือการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

4. **ความรู้และทัศนคติและความรักในวิชาชีพ** ประกอบด้วย ความเข้าใจ ความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพอาจารย์ มีเป้าหมายและความรักในงานวิชาการ มีทัศนคติต่อนักศึกษา และสถาบัน มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

5. **คุณสมบัติส่วนบุคคล** ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น การรับฟังความคิดเห็น เปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี ไม่ตีกรอบ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

Triyankul (2002:130-131) ศึกษาความสามารถของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ใน ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และพบว่าอาจารย์ในสาขาฯ ควรมีความสามารถ 9 ประการ คือ 1) มีความชำนาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในวิทยาศาสตร์ 2) มีทักษะการคิดเชิง สร้างสรรค์ 3) มีความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์หลากหลายสาขา 4) มีความรู้ รอบด้านและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และ ทักษะ 6) มีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน 7) เป็นผู้ มีใจกว้างและยืดหยุ่น 8) มีความพึงพอใจในงานและได้รับการฝึกอบรมอย่างดีทั้งในด้าน วิชาการและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และ 9) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ทางด้านวิทยาศาสตร์ ทำให้สรุปได้ว่า ความสามารถที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ใน ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง มี 3 กลุ่มหลัก คือ 1) ความรู้รอบและรู้ลึกในศาสตร์สาขา วิทยาศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน 2) ทักษะการคิดและทักษะในสาขาศาสตร์ และ 3) ความสามารถทางสังคม ได้แก่ การมีใจกว้างและพร้อมที่จะพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่จากบุคคล อื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่าน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ 7 ประการได้แก่ 1) มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพในวิทยาศาสตร์ 2) มีความรู้แบบสหสาขาวิชา ความรอบรู้และเท่าทันเหตุการณ์ 3) มีความใส่ใจในการทำบทบาทนักวิชาการ 4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5) มีจิตวิญญาณความเป็นนักวิทยาศาสตร์ 6) มีความรู้ ทักษะ และความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และ 7) มีความรู้และทักษะการสื่อสารการสอน

จากข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 55 ท่านและผลการวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ทำให้สามารถกำหนดนิยามคุณลักษณะอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่พึงประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาและวิธีการที่ควรพัฒนาอาจารย์ในสาขาทั้ง 7 กลุ่ม ข้างต้น ได้ตามลำดับ ดังนี้

1. มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพในวิทยาศาสตร์ หมายถึง การที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพที่ทันสมัย ดังนี้ 1) การมีความสามารถทางวิชาการ ความรู้ในทฤษฎีที่แตกฉาน ความรู้ในศาสตร์สาขาที่สอนอย่างลึกซึ้ง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และ 2) การมีประสบการณ์วิชาชีพและทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นจริง เพราะอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กัน การมีความรู้ทั้งเชิงแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติได้จริง จะทำให้อาจารย์มีความมั่นใจในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยความรู้จริง และสามารถผลิตบัณฑิตในศาสตร์ที่มีความรู้ในเชิงแนวคิดและความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรวิชาชีพ หรือใช้วิชาชีพเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมซึ่งเป็นความคาดหวังขององค์กรวิชาชีพและสังคมในปัจจุบันได้

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การติดตามการเปลี่ยนแปลงในแวดวงวิชาการและวิชาชีพในวิทยาศาสตร์ 2) การพัฒนาความรู้ในเชิงแนวคิด ทฤษฎีในวิทยาศาสตร์ และความรู้ในศาสตร์สาขาที่สอนอย่างลึกซึ้ง และ 3) การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในวิชาชีพในสาขาที่สอนและต้องการสร้างความเชี่ยวชาญ โดยอาจใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานองค์กรวิชาชีพ การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในองค์กร การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กับนักวิชาชีพ การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณวุฒิในสาขาให้สูงขึ้น และเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ เพื่อเชื่อมโยงระหว่างการสอน การสร้างผลงานวิชาการบนฐานของการวิจัยและประสบการณ์วิชาชีพ

จริง ฯลฯ เช่น รายวิชาการสื่อข่าวเขียนข่าว การผลิตและจัดรายการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ การวางแผนรณรงค์โฆษณา การวางแผนสื่อโฆษณา ฯลฯ

2. มีความรู้แบบสหสาขาวิชา ความรอบรู้และเท่าทันเหตุการณ์ หมายถึง การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนและต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ 2) เป็นคนหูตากว้างไกลและมีความรอบรู้สิ่งต่างๆ 3) เปิดรับข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา 4) มีความรู้เท่าทันสถานการณ์และเหตุการณ์ 5) มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษา และ 6) มีทักษะพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถสืบค้น ศึกษาวารสารวิชาการ บทความวิจัย หนังสือตำราต่างประเทศ การนำเสนอและตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ ได้

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้และตามทันสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีที่กระทบต่อวงวิชาการและวิชาชีพนิเทศศาสตร์ 2) ความรู้แบบสหวิทยาการ ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สอนและต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ 3) ความรู้เฉพาะสาขา เช่น การสื่อสารทางธุรกิจ และทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น 4) ความสามารถในการบูรณาการและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และ 5) ความรู้ในรายวิชาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะ การพัฒนาหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ที่ผสมผสานระหว่างการสอนทฤษฎีและการปฏิบัติงานในวิชาชีพ การพัฒนาทักษะทางภาษาต่างประเทศ และทักษะคอมพิวเตอร์ โดยวิธีการอาจใช้การศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองจากการอ่านเอกสาร ตำรา งานวิจัย การเปิดรับสื่อสารมวลชน การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหัวข้อที่เกี่ยวข้อง หรือการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันการศึกษา ด้วยระบบเปิดและระบบการสอนทางไกลในสาขาที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ เป็นต้น

3. มีความใส่ใจในการทำบทบาทนักวิชาการนิเทศศาสตร์ หมายถึง การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต้องใส่ใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ ที่สำคัญ ใน 6 ประการ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) การทำวิจัยการสื่อสาร 2) เขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในที่ประชุมวิชาการและตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ที่เป็นที่ยอมรับ 3) เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนบนฐานการวิจัยและประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ 4) เขียนบทความทางวิชาการที่สะท้อนแง่มุมมองใหม่สำหรับการพัฒนาแวดวงวิชาการและวิชาชีพ 5) มีทักษะในการทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กร

ภายนอก และสะท้อนแง่มุมมองหรือทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 6) สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาศาสตร์ และพัฒนาวิชาชีพพิเศษศาสตร์

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ขอบเขต วิธีวิจัยการสื่อสาร การทำวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ และแหล่งทุนสำหรับกาวิจัยนิเทศศาสตร์ 2) เทคนิคการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการสำหรับสาขานิเทศศาสตร์รูปแบบต่างๆ เช่น การเขียนบทความวิจัย บทความวิชาการ การเขียนหนังสือ ตำรา เอกสารประกอบการสอนจากผลการวิจัย และประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์ 3) ทักษะการนำเสนอและตีพิมพ์ผลงานวิชาการสาขานิเทศศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติ 4) ความรู้และทักษะการให้บริการวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ เช่น ทักษะการพูดในที่สาธารณะ ทักษะการนำเสนอ ทักษะการเป็นวิทยากร ทักษะการจัดกิจกรรมและโครงการพิเศษด้านนิเทศศาสตร์ เป็นต้น 5) ความรู้และทักษะการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์เพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ผ่านการวิจัย การจัดกิจกรรมและโครงการรณรงค์ในรายวิชา และ 6) เทคนิคการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพสำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ เช่น การสร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์ในสาขาเดียวกัน การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ การเป็นกรรมการสมาคมและองค์กรวิชาชีพ การร่วมกิจกรรมหรือโครงการพิเศษ การเป็นกรรมการตัดสิน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาที่หน่วยงานและองค์กรวิชาชีพ จัดขึ้น การเชิญนักวิชาชีพมาบรรยายพิเศษ หรือร่วมทำ/เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ร่วมทำวิจัยเพื่อพัฒนาศาสตร์และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานขององค์กรวิชาชีพ เป็นต้น วิธีการพัฒนาอาจใช้การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การมีนโยบายเปิดกว้างให้โอกาสอาจารย์ได้เรียนรู้ประสบการณ์จากองค์กรวิชาชีพ การสนับสนุนเวลา ทุน และให้แรงจูงใจในการจัดทำโครงการ สร้างสรรค์และนำเสนอผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ อย่างพอเพียง เช่น ให้รางวัล ค่าตอบแทน และการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบในการทำบทบาทแต่ละด้าน เป็นต้น

4. มิจิตวิญญานความเป็นครู หมายถึง การที่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่น ศรัทธา ความรักและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอาจารย์ 2) มีทัศนคติที่ดีต่อนักศึกษาและสถาบัน 3) เป็นคนที่ให้กับเด็ก รักการสอน การนำเสนอและให้ความรู้กับนักศึกษา 4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสามารถปรับตัวเข้ากับนักศึกษายุคใหม่ 5) เข้าใจภารกิจและเส้นทางพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจารย์ 6) ใฝ่เรียนรู้ มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการอ่านหนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย วารสารวิชาการและวิชาชีพ ไปประชุม สัมมนาวิชาการ อบรมหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงาน และการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาการและวิชาชีพนิเทศศาสตร์ ฯลฯ และ 7) มี

บุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการเป็นอาจารย์ ทั้งทางการพูด การแต่งกาย การแสดงออก ตลอดจนวินัยและความรับผิดชอบในหน้าที่

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภารกิจและการพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ 2) การพัฒนาความเป็นครู ประกอบด้วย ความรู้และทัศนคติและความรักในวิชาชีพ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพอาจารย์ เช่น การพัฒนาสติปัญญา เฉลียวฉลาด (IQ: intelligence quotient) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ:emotional quotient) ยึดมั่นในจริยธรรม ศีลธรรม (MQ:morality quatient) จิตวิญญาณความเป็นครู (SQ: Spritual Quatient) เอกภาพ (UQ: unity quatient) ความคิดสร้างสรรค์ (CQ:creativity quatient) ความสามารถในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ (AQ:adversity quatient) และความสามารถค้นพบสิ่งใหม่ (SQ:serendivity quatient) โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้การจัดประชุมเพื่อชี้แจงให้อาจารย์เข้าใจภารกิจ การจัดอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือสำหรับเป็นแนวปฏิบัติแก่อาจารย์ การจัดให้มีแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลสำหรับอาจารย์ที่มีผลการพัฒนาตนเอง มีผลการสอน ทุ่มเทและอุทิศเวลากับการให้คำปรึกษาและพัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆ เป็นที่ประจักษ์ เป็นต้น

5. มีจิตวิญญาณความเป็นนักวิทยาศาสตร์ หมายถึง การที่อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ต้องมี คุณสมบัติ บุคลิกภาพแบบนักวิทยาศาสตร์ 12 ประการ ดังนี้ 1) การมีใจรักและความสามารถในการสื่อสาร การพูด การเขียน การแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งที่โดดเด่นหรือครบทุกด้าน เช่น มีความสามารถในการพูดต่อที่สาธารณะ มีความสุขที่จะเขียน มีความสุขที่จะได้อ่านหนังสือ 2) มีความรักในวิชาชีพวิทยาศาสตร์ 3) เป็นคนทันสมัย 4) มีความคิดสร้างสรรค์ 5) เป็นคนที่ตื่นตัว สนใจอยากรู้อยากเห็นสิ่งต่างๆ รอบตัว รู้สึกมีความสุข และภูมิใจที่ได้รู้ข่าวสารก่อนใคร 6) เป็นคนที่ช่างสังเกต 7) มีมานะพยายาม หนักเอาเบาสู้ง สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคได้ 8) มีความรับผิดชอบ 9) มีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ และมองโลกในแง่ดี 10) เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 11) มีเครือข่ายในวิชาชีพ และ 12) มีความรักในการสื่อสารกับเพื่อนมนุษย์ และมีจิตใจของการแบ่งปันและอุทิศตนให้กับสังคมเพราะศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับคนและมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน การอ่าน การฟัง ครอบคลุมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในที่สาธารณะ 2) คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพวิทยาศาสตร์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต มานะพยายาม หนักเอาเบา

ผู้ สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคได้ มีความรับผิดชอบ มองโลกในแง่ดี เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และความรักในการสื่อสารกับเพื่อนมนุษย์ การแบ่งปันและอุทิศตนให้กับคนนอก และ 3) การพัฒนาความรู้และเทคนิคการสอนคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพวิทยาศาสตร์ โดยอาจใช้ การเปิดรับสื่อสารมวลชน การเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการอ่านหนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย วารสารวิชาการและวิชาชีพ ไปประชุม สัมมนาวิชาการ การร่วมนำเสนอ ผลงาน การอบรมหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงาน และการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาการและวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความตื่นตัว เสริมสร้างความมั่นใจ ได้ตัวอย่าง ตลอดจนเข้าใจ ปัญหาและสถานการณ์ที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของแวดวงวิชาชีพตลอดเวลา

6. มีความรู้ ทักษะ และความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ หมายถึง การที่อาจารย์วิทยาศาสตร์ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การปรับตัวและติดตาม ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ 2) พัฒนาความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ 3) สามารถแสวงหา สืบค้นข้อมูล เลือกสรรกลั่นกรองสารและ ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากสื่อใหม่ได้อย่างรวดเร็ว 4) มีความสามารถและทักษะในการประยุกต์ใช้ สื่อเพื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการใช้คอมพิวเตอร์และสื่อการสอนทางไกล รูปแบบต่างๆ ตลอดจน 5) มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับโลกของการสื่อสาร ไร้พรมแดน

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับสื่อใหม่ มัลติมีเดีย การผลิตและสร้างสรรค์งานนิเทศศาสตร์ และโลกาภิวัตน์กับ สื่อ ช่องว่างของเทคโนโลยี digital divide 2) การปรับตัวเข้ากับสื่อใหม่ ความรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีและสถานการณ์ ประกอบด้วย ทักษะการแสวงหา สืบค้นข้อมูล เลือกสรร กลั่นกรอง สาร 3) ทักษะ แนวคิดสำคัญ ความคิด (idea) ค่านิยม (values) ข้อเท็จจริง วิธีแสวงหา คำตอบ และการใช้เทคโนโลยีในการสอนเกี่ยวกับการสื่อสาร 4) ทักษะการใช้โปรแกรม และ เครื่องมือในห้องปฏิบัติการสำหรับการผลิตและสร้างสรรค์งานนิเทศศาสตร์ และ 5) ทักษะการ ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ เช่น สื่อการสอนทางไกล และสื่อการสอนแบบ ปฏิสัมพันธ์ โดยวิธีการพัฒนาสาขาหรือคณะอาจใช้การจัดอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการ ใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการผลิตงานนิเทศศาสตร์ การผลิตสื่อการ สอนทางไกล การให้ทุนสำหรับการอบรมหลักสูตร การเข้าร่วมประชุมและสัมมนาเพื่อติดตาม ความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของสื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่อการผลิตและสร้างสรรค์งาน นิเทศศาสตร์ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์แก่อาจารย์ และ

การจัดซื้ออุปกรณ์สำหรับห้องปฏิบัติการวิชาชีพนิตศศาสตร์ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนทักษะแก่อาจารย์อย่างต่อเนื่อง และ

7. **มีเทคนิคและความสามารถในการสื่อสารการสอน** หมายถึง การที่อาจารย์ นิตศศาสตร์ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ 1) เรียนรู้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องให้เหมาะสมกับศาสตร์ คุณลักษณะ ของนักศึกษาในสาขา โดยเฉพาะการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การสอนแบบ active learning และการสอนแบบ competency-based instruction 2) รู้สามารถวิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายและ 3) มีทักษะการสื่อสารการสอนและการนำเสนอที่น่าสนใจในการสร้างการ เรียนรู้แก่นักศึกษา

เนื้อหาและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) เทคนิคการสอน เช่น การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนแบบ active learning การ สอนแบบ competency-based instruction การสอนแบบสัมมนา การสอนเป็นทีม การสอน ในชั้นเรียนขนาดต่างๆ การสอนห้องเรียนขนาดใหญ่ 2) การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย 3) ทักษะ การสื่อสารการสอนและทักษะการนำเสนอที่สร้างความน่าสนใจและการเรียนรู้ 4) ทักษะการ สอนการคิดสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์สำหรับวิชาชีพ 5) ทักษะการสอนเพื่อสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพนิตศศาสตร์ และ 6) ทักษะการสอนในรายวิชาปฏิบัติการวิชาชีพนิตศ ศาสตร์ ทั้งนี้วิธีการพัฒนา สถาบัน คณะหรือสาขาควรจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ เทคนิคการสอนที่ต่อเนื่อง ทักษะการสื่อสารการสอน ทักษะการนำเสนอ หรือให้ทุนอาจารย์เข้า อบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้อาจารย์มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการสอนจากวิทยากร การจัดให้มี การสอนเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาการสอนระหว่างอาจารย์ในสาขา การ จัดให้มีคู่มือสำหรับการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมในรายวิชาต่างๆ การส่งเสริมให้อาจารย์ใน สาขาทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน รวมทั้งมีระบบการแจ้งผลการประเมินการ สอนทุกรายวิชาเพื่อให้อาจารย์ทราบความต้องการของผู้เรียน ทราบข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขและ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

5.5.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 55 ท่าน ต่อ แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงาน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาอาจารย์แต่ละด้าน ประกอบด้วย เนื้อหาที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา และวิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ และจากบทบาทของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ดังนี้

1. การพัฒนาด้านคุณวุฒิ เนื้อหาสำคัญที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ แนวคิดทฤษฎีและความเคลื่อนไหวในสาขา และทักษะการวิจัยการสื่อสาร อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

วิธีการพัฒนาคุณวุฒิจากบทบาทของอาจารย์ อาจได้แก่ การอบรมความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การอบรมสัมมนาและอ่านตำราเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ แนวคิดทฤษฎีการสื่อสาร การติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพนิเทศศาสตร์ การอบรมความรู้หรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอองานวิจัยการสื่อสาร

วิธีการพัฒนาคุณวุฒิจากบทบาทของสถาบัน คณะ/ภาควิชา ที่เหมาะสมมาก และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ได้แก่ การเปิดหลักสูตรการสอนสาขานิเทศศาสตร์ (communication education) ในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่จะไปสอนสาขานิเทศศาสตร์ และ การเปิดหลักสูตรนิเทศศาสตร์ในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น ควบคู่กับวิธีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถาบัน คณะ/ภาควิชา ด้านอื่นๆ เพื่อให้อาจารย์ในสาขาสสามารถพัฒนาคุณวุฒิได้เร็วขึ้น ได้แก่ การมีนโยบายและแผนสนับสนุนเวลาและทุนการศึกษาต่อที่พอเพียงและตรงกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การจัดอบรมและให้ทุนอาจารย์เข้าอบรมภาษาอังกฤษ การจัดทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภายในและต่างประเทศในการพัฒนาอาจารย์ การคัดเลือกอาจารย์ใหม่ของสาขาที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการศึกษาต่อระดับสูง และการให้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ศึกษาต่อเร็วขึ้น เช่น การปรับสัญญาการชดใช้ทุนและเวลาที่เหมาะสม การให้สิทธิในการสอนระดับสูงขึ้น การให้โอกาสได้รับผิดชอบงานบริหาร และการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น

2. การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เนื้อหาหลักที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักเกณฑ์การเขียนผลงานวิชาการ ขอบเขตและระดับของการวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ การพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์สำหรับการจัดพิมพ์ผลงานวิชาการได้เร็วขึ้น การพัฒนาทักษะการเขียนผลงานวิชาการ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ทักษะการวิจัย และการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การจัดทำแผนการทำผลงานวิชาการจากรายวิชาที่รับผิดชอบ การสะสมเนื้อหา ตัวอย่าง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านผ่านการเขียนเอกสารประกอบการสอน การวิจัย การเขียนบทความวิชาการ และการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงานองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น การพัฒนาความสามารถหรือทักษะในการเขียนและนำเสนอผลงานวิชาการที่ถูกต้องทั้งเนื้อหา และรูปแบบที่ได้ตามมาตรฐานสากล การสอนชั่วโมงประจำและชั่วโมงพิเศษน้อยลง การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและการพัฒนาทักษะการวิจัย การสร้างทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในการเขียนผลงานวิชาการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาอันเนื่องมาจากภาระงานสอน ภาระการให้คำปรึกษาและตรวจงานแก่นักศึกษาจำนวนมากในสาขาวิทยาศาสตร์ที่มีความเป็นวิชาชีพ เป็นต้น

วิธีการพัฒนาอาจารย์จากบทบาทของสถาบัน คณะ ภาควิชา ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ได้แก่ การสร้างกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบวงจร และวิธีการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ได้แก่ การลดความยุ่งยากในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้มีเกณฑ์และกำหนดเวลาที่แน่นอน และการจัดคิวการลาเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นระบบ ล่วงหน้า และ เป็นทางการ ส่วนวิธีการพัฒนาระบบบริหารจัดการอื่นๆ ได้แก่ การประชุมและรณรงค์ให้อาจารย์แต่ละคนทำแผนพัฒนาตนเอง การรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการทำผลงานวิชาการ การจัดกลุ่มอาจารย์นิเทศศาสตร์หรือสาขาใกล้เคียงกันเพื่อสร้างผลงานวิชาการ การให้แรงจูงใจ เช่น การให้ทุนสนับสนุนการเขียนผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ การกำหนดให้การเขียนเอกสารประกอบการสอนเป็นภาระงานสำคัญและมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ การให้ค่าตอบแทนเมื่อทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยเสร็จ การให้โอกาสในการสอนและรับผิดชอบตำแหน่งบริหารในระดับสูงขึ้น การให้เงินประจำตำแหน่งพร้อมกับกลไกที่บังคับให้อาจารย์พัฒนาผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งระบบสนับสนุนอื่นๆ เช่น การลดภาระงานสอนให้น้อยลง และการออกวารสารวิชาการระดับประเทศ เป็นต้น

3. การพัฒนาความสามารถด้านการสอน เนื้อหาหลักที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนทั่วไป (general knowledge) และความรู้เกี่ยวกับการสอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (discipline knowledge) ดังนี้

3.1 ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบ active learning การสอนแบบปฏิสัมพันธ์ เทคนิคการสอนชั้นเรียนขนาดใหญ่และการสอนทางไกล การออกแบบและการจัดทำแผนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดลำดับความคิด เทคนิคการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาบทเรียน เทคนิคการออกข้อสอบ กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารการสอน การนำเสนอ การสื่อความหมาย การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย จิตวิทยาการสื่อสารกับวัยรุ่น เทคนิคการจูงใจผู้เรียน กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษา การพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือ จริยธรรมในวิชาชีพครู ความรู้ในการควบคุมและพัฒนาอารมณ์ และความรู้เกี่ยวกับการทำหลักสูตร

3.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (discipline knowledge) ได้แก่ วิทยาการและองค์ความรู้เชิงแนวคิดทฤษฎี (content knowledge) ประกอบด้วย ทฤษฎีการสื่อสารความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพวิทยาศาสตร์ ความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและต้องการสร้างความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และวิทยาการในวิชาชีพ (practical/ procedural knowledge) ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาและวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของนักศึกษา การพัฒนาทักษะการสอนฝึกรายวิชาปฏิบัติการ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นต่อการสืบค้นข้อมูล การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เช่น การผลิตงานทีวี การตัดต่อ สื่อใหม่ๆ เป็นต้น

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติมด้วยการอ่านหนังสือตลอดเวลา การเข้าร่วมสัมมนาความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาการและวิชาชีพวิทยาศาสตร์ ด้วยการศึกษารุ่นใหม่ของครุวิชาชีพ อบรมเชิงปฏิบัติการ เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมและองค์กรวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์ในองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น การพัฒนาความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนอาจารย์และศึกษาดูตัวอย่างสื่อต่างๆ การสร้างเครือข่ายวิชาการส่วนบุคคลกับเพื่อนอาจารย์ที่สอนสาขาเดียวกัน และนักวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน และเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ การเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรระยะสั้นในสาขาที่สนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยและได้

เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆ จากวิทยากร การพัฒนาความสามารถในการทำสื่อการเรียนการสอนแบบทางไกลรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดทำสื่อการสอนทางไกล e-learning และการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ที่ลึกซึ้งขึ้น

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะ และภาควิชา ประกอบด้วยวิธีการที่เหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถาบัน ห้องพักอาจารย์ ห้องเรียน การให้สิทธิแก่อาจารย์แจ้งรายวิชาที่ต้องการสอนและทำผลงานวิชาการ การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน และทันสมัย การมีระบบเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ก่อนให้รับผิดชอบงานสอน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา การส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานเป็นทีมทั้งการสอน วิจัย/ทำโครงการต่างๆ การนำระบบประเมินผลการสอนด้วยวิธีการอื่นมาใช้ควบคู่กับการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา การมีระบบแจ้งผลการประเมินการสอนทุกรายวิชาพร้อมกับข้อเสนอแนะ ตามด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ได้แก่ การมีนโยบายกำหนดภาระงานสอนพิเศษที่เหมาะสมและปรับเงินเดือนประจำให้สูงขึ้น การมีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์ทุกด้าน และการลดปริมาณการจัดรับนักศึกษาและมีระบบคัดเลือกนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นและคุณสมบัติเหมาะสม

ส่วนวิธีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถาบัน คณะและภาควิชา ด้านอื่นๆ ได้แก่ การมีระบบบริหารงานวิชาการที่ดี โดยเฉพาะ การคัดเลือกอาจารย์ใหม่ที่มีคุณภาพ การจัดทำคู่มือสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนมีมาตรฐานตามที่สาขา กำหนดไว้ การหมุนเปลี่ยรายวิชาสอนเพื่อลดอัตราทางวิชาการและความรู้สึกผูกขาดเป็นเจ้าของรายวิชา การจัดทำห้องปฏิบัติการของแต่ละสาขาและปรับปรุงอุปกรณ์ประจำห้องปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนวัตกรรมการเรียนการสอน ระบบการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอน ความเป็นครู การใช้เทคโนโลยีเพื่อการช่วยสอน การให้ทุนอบรมหลักสูตรระยะสั้น และเข้าร่วมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศ การสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำได้เข้าศึกษาเรียนรู้การทำงานกับองค์กรและสมาคมวิชาชีพรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง การเปิดศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์และมอบให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษา การให้รับผิดชอบโครงการพิเศษและกิจกรรมรายวิชาของสาขา การมอบหมายให้อาจารย์ทำหน้าที่การนิเทศก์การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาตามหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทางวิชาชีพ การจัดประชุมวิชาการหรือจัดสัมมนาหัวข้อที่ได้รับความสนใจ เพื่อพัฒนาอาจารย์และให้บริการวิชาการกับสังคมไปพร้อมกัน การจัดทำเอกสารรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร จุลสาร จดหมายข่าวหรือหนังสือพิมพ์ ของภาควิชา เพื่อเป็นเวทีหรือเป็นตลาดในการ

แสดงทักษะหรือความคิดเห็นเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของอาจารย์ การสร้างเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐเอกชนและองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดทำหลักสูตร การทำวิจัย จัดโครงการพิเศษในรายวิชาต่างๆ ของสาขา เชิญนักวิชาชีพมาบรรยายพิเศษ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การศึกษาดูงานสถาบันการศึกษา ทำโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษาในสาขากับมหาวิทยาลัยที่สอนนิเทศศาสตร์ และทำโครงการความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจที่กระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน การให้ทุนและเวลาในการลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ การประกาศและมอบรางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลการสอนดีเด่น ประจำเดือน/ประจำภาค/ประจำปีหรือวันสำคัญ เป็นต้น

4. การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย เนื้อหาหลักที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ขอบเขตและระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสารใหม่ๆ ระเบียบวิธีวิจัยสื่อสารในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การกำหนดประเด็นปัญหาสำหรับการวิจัยการสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับสถิติเพื่อการวิจัย การประมวลผลสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายข้อมูล ทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยแบบชุดโครงการ เทคนิคการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก การบริหารเวลาและการบริหารโครงการวิจัยเพื่อให้ทำวิจัยได้ทันตามกำหนดเวลา และเทคนิคการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นต้น

วิธีพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษ การติดตามความเคลื่อนไหวของแวดวงวิชาการและวิชาชีพ การศึกษางานวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์จากวารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ การประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือการนำเสนอผลงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ การเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยนิเทศศาสตร์และวิธีวิทยาการวิจัยใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การฝึกฝนทักษะการวิจัยด้วยการเริ่มทำงานวิจัยง่ายๆ และทำบ่อยๆ ตั้งแต่การฝึกเป็นผู้ช่วยวิจัยในทีมร่วมกับอาจารย์อาวุโส การทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับนักศึกษา การเป็นที่ปรึกษางานวิจัยของนักศึกษา การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนจากสถาบัน การมีเครือข่ายการทำวิจัยเป็นทีมกับเพื่อนอาจารย์ อาจารย์อาวุโสทั้งในและต่างสถาบัน การฝึกฝนตนเองในการเขียนโครงการวิจัยเดี่ยวและการวิจัยแบบชุดโครงการเพื่อเสนอขอทุนจากหน่วยงานภายในและภายนอก และพัฒนาทักษะการบริหารโครงการวิจัยด้วยการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย

วิธีพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะและภาควิชา ประกอบด้วยวิธีการที่เหมาะสมมากที่สุดแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ได้แก่ การปรับกระบวนการขอทุนสนับสนุนให้ ง่าย ลดความซ้ำซ้อนและมีระยะ เวลาที่กำหนดที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น และ คณะหรือสาขาควรมีกฎไกช่วยเหลือนตนเองในการสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนา อาจารย์นอกเหนือจากการขอของบประมาณจากสถาบัน

วิธีการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบัน คณะ และภาควิชาด้านอื่นๆ ได้แก่ มีนโยบายและสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งเสริมการทำวิจัย จัดอบรมการวิจัยหรือ สนับสนุนงบประมาณในการอบรมสัมมนาหลักสูตร การพัฒนาบทบาทของสำนักวิจัยของ สถาบันให้เป็นหน่วยสนับสนุนการวิจัยในเชิงรุกที่ครบวงจร ทั้งการเป็นแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยด้าน การวิจัย ผู้สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับทุน ผู้แสวงหาทุนและประสานงานกับแหล่งทุนภายนอก ผู้ฝึก ทีมวิจัย ผู้ให้โอกาสอาจารย์ในการเริ่มต้นทำวิจัย ผู้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยแก่อาจารย์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนทำวิจัยเสร็จสิ้น และผู้เผยแพร่ข้อมูลวิจัย มากกว่าเป็นเพียงผู้จัดสรรทุนภายใน สถาบัน การจัดตั้งหน่วยพัฒนางานวิจัยในระดับสาขาหรือคณะเพื่อประสานงานกับสำนักวิจัย ของสถาบัน รับผิดชอบจัดอบรมการวิจัยการสื่อสาร รวบรวมผลงานวิจัยในสาขา เผยแพร่ข้อมูล วิจัยในรูปของการจัดทำวารสารวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์ หรือจัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ ข้อมูลวิจัยหรือบทความวิจัยที่เขียนขึ้น ประสานงานการขอทุนวิจัยภายในและภายนอก สร้างทีม วิจัย หาแหล่งทุนและรับงานวิจัยภายนอก เป็นต้น การสร้างเครือข่ายกับสมาคมและองค์กร วิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและทำวิจัยร่วมกัน การวางกลไกเพื่อผลักดันให้สามารถนำผลงาน วิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การประชุมระดับสาขาหรือคณะเพื่อร่วมกัน วางโครงการหรือประเด็นวิจัย พร้อมกับกำหนดทีมวิจัยในสาขาและคณะเพื่อรับผิดชอบโครงการ วิจัย การให้แรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ การให้ ค่าตอบแทนกรณีที่ผลงานวิจัยได้ถูกคัดเลือกเพื่อนำเสนอและตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ และนานาชาติซึ่งเป็นที่ยอมรับในสาขา และการให้ค่าตอบแทนแก่อาจารย์อาวุโสที่เป็นพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตลอดจนการมีระบบสนับสนุน เช่น ทุน พี่เลี้ยง มีฐานข้อมูลวิจัยใน สาขา และทรัพยากรอื่นๆ เช่น ตำรา วารสารวิชาการ อุปกรณ์ บุคลากรสนับสนุน การลดภาระ งานสอน การให้ลาพักเพื่อทำวิจัย หรือให้เวลาในการไปศึกษาค้นคว้าโดยไม่ต้องลงเวลาเข้า-ออก การปรับกฎระเบียบการเบิกจ่ายเงินโดยใช้วิธีการแบบเหมาจ่ายและวัดผลสำเร็จจากผลงานแทน การเบิกจ่ายที่เข้มงวดรัดกุมตามประเภทรายการ และ มีการสื่อสารเพื่อยกย่องผู้มีผลงานวิจัย หรือได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่น

5. การพัฒนาความสามารถในการให้บริการวิชาการกับสังคม เนื้อหาหลักที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ขอบเขตการให้บริการวิชาการกับสังคมสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับชุมชน ภาษา ศิลปวัฒนธรรม ทักษะการเป็นวิทยากร และการนำเสนอ การพูดต่อสาธารณชน และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการกับสังคม เช่น การหาข้อมูล การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ในการที่จะออกไปบรรยายหัวข้อต่างๆ

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับด้วยการเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้น การวิจัย การเขียนบทความวิจัย การเขียนบทความวิชาการในประเด็นที่เชี่ยวชาญ การสร้างภาพลักษณ์และเปิดตัวเองให้เป็นที่รู้จักในสังคมและสื่อ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้มีข้อมูลการทำงานบริการวิชาการกับสังคม การจัดกิจกรรมในรายวิชาและมอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติโดยมีอาจารย์เป็นที่ปรึกษา การอบรมหลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ เทคนิคการเป็นวิทยากร การติดตามอาจารย์อาวุโสไปเป็นผู้ช่วยวิทยากรเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการให้บริการวิชาการกับสังคม การสร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์ที่สนิททั้งในและต่างสถาบัน เพื่อร่วมกันทำโครงการขอทุนสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ท้องถิ่น และการพัฒนาทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และทักษะการวิจัยความต้องการของหน่วยงาน ผู้ใช้งานวิจัยและแหล่งทุน

วิธีพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะ และภาควิชา ที่เหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ มีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขานิเทศศาสตร์ได้ ส่วนวิธีการพัฒนาที่มีความเหมาะสมแต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย คือ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาประสบการณ์วิชาชีพนิเทศศาสตร์สำหรับให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพนิเทศศาสตร์แก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

วิธีพัฒนาจากระบบการบริหารจัดการของสถาบัน คณะ และภาควิชาอื่นๆ ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารและสถาบันที่ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการกับสังคมที่จริงจัง สถาบันต้องสร้างภาพลักษณ์และมีระบบประชาสัมพันธ์คุณวุฒิและประสบการณ์ของคณาจารย์ที่มีศักยภาพในการให้บริการวิชาการกับสังคมด้านต่างๆ การจัดหาข้อมูลของแหล่งทุนและหน่วยงานที่ต้องการความช่วยเหลือรูปแบบต่างๆ การจัดอบรม หรือให้ทุนอาจารย์เพื่อพัฒนาทักษะการให้บริการวิชาการกับสังคม การประชุมอาจารย์ในสาขาเพื่อร่วมกันคิดรูปแบบของกิจกรรมในรายวิชาที่สอนและกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่เชื่อมโยงสู่การให้บริการวิชาการกับสังคม การสร้างทีมให้บริการวิชาการกับสังคมและฝึกให้อาจารย์ที่สนใจได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน และ

องค์การวิชาชีพพิเศษศาสตร์เพื่อหาเจ้าภาพในการทำโครงการพิเศษและทำวิจัยการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาของหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน การปรับระบบการประเมินผลงานประจำปี การประกาศยกย่องชื่นชมผู้มีผลงานให้บริการวิชาการกับสังคม และระบบสนับสนุน ได้แก่ มาตรฐานข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับชุมชน ท้องถิ่น เวลา งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ

6. การพัฒนาความสามารถด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื้อหาหลักที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ขอบเขตการทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยใช้ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับชุมชน ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม การผลิตสาร และการจัดทำโครงการรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับ การสร้างภาพลักษณ์และเปิดตัวเองให้เป็นที่รู้จักในสังคมและสื่อ การจัดกิจกรรมในรายวิชาที่เน้นการสื่อสารเพื่อการรณรงค์ อนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทย การสร้างเครือข่ายกับเพื่อนอาจารย์ที่สนิททั้งในและต่างสถาบัน เพื่อร่วมกันทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสังคมไทย ตลอดจนทำวิจัยการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสังคมไทย ตามความต้องการของชุมชน หน่วยงาน และแหล่งทุน

วิธีพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะ และภาควิชา ที่เหมาะสมมากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทในการทำภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่คณาจารย์ในสาขาให้ชัดเจน และ ส่งเสริมให้คณาจารย์ในสาขาจัดกิจกรรมหรือโครงการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยในรายวิชา

วิธีพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบัน คณะ และภาควิชาอื่นๆ ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารและสถาบันที่ให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่จริงจัง การปรับหลักสูตรนิเทศศาสตร์ให้มีรายวิชาเกี่ยวกับท้องถิ่น ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น พัฒนาแผนกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมโดยมีตารางการทำกิจกรรมที่ชัดเจนมากกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญที่สถาบันจัดขึ้น การสร้างทีมวิจัยและจัดทำโครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน และองค์การวิชาชีพพิเศษศาสตร์เพื่อหาเจ้าภาพในการทำโครงการและทำวิจัยการสื่อสารเพื่อรณรงค์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน การปรับระบบการประเมินผลงานประจำปี การประกาศยกย่องชื่นชมผู้มีผลงานทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมไทย และการจัดให้มีระบบสนับสนุน ได้แก่ ฐานข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เวลา งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ

7. การพัฒนาความสามารถด้านการบริหาร

จากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ทั้ง 55 ท่าน ต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสาขาวิทยาศาสตร์ พบว่า สามารถจำแนกออกเป็น 11 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) มีความรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์ มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์บริหารงานที่ดี และมีอายุงานมานาน
- 2) เข้าใจและรู้ธรรมชาติของการบริหารวิชาการ เก่งคน เข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา เก่งงานบริหาร งานวิชาการ งานการตลาด งานวิจัย เป็นนักการตลาด เข้าใจเรื่องการลงทุนเป็นอย่างดี
- 3) มีวิสัยทัศน์และโลกทัศน์กว้างไกล มีมุมมองระดับมหภาค เช่น ตลาด คู่แข่ง สังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) มีเครือข่ายวิชาการ วิชาชีพ เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของประชาคม
- 5) มีจิตวิญญาณความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักคิดหรือกระตุ้นให้สามารถนำความคิดไปขยายผลสู่การปฏิบัติจริง ความสามารถในการประสานและสร้างความร่วมมือจากคณาจารย์ การรับฟังความเห็นจากเพื่อนอาจารย์
- 6) มีทักษะและมารยาทการสื่อสารทั้งการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารในที่สาธารณะ และการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน
- 7) มีภาวะผู้นำ เป็นคนที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ ต้องไวในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เป็นผู้แนะนำที่ดี และชี้ทางออกในการแก้ไขปัญหา
- 8) เกาะติดสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ความรู้ของเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆที่จะเอามาพัฒนาคณะ พัฒนาการเรียนการสอน
- 9) เป็นคนมุ่งมั่น เด็ดขาดและมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีจิตสำนึกสาธารณะ เป็นคนเสียสละและอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่
- 10) มีความเป็นธรรมชาติ ไม่ใช้อำนาจและไม่เล่นพรรคเล่นพวก สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว คัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีปรัชญาว่าทุกคนมีคุณค่าและสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ตนเองและคนอื่นได้พัฒนาตนเอง

11) เป็นภาพลักษณ์ของภาควิชา คณะ ภาควิชา หรือสถาบันได้ มีความสามารถที่จะไปนำเสนอความเห็นกับหน่วยงานภายนอกได้ หรือมีความสามารถโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งเป็นที่ยอมรับ

12) คุณสมบัติอื่นๆ เช่น เป็นคนหนักแน่น มีเหตุผล ให้ความสำคัญกับนักศึกษา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นผู้ใหญ่ ความสามารถในการวางตัว และมีวิสัยทัศน์ด้านบวก และลบ เป็นต้น

ดังนั้น เนื้อหาหลักที่ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ ควรได้รับการพัฒนา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะการบริหารงาน และ 2) ความรู้และทักษะการสื่อสาร ดังนี้

7.1 ความรู้และทักษะการบริหารงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การสร้างวิสัยทัศน์และทักษะการคิดสร้างสรรค์ การบริหารเวลา พัฒนาภาวะผู้นำ กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารงบประมาณ การบริหารโครงการ การบริหารคน จิตวิทยาการครองใจคน การจูงใจเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประสานงาน เทคนิคการวางตัวหรือการปฏิบัติตัวในฐานะผู้บริหาร ความรู้เรื่องการตลาด คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร จิตสำนึกสาธารณะ ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ กติกา และกฎหมาย

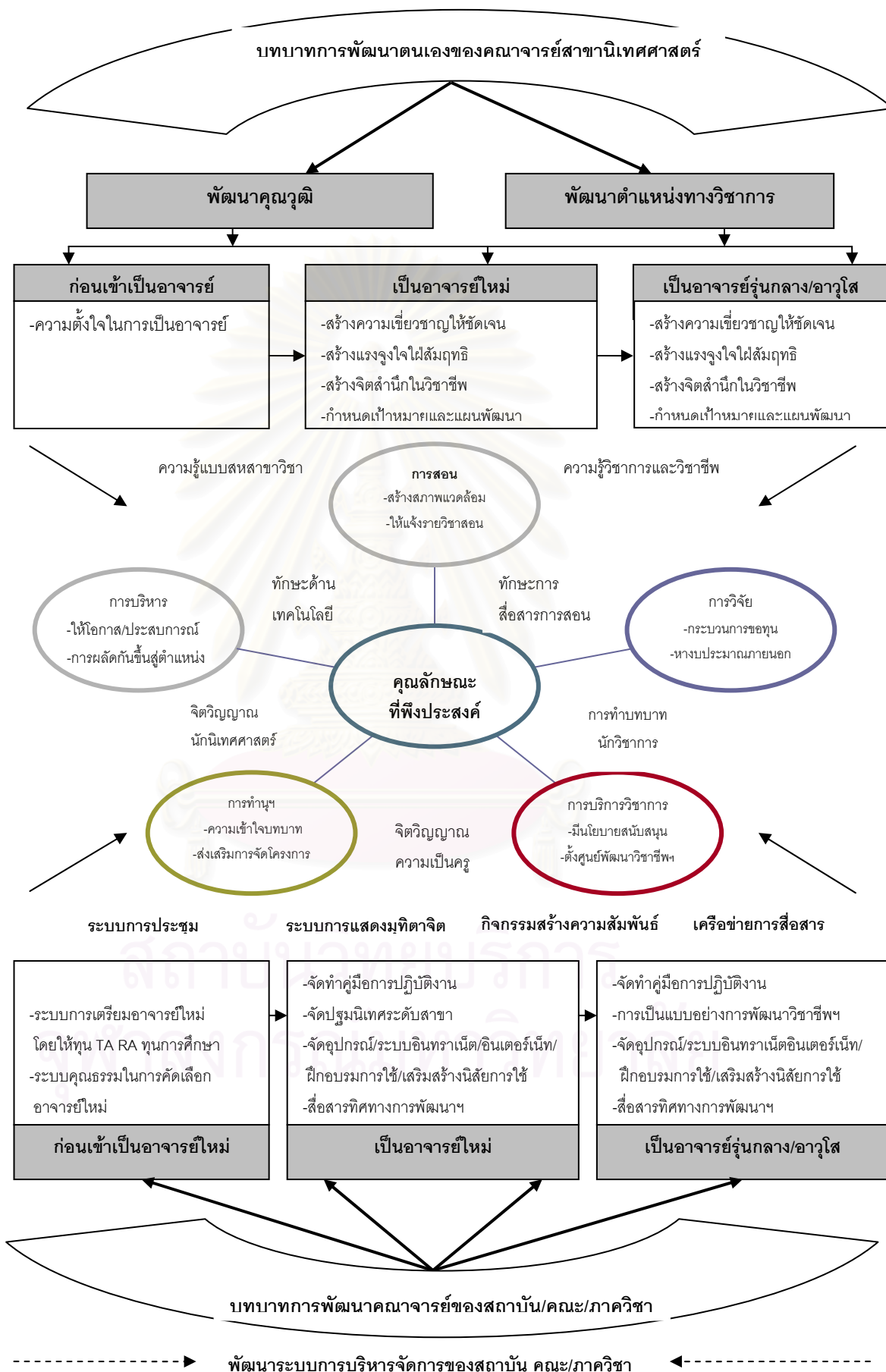
7.2 ความรู้และทักษะการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะความสามารถในการพูดในที่สาธารณะและทางสื่อมวลชนในช่วงปกติและช่วงภาวะวิกฤต การจัดการความขัดแย้งในองค์กร ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะในการนำเสนอผลงานหรือโครงการเพื่อของบประมาณ วุฒิภาวะทางอารมณ์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีจิตวิญญาณความเป็นประชาธิปไตย การรับฟังความเห็นจากเพื่อนอาจารย์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาควิชาการ วิชาชีพและหน่วยงานภายนอก และการสร้างภาพลักษณ์ ให้สาขา คณะและสถาบัน

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้านการบริหาร ด้วยการอ่านตำราหรือเข้าอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงานแบบใหม่ กฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา กฎหมายและเนื้อหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ การเรียนรู้จากการทำงานของตัวเองจากการทำงานบริหารระดับต่างๆและปรับการทำงานตลอดเวลาปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมาก่อน การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตลอดเวลา เช่น ทักษะสื่อสาร ทักษะการบริหารคน และ การสร้างเครือข่ายกับภาควิชาการและภาควิชาชีพ เป็นต้น

วิธีพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะ และภาควิชา มีความเหมาะสมมาก/มากที่สุดและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ประกอบด้วย ให้โอกาสแก่คณาจารย์ในสาขาที่สนใจงานบริหารได้เรียนรู้การทำงานหรืออบรมด้านการบริหารตามลำดับขั้น เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับภาควิชาหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน ให้โอกาสแก่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทุกท่านในการผลิตเปลี่ยนกันขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแทนระบบสรรหาและแต่งตั้ง และกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดีคณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่เทียบเท่าให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์และตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์

วิธีการพัฒนาจากบทบาทของสถาบัน คณะ และภาควิชาอื่นๆ ได้แก่ มีระบบการพัฒนาอาจารย์สู่การเป็นนักบริหารด้วยการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพและสนใจงานบริหารมาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง มีระบบการพัฒนาผู้บริหารในตำแหน่งที่ต่อเนื่อง เช่น การอบรมหลักสูตร ให้ทุนไปอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานบริหารในต่างประเทศ การจัดประชุมโต๊ะกลมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานระหว่างที่บริหารด้วยกัน การกระจายอำนาจการบริหารมากขึ้น โดยมอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้โอกาสและการตัดสินใจได้เต็มที่เพื่อการพัฒนาทักษะการบริหารได้เต็มตามศักยภาพ การให้โอกาสการเติบโตในสายงานบริหารตามศักยภาพอย่างยุติธรรม และการมีโครงการจัดตั้งคณะนิเทศศาสตร์ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาความสามารถของอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้ง 55 ท่านเป็นหลัก ผสมกับคำตอบที่ได้จากการสรุปและอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และแนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร ตามประเด็นปัญหานำวิจัยข้อ 4 ทำให้สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย ให้สามารถพัฒนาด้านคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ได้ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 แสดงรูปแบบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย

บทที่ 6

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ข้อจำกัดในแง่ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม มีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ข้อจำกัดนี้จึงอาจส่งผลกระทบต่อการอธิบายสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาทั่วไปของคณะหรือสาขา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยในอนาคตอาจเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์โดยตรงจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ไปยังคณะหรือภาควิชาเพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามกลับคืนในจำนวนมากขึ้นทำให้ข้อค้นพบที่มีความสมบูรณ์ แม่นตรงมากขึ้น

2. บริบทในขณะของการศึกษาวิจัย อาจกล่าวได้ว่าอยู่ในช่วงเริ่มต้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทำให้หลายสถาบันยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน หรือระดับคณะโดยตรง การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ โดยปราศจากนโยบายหรือแผนพัฒนาที่ชัดเจนในทุกด้าน ทำให้ผู้บริหารคณะหรือภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์และอาจารย์ในสาขาเองยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่ครบถ้วนรอบด้าน ทำให้งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสาขายังมีช่องว่างที่ต้องการการศึกษาวิจัยซ้ำเมื่อบริบทสังคม เทคโนโลยีการศึกษา การเมือง และนโยบายของรัฐ และหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงานที่สนับสนุนทุนวิจัยระดับชาติ เช่น วช. สกว.เปลี่ยนแปลงไป

3. การวิจัยเรื่องนี้เน้นแนวทางการพัฒนาในเชิงนโยบายทั้งในระดับบุคคล าระดับคณะ และ ระดับสถาบันที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาแทบทุกด้าน ตั้งแต่การพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงาน ยกเว้นการพัฒนาในมิติเชิงจริยธรรม และครอบคลุมถึง สถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถเจาะลึกถึงเนื้อหา วิธีการพัฒนา และความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันไปของอาจารย์สาขาวิชา นิเทศศาสตร์แต่ละรุ่น ได้แก่ การเตรียมบุคลากรเข้าสู่การเป็นอาจารย์ อาจารย์รุ่นใหม่ อาจารย์รุ่นกลางและ อาจารย์รุ่นอาวุโส ซึ่งงานวิจัยครั้งต่อไปควรนำข้อจำกัดที่กล่าวมาใช้ในการศึกษาต่อยอด โดย อาจเจาะลึกเฉพาะมิติการพัฒนาแต่ละด้านที่กล่าวให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหา วิธีการพัฒนาที่ แตกต่างกันไปของอาจารย์สาขาวิชา นิเทศศาสตร์แต่ละกลุ่ม

4. จากการที่การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษาทั้งหมดที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถเจาะลึกถึงเนื้อหาของแต่ละ กลุ่มสถาบันที่มีบริบทความเป็นมาและพื้นฐานที่แตกต่างกันได้ละเอียด ซึ่งงานวิจัยครั้ง ต่อไปควรนำข้อจำกัดที่กล่าวมาใช้ในการศึกษาต่อยอด โดยอาจศึกษาการพัฒนาอาจารย์สาขา นิเทศศาสตร์ในมิติต่างๆ จำแนกตามประเภทสถาบัน ได้แก่ กลุ่มสถาบันรัฐในสังกัดทบวงฯ เดิม สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้เข้าใจสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการ พัฒนาอาจารย์ในสาขา ที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถาบันได้อย่างลึกซึ้งขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

1. อาจารย์ต้องพัฒนาทักษะการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ บริหารเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ควบคู่กับการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณวุฒิระดับสูงและการพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจนเป็น อันดับแรก จึงจะทำให้สามารถพัฒนาบทบาทความเป็นครู บทบาทความเป็นนักวิชาการ และ บทบาทความเป็นมนุษย์ ได้เป็นผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นครู โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอน ทักษะการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดการเรียนการสอนชั้นเรียนขนาดใหญ่ ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนในชั้นเรียนและสื่อการสอนทางไกลให้สอดคล้องกับพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษาคุณใหม่ การพัฒนาบทบาทความเป็นนักวิชาการด้วยการเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านภาษา เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ แนวคิดทฤษฎีและการเปลี่ยนแปลงของวิธีวิจัย ทั้งนี้เพื่อผลต่อการทักษะการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ และทักษะการใช้วิชาชีพเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้

ข้อเสนอแนะในระดับคณะ/หรือภาควิชา

1. คณะหรือภาควิชา ควรสร้างกลไกการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ที่เป็นองค์รวมนับตั้งแต่การดึงดูด สรรหา รักษา และพัฒนาอาจารย์ประจำ ให้มีความก้าวหน้าในบทบาททางวิชาชีพที่เท่าเทียมกัน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาอาจารย์ แผนพัฒนาอาจารย์แต่ละด้าน ระบบสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา รางวัลตอบแทน การยกย่องให้เกียรติ และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์อย่างชัดเจนเทียบเท่ากับการปฏิบัติภารกิจหลัก โดยมีมติการพัฒนาคอร์ให้ครอบคลุม มิติความเป็นครู มิติความเป็นนักวิชาการ และมิติเชิงจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์แต่ละคนสามารถกำหนดแผนพัฒนาตนเองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. คณะหรือภาควิชาด้านวิทยาศาสตร์ควรกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ วิชาชีพ และ คุณสมบัตินี้พื้นฐานสำหรับอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ การกำหนดกระบวนการ เกณฑ์ การคัดเลือกและประเมินผลอาจารย์ใหม่ที่มีมาตรฐานและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งมีแผนในการสร้างอาจารย์ใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะหรือภาควิชา ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาอคติในการคัดเลือก ระบบอุปถัมภ์ และเส้นสาย อันเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดศักยภาพในการพัฒนาด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในระยะยาว

3. คณะหรือภาควิชา ควรกำหนดให้การพัฒนาอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหรือคุณลักษณะงาน (job description) ที่อาจารย์ทุกคนต้องปฏิบัติ เสมือนเป็นวิธีการทำงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติงาน (work plan) ที่อาจารย์แต่ละคนต้องทำเป็นปกติ พร้อมกับมีการรณรงค์ให้อาจารย์เห็นความสำคัญและคุณค่าของการพัฒนาที่จะเกิดกับตนเอง นักศึกษา สาขาคณะ สถาบัน และศาสตร์สาขาในศาสตร์เป็นหลักมากกว่าการบังคับ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้าน หรือทำแบบไม่เต็มใจ จนก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

4. คณะหรือภาควิชาควรมีหน่วยพัฒนาอาจารย์สาขาในศาสตร์ เพื่อรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการวางแผน การวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในสาขา การกำหนดรูปแบบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาอาจารย์ การจัดกลไกสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ การวัดและประเมินผลการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกมิติ ตลอดจนการประสานระหว่างทิศทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับคณะหรือภาควิชา และความต้องการในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพของอาจารย์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบันทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

ทั้งนี้การตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์สาขาในศาสตร์ในระดับคณะหรือภาควิชา อาจเริ่มต้นด้วยการที่กรรมการบริหารสาขาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในหน่วยพัฒนาอาจารย์ระดับสถาบัน ทั้งนี้เพื่อร่วมนำเสนอความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์ในสาขาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเอกลักษณ์และธรรมชาติของสาขาในศาสตร์ ขณะที่คณะก็อาจจัดตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมารับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ในสาขาโดยความดูแลของรองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อสร้างจุดเริ่มต้นในการพัฒนาอาจารย์สาขาในศาสตร์ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 7 ด้าน อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ 1) มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพในศาสตร์ 2) มีความรู้แบบสหสาขาวิชา ความรอบรู้และเท่าทันเหตุการณ์ 3) มีความใส่ใจในการทำบทบาทนักวิชาการ 4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5) มีจิตวิญญาณความเป็นนักในศาสตร์ 6) มีความรู้ ทักษะ และความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และ 7) มีความรู้และทักษะการสื่อสารการสอน โดยเนื้อหาที่ควรเร่งพัฒนาอาจารย์ในสาขา ได้แก่ ความเป็นครู การพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านทฤษฎี การวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ทักษะและความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะการสื่อสารการสอนและการนำเสนอที่น่าสนใจ การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุน การสร้างสรรค์และเผยแพร่ผลงานวิชาการรูปแบบต่างๆ การสร้างความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติการหลักโดยเฉพาะขอบเขตการให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมโดยใช้องค์ความรู้ด้านในศาสตร์ให้ชัดเจน การจัดอบรมให้ความรู้และสร้าง

ความมั่นใจในการให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการสร้างความรักและความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพที่จะเกิดต่อตนเอง นักศึกษา สาขา คณะและสถาบัน

5. คณะหรือภาควิชา ควรนำเทคนิคการพัฒนาอาจารย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้ควบคู่กันเพื่อเสริมสร้างความรู้และบรรยากาศการพัฒนาที่มากกว่าปล่อยให้เป็นบทบาทของอาจารย์ในสาขาเพียงลำพัง โดยใช้เทคนิคการพัฒนาโดยตรงหรือการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีผลโดยตรงต่อการทำงาน เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดบรรยาย การสัมมนา การจัดให้มีการศึกษาดูงานการเรียนการสอนสาขานิเทศศาสตร์ของสถาบันในประเทศและต่างประเทศ สมาคมและองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ที่สัมพันธ์ การให้คำปรึกษาหรือการให้ข้อติชม การเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบใหม่ ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ใหม่ๆ เช่น การขอตำแหน่งทางวิชาการและการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ส่วนเทคนิคการพัฒนาทางอ้อม เป็นการหาวิธีการที่จะทำให้อาจารย์ตนเองได้รวดเร็วมากขึ้น เช่น การให้ความสนใจและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในสาขาหรือคณะที่เอื้อต่อการพัฒนาบทบาททางวิชาการและวิชาชีพทุกด้าน การมีมาตรการจูงใจทั้งผู้พัฒนาและผู้มีส่วนช่วยเหลือการพัฒนาของเพื่อนอาจารย์ เช่น การมีระบบยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นหรือมีการพัฒนาตนเองภายในสาขาหรือคณะอย่างชัดเจน การยกย่องให้รางวัลหรือค่าตอบแทนแก่อาจารย์อาวุโสที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงในการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และชี้แจงผลการประเมินพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการทำงานในอนาคตที่ชัดเจน ตลอดจนการมีระบบสนับสนุนแก่อาจารย์ในการพัฒนาตนเอง เช่น เวลา งบประมาณ การจัดตารางสอน การลดภาระงานสอน การมีระเบียบการลาพักเพื่อการวิจัยหรือสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

6. คณะหรือภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการสื่อสารของสาขาและภาควิชา โดยเฉพาะการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างจริงจังมากขึ้น ได้แก่ การที่ผู้บริหารคณะและสาขาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพในสายวิชาการ สายงานบริหาร และมิติเชิง คุณธรรม จริยธรรม การจัดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่างคณาจารย์ การจัดให้มีระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ และการถอดบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ การจัดให้การพัฒนาอาจารย์เป็น

วาระการประชุมอาจารย์ของสาขาหรือคณะ การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสองทางผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความสำเร็จของอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

7. คณะหรือภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขานิเทศศาสตร์ ควรเร่งสร้างเครือข่ายการสื่อสารเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ และเครือข่ายการสื่อสารกับสมาคมและองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์ เพื่อการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ เช่น การผลิตและเตรียมบุคลากรเข้าสู่วิชาชีพ การเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ใหม่ของสาขา การเตรียมผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ การพัฒนาบทบาทวิชาชีพของอาจารย์ประจำสาขานิเทศศาสตร์ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก การร่วมกันกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ และงานวิจัย การเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และนำเสนอผลงานวิชาการ และการพัฒนาบทบาทวิชาชีพอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์รูปแบบต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาสาขานิเทศศาสตร์ให้แข็งแกร่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในระดับสถาบัน

1. กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนา แผนพัฒนาบทบาททางวิชาการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก ที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม และสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาอาจารย์ให้ทั่วถึงเพื่อการวางแผนพัฒนาอาจารย์ได้อย่างสอดคล้องกันในทุกระดับ
2. นำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาอาจารย์ เพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ขวัญกำลังใจ โอกาสและความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ที่เท่าเทียมกัน โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารต้องมีความจริงจังในการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ทุกด้าน การปรับระเบียบและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ทุกด้านที่ชัดเจนและเป็นธรรมโดยเฉพาะเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ การให้ทุนและเวลาที่ให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาตนเองทุกด้านตามศักยภาพ การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์

ที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการออกแบบ วางแผน และปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติต่ออาจารย์ทุกระดับที่เท่าเทียมกัน และ การกระจายอำนาจการบริหารโดยเฉพาะด้านงบประมาณไปสู่คณะเพื่อความคล่องตัวในการพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น

3. พัฒนากลไกการบริหารจัดการ ระบบสนับสนุน และมาตรการให้แรงจูงใจ ที่เอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ โดยกลไกการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การวางกลไกที่เชื่อมโยงการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำวัน การมีระบบให้เกียรติ (honor system) ยกเลิกการลงเวลาเข้า-ออกการปฏิบัติงาน การให้ทุน การมีระเบียบการลาพักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การลดภาระงาน ระบบฐานข้อมูลการวิจัย การจัดหาพี่เลี้ยง บุคลากรสนับสนุน ห้องทำงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาทุกด้านที่พอเพียงและครบวงจร ส่วนมาตรการให้แรงจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ การปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล และการยกย่องให้เกียรติ สำหรับอาจารย์ที่มีผลงานการพัฒนาตนเองทุกด้าน เป็นต้น

4. พัฒนาระบบการสื่อสารองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ครอบคลุมทั้งในมิติของการพัฒนาระบบการเผยแพร่ข่าวสารและการจัดการความรู้ การพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อการยกย่องและให้กำลังใจ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ และการสร้างเครือข่ายการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความร่วมมือ ความยอมรับในการพัฒนาตนเองทุกด้านและการช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนาซึ่งกันและกันของอาจารย์ภายในสถาบัน

5. จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ใหม่และอาจารย์ประจำที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการวางแผน การวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ การกำหนดรูปแบบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาอาจารย์ การจัดกลไกสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์แต่ละด้านที่ครบวงจร ตลอดจนการวัดและประเมินผลการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยประสานระหว่างทิศทางการพัฒนาสถาบัน คณะหรือภาควิชา และความต้องการในการพัฒนาบทบาทวิชาชีพของอาจารย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย โดยมีอาจารย์จากสาขาต่างๆ เข้ามาเป็นกรรมการ

ข้อเสนอแนะต่อ สกอ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาสำหรับพัฒนาบทบาททางวิชาชีพของอาจารย์ทุกสาขานับตั้งแต่แรกเข้าเป็นอาจารย์ใหม่ และอาจารย์ในระบบ กำหนดมาตรฐานการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวมและมาตรฐานการพัฒนาอาจารย์แต่ละสาขา การวางระบบ แผน หลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวมและเฉพาะสาขาต่างๆ การวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลและหาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับสาขานิติศาสตร์ และสาขาวิชาต่างๆ ได้แก่ อาจารย์ หลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลงานวิชาการ พร้อมกับมีระบบคลังสมองอาจารย์อาวุโสของสาขาต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญและเกียรตินายงาน ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาอาจารย์รุ่นหลัง

2. สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ควบคู่กับการกำหนดนโยบายและระบบสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งสามารถจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากรในระบบทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนวิชาการโดยคณะกรรมการบริหารควรมาจากตัวแทนของคณะหรือภาควิชา ทั้งนี้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน และเครือข่ายการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในระดับประเทศอย่างเป็นระบบ ส่วนการแก้ปัญหาในระยะยาวนั้น สกอ. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และสถาบันอุดมศึกษา ควรได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐานการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในภาพรวม มาตรฐานการพัฒนาอาจารย์แต่ละสาขา ระเบียบและงบประมาณที่เอื้อให้สามารถจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในระดับสถาบัน และจ่าหน้าวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์สูงเป็นผู้รับผิดชอบการวางระบบ แผน กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ และการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและหาแนวทางการพัฒนางานนี้ โดยมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเช่นเดียวกับอาจารย์

3. ให้ความสำคัญกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของนักศึกษาในสาขา และมีระบบควบคุมให้สถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร โดยเฉพาะในประเด็นของสัดส่วนอาจารย์ประจำและนักศึกษา เพื่อลดปัญหาการรับนักศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่าคำนึงถึงคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพบัณฑิต และคุณภาพของอาจารย์

4. หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและการทำโครงการบริการวิชาการแก่สังคม เช่น สสส. สวรส. วช. สกว. เป็นต้น ควรให้โอกาสแก่อาจารย์สาขานิเทศศาสตร์และสาขาต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เท่าเทียมกัน มากกว่า การกำหนด เงื่อนไขที่ให้โอกาสแก่อาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ ตำแหน่งบริหาร หรือมีอาจารย์อาวุโสเป็นผู้รับรองเป็นหลัก รวมทั้งบรรจุประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ระดับ อุดมศึกษาทั้งในภาพรวมและทุกสาขาไว้ในกรอบการวิจัยแห่งชาติเพื่อ สร้างความตื่นตัวในการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับภาควิชา คณะ สถาบัน และ ระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อประเด็นการวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านนิเทศศาสตร์เฉพาะแขนงหรือเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่งที่เปิดสอนในประเทศไทย เช่น แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาโฆษณา สาขาการประชาสัมพันธ์ สาขาสิ่งพิมพ์ สาขาการถ่ายภาพนิ่งและภาพยนตร์ เป็นต้น
2. ศึกษาเฉพาะประเด็นการสื่อสารในองค์กรที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการควบคู่กัน หรือนำตัวแปรด้านการสื่อสารด้านอื่นๆ มาศึกษา อาทิ การสร้างเครือข่ายการสื่อสาร การศึกษากลยุทธ์การสื่อสาร และกระบวนการสื่อสารในการหล่อหลอมการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ในสาขา การสื่อสารในการสอนงาน การสื่อสารเพื่อสร้างความยอมรับและส่งเสริมบรรยากาศการพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น
3. ศึกษาเฉพาะรูปแบบ แนวทางการประเมินผล และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในภาพรวมและเฉพาะแขนง ตลอดจนกลยุทธ์การสื่อสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์

4. ศึกษาเฉพาะกลุ่มอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในแต่ละช่วงอายุ (teacher career cycle-phases) เช่น กลุ่มอายุรุ่นใหม่ กลุ่มอายุรุ่นกลาง หรือกลุ่มอายุอาวุโส ทั้งในส่วนของอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ

5. ศึกษาเฉพาะมิติการพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ มิติความเป็นครู หรือมิติความเป็นนักวิชาการ โดยเน้นเจาะลึกการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการกิจด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงาน มิติเชิงคุณธรรม จริยธรรม หรือมิติความเป็นคน (person) และมิติการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนต่อสภาพปัญหา ปัญหาอุปสรรคการพัฒนา และแนวทางการพัฒนามากขึ้น เช่น การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเรียนการสอน การพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ และการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ เป็นต้น

6. ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างเนื้อหาหลักสูตรและเทคนิควิธีการทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ มิติการสอน มิตินักวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจหลักแต่ละด้าน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นมิติสำคัญที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ ได้ และ

7. ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยเจาะลึกเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัย เช่น กลุ่มมหาวิทยาลัยสี่ปี (4-year university) และมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ (liberal Arts University) กลุ่มมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง มหาวิทยาลัย comprehensive กลุ่มมหาวิทยาลัยด้านการสอน กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550) เพื่อผลต่อการพัฒนาอาจารย์ได้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันที่ชัดเจนขึ้น

8. นำประเด็นคำตอบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาที่มีคะแนนความเหมาะสมมากในลำดับต้นๆ แต่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย ที่ปรากฏในผลการศึกษามาศึกษาวิจัยต่อเพื่อค้นหามาตรการ เกณฑ์ หรือวิธีการที่ทำให้แนวทางดังกล่าวบังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เกณฑ์การปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมสำหรับสาขานิเทศศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานการให้บริการวิชาการกับสังคมที่พึงประสงค์สำหรับอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ แนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างนักวิชาการ

และนักวิชาชีพ แนวทางการสร้างเครือข่ายวิชาการสาขานิติศาสตร์ในระดับประเทศ และระดับนานาชาติต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะต่อวิธีการวิจัย

1. ศึกษาแบบต่อเนื่องระยะยาว (longitudinal study) นับตั้งแต่เข้ามาเป็นอาจารย์ใหม่มากกว่าการศึกษาแบบครั้งเดียว (one-shot study)
2. ใช้การวิจัยเฉพาะกรณี (case study) โดยเลือกศึกษาสถาบันอุดมศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือศึกษาเจาะกลุ่มมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย มหาวิทยาลัยเน้นการสอน ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาอาจารย์ที่แตกต่างกัน เลือกศึกษาภาควิชา/คณะ/สถาบันที่มีระบบการพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจน หรือศึกษาอาจารย์สาขานิติศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพในด้านต่างๆ เช่น ความสำเร็จในการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ ผู้ที่ได้รับรางวัลอาจารย์ผู้สอน หรืออาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น เป็นต้น
3. นำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบอื่นในการหาคำตอบ เช่น การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเชิงลึกที่ชัดเจนมากขึ้น
4. ศึกษาอนาคตภาพของการพัฒนาอาจารย์สาขานิติศาสตร์ในประเทศไทย ในมุมมองนักวิชาการสาขานิติศาสตร์ สาขาการศึกษา และมุมมองของนักวิชาชีพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมล ฉายาวัดมนะ. (13 พฤศจิกายน 2549). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. สัมภาษณ์.

กล้า ทองขาว. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2546). "มหาวิทยาลัยในอุดมคติ: แนวคิดและหลักการจัดโครงสร้างการบริหาร." วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 16(2): 52.

กฤษณา ชูติมา. (2528). "มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์" ประมวลบทความทางวิชาการ: แนวคิดทั่วไปด้านการสอน. กรุงเทพฯ: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา มีศิลป์วิทย์. (7 กรกฎาคม 2549). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สัมภาษณ์.

กิติมา สุรสนธิ. (23 สิงหาคม 2549). รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สัมภาษณ์.

เกศราพร ทองพุ่มพุกษา. (19 กรกฎาคม 2549). หัวหน้าสาขานิเทศศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยคริสเตียน. สัมภาษณ์.

เกศกานดา จาตุรงค์โชค. (2 สิงหาคม 2549). รองคณบดีฝ่ายบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สัมภาษณ์.

เกษม วัฒนชัย. (2546). การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ. โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

เกษม วัฒนชัย. (2546). การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. สัมภาษณ์ สกศ. อันดับที่ 173/2545. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (กรกฎาคม 2541). "มหาวิทยาลัยกับการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ. ข่าวสารสำนักหอสมุดกลาง: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 20(3): 7-11.

ชนิษฐา สมร่วง. (5 มิถุนายน 2550). ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย มจร. เทพสตรี และอดีตประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์. สัมภาษณ์.

คมสัน รัตนสิมากุล และคณะ. (2547). แนวโน้มหลักสูตรนิเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมปท. (อัตสำเนา).

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2548). ยุทธศาสตร์และการปฏิรูปอุดมศึกษา ไทย. แหล่งที่มา: <http://www.onec.go.th/udom/stage/stage08.html>[23/12/2548]
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2548). เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548. และ แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548. กลุ่มรับรองมาตรฐานการศึกษาและการเทียบคุณวุฒิ สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา มีนาคม 2548 (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2548). ร่างโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ระยะที่ 1 (2549-2554). แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th>[28/12/2548]
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565). แหล่งที่มา: www.knit.or.th[17/10/2550]
- คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย. (2533). สาระสำคัญของผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ. 2533-2547). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2528). “การอุดมศึกษากับการพัฒนาประเทศ: การประเมินเชิงวิเคราะห์และการเสนอทิศทางการใหม่”. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ วันที่ 5 มิถุนายน 2528 ณ อาคารวิทยพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จาตุรงค์ พรหมมณี. (11 สิงหาคม 2549). อาจารย์โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สัมภาษณ์.
- จูไรรัตน์ พงศาภิชาติ. (1 มกราคม 2549). “สู่ปีจอ ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงและฝ่าฟันของมหาวิทยาลัยไทย-แอดมิสชันส์-กรอ ม-นอกระบบ-เปิดเสรี”. มติชน: 7 ใน สรุป 26 ข่าวการศึกษาเหลือवलหลังแลหน้า 2549 ในสายตาสื่อมวลชน แหล่งที่มา: http://www.moe.go.th/jarawporn/sum_newsMOE48/p11.htm[26/1/2549]
- จินตนา มนเทียรวิเชียรฉาย. (9 สิงหาคม 2549). คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. สัมภาษณ์.

- ชุดโครงการสื่อสารเพื่อชุมชน. แหล่งที่มา [http://www.trf.or.th/research/issue_webasp?code_issue=SOC&issue_name=สภาวะแวดล้อมทางสังคม\[20/02/2006\]](http://www.trf.or.th/research/issue_webasp?code_issue=SOC&issue_name=สภาวะแวดล้อมทางสังคม[20/02/2006])
- ชูศักดิ์ เพรสคอปท์. (29 พฤษภาคม 2550). หัวหน้าหลักสูตรนิเทศศาสตร์ สำนักวิชา
สารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. สัมภาษณ์.
- ดวงตา พิริยานนท์. (18 กรกฎาคม 2549). หัวหน้าคณะวิชาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (วิทยาเขตพณิชยการพระนคร).
สัมภาษณ์.
- ดวงทิพย์ เจริญรุทซ์. (27 มิถุนายน 2549). รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต.
สัมภาษณ์.
- ดรุณี หิรัญรักษ์. (21 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
สัมภาษณ์.
- ดุษฎี ศรีวังคำ. (12 มิถุนายน 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
สัมภาษณ์.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก. สหาย
บล็อกและการพิมพ์.
- ทิพวรรณ จันทรสถิตย์. (2546). ความพึงพอใจของคณาจารย์และบุคลากรในการจัดและบริหาร
สถาบันราชภัฏธนบุรี. บทความวิจัยนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ
- ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์. (2546). รูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน
สถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ ปิ่นทอง. (29 มกราคม 2550). รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา และอาจารย์ประจำ
โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
สัมภาษณ์.
- ธีระพันธ์ ชนาพรพน. (26 กรกฎาคม 2549). อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สัมภาษณ์,
ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. (2547). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการสายวิชาการ สาย ก.)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. แหล่งที่มา: [http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/
ps_admin/position/say_1.htm](http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/ps_admin/position/say_1.htm) [22/10/2548]

- นลินี เสาวภาคย์. (3 สิงหาคม 2549). ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ และอาจารย์โปรแกรม
 วิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. สัมภาษณ์.
- นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์. (25 กรกฎาคม 2549). ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และอาจารย์
 ประจำโปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. สัมภาษณ์.
- บดินทร์ เดชาบุรณานนท์. (9 สิงหาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 เซนต์จอห์น. สัมภาษณ์.
- บัณฑิต ทิพากร (2550). "การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา." ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์
 (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา. กรุงเทพฯ:
 เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- บุหงา ชัยสุวรรณ. (22 สิงหาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ. สัมภาษณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:
 สุวีริยาสาส์น.
- บุญเสริม วิสกุล และคณะ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดระบบงบประมาณและ
 การลงทุนเพื่ออุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.
- บุษบา สุธีธร. (17 กรกฎาคม 2549). หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมาธิราช. สัมภาษณ์.
- ประภาวดี สืบสนธิ์. (16 พฤศจิกายน 2549). คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีสุรนารี. สัมภาษณ์.
- ปิติพร ถาวรสุข. (2534). การศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์นิเทศศาสตร์
 ในวิทยาลัยครู: ศึกษาเฉพาะกรณีสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542). ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกใน
 ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พงศ์ภัทร อนุมัตริราชกิจ. (27 มิถุนายน 2549). ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ
 อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. สัมภาษณ์.
- พรพิมล เฉลิมมีประเสริฐ. (1 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะวิทยาการจัดการและอาจารย์ประจำ
 โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สัมภาษณ์.

- พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต). (2528). ปัจฉิมกถา ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง การอุดมศึกษากับการพัฒนาประเทศ: การประเมินเชิงวิเคราะห์และการเสนอ ทิศทางใหม่. วันที่ 5 มิถุนายน 2528 ณ อาคารวิทยพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พัชราภรณ์ เกษะประกร. (8 สิงหาคม 2549). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สัมภาษณ์.
- เพ็ญณี แนนรท และคณะ. การสังเคราะห์งานวิจัยและทิศทางการวิจัยในอนาคต. แหล่งที่มา: http://www.onec.go.th/publication/synthesis_4701/abstract_synthesis4701.html [22/9/2550]
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2546). กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. “การเรียนรู้ที่มีวิจัยเป็นฐาน”. ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวินิจฉัย อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. “หน่วยพัฒนาคณาจารย์: แนวคิดและวิธีดำเนินการ”. ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวินิจฉัยอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2550). “การพัฒนาคณาจารย์: ก่อนจะมาถึง ควอท.” ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวินิจฉัยอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ไพศาล อินทสิงห์. (13 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. สัมภาษณ์.
- ภักดี ขจรไชยกุล. (25 กรกฎาคม 2549). ประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สัมภาษณ์.
- มहितล, มหาวิทยาลัย. (2539). บริการวิชาการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข อาเซียน.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. (2545). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แหล่งที่มา: [http://www.mua.go.th/plan9/plan9pdf\[27/12/2548\]](http://www.mua.go.th/plan9/plan9pdf[27/12/2548])
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. (2544). สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2535-2542. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

- มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย. (2543). คู่มือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. แหล่งที่มา: <http://www.pd.msu.ac.th/inf/stadardjob-teacher.pdf>. วันที่ 25/12/2005
- มานิต บุญประเสริฐ. (2550). การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิกหวานกราฟฟิค จำกัด
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มาริษา สุจิตวนิช. (10 มิถุนายน 2549). อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม .สัมภาษณ์.
- เมตตา ดีเจริญ. (16 พฤศจิกายน 2549). ประธานโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.สัมภาษณ์.
- เยาวภา บัวเวช. (18 มิถุนายน 2549). ประธานโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สัมภาษณ์.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,สำนักงาน. กลุ่มงานจัดการประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา. (2548). สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษา (มกราคม 2548). แหล่งที่มา: [http://www.onesqa.or.th/th/profile/uni0148pdf \[27/12/2548\]](http://www.onesqa.or.th/th/profile/uni0148pdf[27/12/2548])
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,สำนักงาน. กลุ่มงานประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา. (2548). ร่างมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา (วันที่ 20 กรกฎาคม 2548). แหล่งที่มา: [http://www.onesqa.or.th/th/profile/indicator_edu_200748.pdf\[27/12/2/th548\]](http://www.onesqa.or.th/th/profile/indicator_edu_200748.pdf[27/12/2/th548])
- ราชภัฏอุบลราชธานี ,มหาวิทยาลัย.(มปป.). บันทึกภาระงาน (ภาคปกติ) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. แหล่งที่มา: [http://www.riubon.ac.th\[27/12/2006\]](http://www.riubon.ac.th[27/12/2006])
- รุ่งศักดิ์ ศิวาชัย. (22 สิงหาคม 2549).หัวหน้าสาขาวิชานิติศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. สัมภาษณ์.
- รุจิระ โจรนประภายนต์. (2 สิงหาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สัมภาษณ์
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ข้อเสนอยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย. สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 13/2548 แหล่งที่มา: [http://www.onec.go.th\[27/11/2007\]](http://www.onec.go.th[27/11/2007])

- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2548-2551). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). สถานการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา. สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 13/2548 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. แหล่งที่มา: <http://www.onec.go.th> [27/11/2007]
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ: บริษัท ออฟเซ็ท เพรส จำกัด.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2534 มีนาคม-เมษายน). “มหาวิทยาลัยกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” สารพัฒนาคณาจารย์. 4(2): 10.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลย์ลักษณ์, มหาวิทยาลัย. (2548). คู่มือพนักงาน มหาวิทยาลัยวัลย์ลักษณ์. แหล่งที่มา: <http://dp.wu.ac.th/handbook.pdf> [27/12/2006]
- วิวัฒน์ชัย อัดถากร. (2528). “สถาบันอุดมศึกษาไทยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง การอุดมศึกษากับการพัฒนาประเทศ: การประเมินเชิงวิเคราะห์และการเสนอทิศทางการพัฒนาใหม่. วันที่ 5 มิถุนายน 2528 ณ อาคารวิทย์พัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2546). สามทศวรรษทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พฤษภาคม.
- วิทยาธร ท่อแก้ว. (17 กรกฎาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. สัมภาษณ์.
- วิริยะ กลิ่นเสาวคนธ์. (7 มิถุนายน 2550). ประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สัมภาษณ์.
- วิษย์ รักเยี่ยมสะอาด. (4 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สัมภาษณ์.
- วิษณุ สุวรรณเพิ่ม. (3 สิงหาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สัมภาษณ์.
- ศราวุธ สีดี. (2547). ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศรุตตา ชัยสุวรรณ. (2549) “ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน”. ใน รวมบทความในการประชุมนำเสนอผลงานวิชาการบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 7. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2548). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวาวุธ ไพรีพินาศ. (7 กรกฎาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สัมภาษณ์.
- ศรีธรรม ใจนัสสุนัน. (29 มกราคม 2550). หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ. สัมภาษณ์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2548). แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2548. แหล่งที่มา: [http://www.ubu.ac.th/~inforeducation/curriculum/new_pragad/4.pdf-\[23/12/2548\]](http://www.ubu.ac.th/~inforeducation/curriculum/new_pragad/4.pdf-[23/12/2548])
- สงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัย. (2537). คู่มือบริการวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมเกียรติ อ่อนนิมิต. (12 เมษายน 2550). สัมภาษณ์โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แหล่งที่มา: [http://www.onec.go.th\[10/11/2550\]](http://www.onec.go.th[10/11/2550])
- สมควร กวียะ. (21 มิถุนายน 2549). และ 26 มิถุนายน 2549. คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก. สัมภาษณ์.
- สมพล วันตะเมธ. (4 สิงหาคม 2549). หัวหน้าสาขาสื่อสารมวลชน ภาควิชาศิลปนิเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สัมภาษณ์.
- สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์. (17 มิถุนายน 2549). รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และ อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สัมภาษณ์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์จำกัด.
- สุกัญญา บุรณเดชาชัย. (2531). แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนนิเทศศาสตร์ในวิทยาลัย. คุรุ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุกัญญา บุรณเดชาชัย. (13 มิถุนายน 2550). หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์.
- สุขสมาน ยอดแก้ว. (12 กรกฎาคม 2549). รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สัมภาษณ์.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2538). การบริหารและการพัฒนาองค์การ. เอกสารชุดการ สอน หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สุขภา วสุนันท์. (4 สิงหาคม 2549). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข. สัมภาษณ์.
- สุดาพร ลักษณะียนาวิน (2550). “แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสังคมฐานความรู้.” ใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการ พัฒนา. กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา แห่งประเทศไทย.
- สุทัศน์ บุรีภักดี. (24 กรกฎาคม 2549). ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ และอดีตคณบดี คณะเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สัมภาษณ์.
- สุภางค์ นันตา. (30 พฤษภาคม 2550). รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และ อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. สัมภาษณ์.
- สุมาลี ชีโนกุล. (2548). “การเรียนการสอนในห้องเรียนขนาดใหญ่: อุปสรรคและทางเลือกที่ ทำทาย.” ใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (บก.) (2550). อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร ระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร. 2545. หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภักดิ์ แอนด์พริ้นติ้ง.
- สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร. (7 ธันวาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะวารสารศาสตร์และ สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สัมภาษณ์.
- เสกสรร สายสีเสด. (31 พฤษภาคม 2550). ประธานโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี. สัมภาษณ์.
- เสรี วงษ์มณฑา. (13 ธันวาคม 2549). ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต และ ผู้อำนวยการโครงการปริญญาเอกสาขาการจัดการการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนดุสิต. สัมภาษณ์.

เสนห์ จามริก (2537). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย บทวิเคราะห์เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

“สื่อมวลชนไทยภายใต้กระแสการปฏิรูป” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี 2545.

จัดโดยคณะกรรมการความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพสื่อมวลชน (กวส.)

สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ และสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

ร่วมกับ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วันพฤหัสบดีที่ 29- วันศุกร์ที่ 30 สิงหาคม 2545.

“หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์” (มปป.) แหล่งที่มา: [http://www.pd.](http://www.pd.msu.ac.th[25/12/2005])

[msu.ac.th\[25/12/2005\]](http://www.pd.msu.ac.th[25/12/2005])

หนึ่งหทัย ขอมผลกลาง. (2538). พัฒนาการของการศึกษาและฝึกอบรมด้านนิเทศศาสตร์ในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน

ภาควิชาการสื่อสารมวลชน. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หนึ่งหทัย ขอมผลกลาง. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง แนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรนิเทศศาสตร์

ในประเทศไทย. โดยทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (อัด

สำเนา)

หนึ่งหทัย ขอมผลกลาง อุบลวรรณ ปิติพัฒน์ โชษิต และ นฤมล ใจดี (2548). “การศึกษาและองค์

ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์”. หน้า 1-51 ใน ๔๐ ปี หยั่งรากฝากใบ นิเทศศาสตร์กับ

สังคมไทย. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ วันพุธที่ 6 กรกฎาคม 2548 ณ ห้อง

ประชุมสภานิเทศ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

อมรชัย ตันติเมธ, กมล สูดประเสริฐ และ นิพนธ์ สุขปริดี (2548). “แนะพัฒนาอจ.มหา’ลัย เป็น

วาระแห่งชาติ”. เดลินิวส์ ฉบับประจำวันจันทร์ที่ 1 ส.ค. 48 , แหล่งที่มา:

http://digital.lib.kmutt.ac.th/news_content.php?n_id=283 [12/10/2550]

อมรวิทย์ นาคทรรพ. (2539). ความฝันของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

อมรวิทย์ นาคทรรพ. (2544). ความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในรอบทศวรรษ. งานวิจัยใน

โครงการจัดประชุมโต๊ะกลมไทย-อเมริกัน ว่าด้วยการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ศึกษาและ

การปฏิรูปอุดมศึกษา สนับสนุนโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

มีนาคม พ.ศ. 2544.

อดุลย์ วิริยะเวชกุล. (2541). สะท้อนแนวคิดการศึกษาไทย: ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อติคม ฤกษ์บุตร. (ผู้แปล). (2547). “รูปแบบของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในระบบ การศึกษาระดับอุดมศึกษา”. รายงานการวิเคราะห์สถานภาพการใช้ Ict ใน สถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ. (อัดสำเนา).
- อรุณมาศ เตชะนิเวศน์. (13 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยโยนก. สัมภาษณ์.
- อารยา สวัสดิ์ไชย. (9 มิถุนายน 2550). คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สัมภาษณ์
- อารีรัตน์ เรืองกำเนิด. (4 มิถุนายน 2550). หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี. สัมภาษณ์.
- อิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ. (25 พฤษภาคม 2550). คณบดีคณะวิทยาการสื่อสาร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. สัมภาษณ์.
- อุทัย ยะวี. (26 กรกฎาคม 2549). อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์. สัมภาษณ์.
- อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (12 มิถุนายน 2549). ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสยาม. สัมภาษณ์.
- อุไรวรรณ ธนสถิต (มกราคม-เมษายน 2540). “ในแวดวงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. วารสาร มกค. 17(1): 52-55.
- อุษา บิ๊กกินส์. (20 มิถุนายน 2549). ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาขานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สัมภาษณ์.

ภาษาอังกฤษ

- Amant, K.ST. (2003). Expanding Internships to Enhance Academic-Industry Relations: A Perspective in Stakeholder Education. Journal of Technical Writing and Communication 33(3):231-241.
- Asford, S.J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. Journal of Applied Behavioral Science 24:19-36.
- Asford, S.J., & Cummings, L.L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies for creating information. Organizational Behavior and Human Performance 32: 370-398.
- Auer, J.J. (October 1982). Faculty development in speech communication: issues surrounding the retirement phase. Journal of the Association for Communication Administration p24-27.[on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete (ANAC00500) [20/01/2006]
- Altbach, P.G. (2001). Higher Education and the WTO: Globalization run amok. International Higher Education. Spring.
- Barker, A. (2003). Faculty development for teaching online: educational and technological issues. The Journal of Continuing Education in Nursing 34(6), November-December:273-278.
- Barker, L.L. (1989). Perspectives on communication instruction from a representative of two early doctoral programs in communication education. Communication Education 38, October: 345-349. [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete[20/01/2006]
- Barker, R.T & Camarata, M.T.(October 1998). The Role of Communication in Creating and Maintaining a Learning Organization: Preconditions, Indicators, and Disciplines. The Journal of Business Communication 35(4): 443-467.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist 37. 122-147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Bandura, A., & Jourden, F. (1991). Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology* 60: 941-951.
- Benson, T.W. (1994). Electronic-Network Resources For Communication Scholars. *Communication Education* 43(April):120-142.
- Boice, R. (1992). *The new faculty member*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Camblin, L.D., & Steger, J.A. (2000). Rethinking faculty development. *Higher Education* 39: pp. 1-8, [on-line serial], Available from: [www.EBSCOhost](http://www.EBSCOhost.com) Academic Search Premier[27/12/2005]
- Cameron, K.S., Freeman, S.J., & Mishra, A.K. (1993). Downsizing and redesigning organizations. In G.P. Huber & W.H. Glick (Eds.), *Organizational change and redesign* (pp.19-63), New York: Oxford University Press.
- Clay, M. (1999, February). Development of training and support programs for distance education instructor. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 2(3). Retrieved August 8, 2003, Available from:<http://www.westga.edu/~distance/clay23.html> [2005, November 10]
- Comer, D.R. (1991). Organizational newcomers' acquisition of information from peers. *Management Communication Quarterly* 5: 64-89.
- Comm, C.L. and Mathaisel, D.F.X. (2003). A case study of the implications of faculty workload and compensation for improving academic quality. *The International Journal of Educational Management* 17/5: 200-213. [on-line serial], Available from: emeraldinsight.com/0951-354X.htm[27/12/2006]
- Cotton, J.L. (1993). *Employee involvement: Methods for improving performance and work attitudes*. Newbury Park, C.A: Sage.
- Cotton, J.L., Vollrath, D.A., Froggatt, K.L., Lengnick-Hall, M.L., & Jennings, K.R. (1988). Employment participation: Diverse forms and different outcomes. *Academy of Management Review* 13: 8-22.

- Coulson, D.C. (1990). Effects of media consulting on faculty performance. Journalism Educator Autumn. [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete[20/01/2006]
- Covin, T.J., & Kilmann, R.H. (1990). Participant perceptions of positive and negative influences on large-scale change, Group and Organizational Studies 15: 233-248.
- Darling, A.L. 2003. Scholarship of Teaching and Learning in Communication: New Connections, New Directions, New Possibilities. Communication Education 52(1). January: 47-49.
- Doest, L.T., Maes, S., Gebhardt, W.A., and Koelewijn, H. (2006). Personal Goal Facilitation through Work: Implications for Employee Satisfaction and Well-Being. Applied Psychology: An International Review 55(2): 192-219.
- Douglas, H. (2000). Professional Development for English Faculty: Problems and Issues. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council of Teachers of English (90th, Milwaukee, WI, November 16-21). [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Academic Search Premier ED 449514 [27/12/2005]
- Eccles, J.S., & Wigfield, A. (2002). Motivational Beliefs, Values, and Goals. Annual Reviews Psychology. 53: 109-132
- Eleser, C.B., & Chauvin, S.W. (1998, Spring). Professional development how to's: strategies for surveying faculty preferences. Online Journal of Innovative Higher Education 22(3). [On-line serial], Available from: www.EBSCOhost Academic Search Premier [13/12/2005]
- Eraut, M. (1994). Developing professional knowledge and competence. London: The Farmer Press.
- Feezel, J., and Myers, S.A. (Summer,1997). Assessing Graduating Assistant Teacher Communication Concerns. Communication Quarterly 45(3), pps.110-124
- Fessler, R. (1992). The Teacher career cycle. In R. Fessler; and J.C. Christensen (eds.), The teacher career cycle: understanding and guiding the professional development of teachers pp.21-44. Boston: Allyn And Bacon.

- Fessler, R., and Christensen, J.C. (1992). In R. Fessler; and J.C. Christensen (eds.), The teacher career cycle: understanding and guiding the professional development of teachers pp.249-261. Boston: Allyn And Bacon.
- Feldman, M.S. (1981). The multiple socialization of organizational members. Academy of Management Review 6: 309-318.
- Ford, J.D., & Ford, L.W. (1995). The role of conversations in producing intentional change in organizations. Academy of Management Review 20: 541-570.
- Gelmon, S.B and Kippenhan, S.A. (2002) A Developmental Framework for Supporting Evolving Faculty Roles for Community Engagement." The Journal of Public Affair [On-line serial], Available from: www.EBSCOhost Academic Search Premier [10/11/2007]
- Goodstein, L.D., & Burke, W.W. (1991). Creating successful organization change. Organization Dynamics. 19(4): 5-17.
- Goodstein, L.D., Nolan, T.M., & Pfeiffer, J.W. (1993). Applied strategic planning: A comprehensive guide. New York: McGraw-Hill.
- Goodwin, L.d., Steven, E.A., & Bellamy, G.T. (1998). Mentoring among faculty in school,college, and departments of education. Journal of Teacher Education 49:334-343.
- Gusky,T.R. (2000). Evaluating professional development. California: Corwin Press.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C.(1998). Multivariate Data Analysis. Fifth edition. New Jersey: Prentice-Hall International., Inc.
- Harding, A.G., Kaewsonthi, S., Roe, E., & Stevens, J.R. (1982). Professional development in higher education: State of the art & the artists. 2nd.ed. Bangkok: A.A. Press
- Hughes,C.1999. Faculty publishing productivity: the emerging role of network connectivity. Campus-Wide Information Systems.16(1): 30-38
- Jablin, F.M. (2001). Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. In Jablin, F.M. & Putnam, L.L. The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods. Thousand Oaks: Sage Pubication.

- Jackson, W.K., and Simpson, R.D. (1994). Mentoring new faculty for teaching and research. In Mentoring revisited: Making and impact on individuals and institutions. ed. R.J. Menges and M.D. Svinicki, 65-72, San Francisco: Jossey-Bass.
- Johnson, J.D. (1990). Effects of communicative factors on participation in innovations. Journal of Business Communication 27: 7-24.
- Johnsrud, L.K. (1994). Enabling success of junior faculty women through mentoring. In Mentoring revisited: Making and impact on individuals and institutions. (ed.) R.J. Menges and M.D. Svinicki, 53-64, San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanter, R. M. (1988b). Three tiers for innovation research. Communication Research 15: 509-523.
- Kaye, H.J. (April, 2000). Point of view: One professor's dialectic of mentoring. Chronicle of Higher Education 21 available from: <http://www.chronicle.com> [12/5/2005]
- Koerner, A.F. (August, 2005). Communication Scholar's Ccommunication and Relationship with their IRBs. Journal of Applied Communication Research 33 (3): 231-241.
- Lane, D.R. and Shelton, M.W. (July, 2001). The Centrality of Communication Education in Classroom Computer-Mediated-Communication: Toward a Practical and Evaluative Pedagogy. Communication Education 50(3): 241-255.
- Leonard-Barton, D. (1987b). Implementing structured software methodologies: A case of innovation in process technology. Interfaces. 17: 6-17.
- Leonard-Barton, D. (1988b). Implementing characteristics of organizational innovations. Communication Research 15: 603-631.
- Lewis, L.K., & Siebold, D.R. (1996). Communication during intraorganizational innovation adoption: Predicting users' behavioral coping responses to innovations in organizations. Communication Monographs 63: 131-157.
- Lewis, L.K., & Siebold, D.R. (1998). Reconceptualizing organizational change: implementation as a communication problem: A review of literature and research agenda. Communication Yearbook. 21: 93-151.

- Locker, K.O. (January,1998). The Role of the Association for Business Communication in Shaping Business Communication as an Academic Discipline. The Journal of Business Communication 35(1):14-49.
- Lycke, K.H. (1991). Faculty development: experiences and issues in a Norwegian perspective. pp.124-133. The International Journal for Academic Development [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Academic Search Premier[27/12/2005]
- Magner, D.K. (September,1999). The graying professoriate. Chronicle of Higher Education 3 [on-line serial], Available from: http://www.chronicle.com [12/3/2006]
- Maineiro, L.A., & DeMichiell, R.L. (1986). Minimizing employee resistance to technological change. Personnel, pp. 32-37.
- McCaffery, P. (2004). The higher education manager's handbook: effective leadership and management in universities and colleges. London: RoutledgeFalmer.
- Menges, R.J, et al. (1999). Faculty in new jobs: A guide to settling in, becoming established, and building institutional support. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miller, K.I. (1995). Organizational communication: Approaches and processes. Albany, NY: Wadsworth.
- Miller, K.I., & Monge, P.R. (1985). Social information and employee anxiety about organizational change. Human Communication Research 11: 365-386.
- Miller, K.I., & Monge, P.R. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: A meta-analytic review. Academy of Management Journal 29: 727-753.
- Miller, V.D., Johnson, J.R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. Journal of Applied Communication Research 22: 59-80
- Millis, J, Babara. (May/June, 1994). Faculty development in the 1990s: What it is and why we can't wait. Journal of Counseling & Development 72: 454-464. [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Academic Search Premier[27/12/2005]

- Monge, P.R., Cozzens, M.D., Contractor, N.S. (May 1992). Communication and motivational predictors of the dynamics of organizational innovation. Organization Science 3(2): 5-20 .
- Monge, P.R., & Miller, K.I. (1988). Participative processes in organizations. In G. M. Goldhaber & G.A. Barnett. (Eds.), Handbook of organizational communication. (pp.213-229). Norwood, N.J.: Ablex.
- Moore, M.R. (April 1986) Post-tenure faculty development where is the adventure? Journal of the Association for Communication Administration p19-20, [on-line serial], Available from: [www.EBSCOhost](http://www.EBSCOhost.com) Communication & Mass Media Complete (AN AC00810)[20/01/2006]
- Murphy, C.U., & Lick, D.W. (2005). Whole -faculty study groups: Creating professional learning communities that target student learning. 3rd ed. California: Corwin Press.
- National Communication Association. (2000). Communication teacher education preparation standards and guidelines. Available from: www.natcom.org/NCA/admin/index.asp?downloadid=120[16/12/2005]
- National Communication Association. (2000). Communication 2000: Advancing in to the 21st century. Available from: [www.natcom.org/nca/Template2 .asp? bid =507](http://www.natcom.org/nca/Template2.asp?bid=507)
- Neumann, A. (Summer, 2005). Observations: Talking Seriously the Topic of Learning in Studies of Faculty Work and Carrers. New Directions For Teaching And Learning 2: 63-83
- Nicholls, G. (2001). Professional development in higher education: New dimensions & directions. London: Kogan Page.
- Papa, M.J., & Papa, W.H. (1990). Perceptual and communicative indices of employee performance with new technology. Western Journal of Speech Communication 54: 21-41.

- Patton, B.R. (October 1982). Continued development of tenured faculty. Association for Communication Administration Bulletin 42: 21-23, [on-line], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete (AN 18085400)[20/01/2006]
- Pease, E.C. (Autumn,1993). Professional Orientation Equals Second-class Status in Academe". Journalism Educator [on-line], Available from: www.EBSCO host Academic Search Premier[10/11/2007]
- Ragins, B.R & Cotton, J.L. (1999) Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationship. Journal of Applied Psychology 84:529-550.
- Ramachandrachar,K., & Nilavar, S.S. (1997). Perceived training needs of college Teachers. In Panda, S.(ed.), Staff development in higher and distance education. pp: 39-52. New Delhi: Aravali Books International.
- Ramsden, P. (1998). Learning to lead in higher education. London: Routledge.
- Rausch, E-M. (Jan 1986). Professional development for the two-year college instructor. Association for Communication Administration Bulletin 55: 83-85. Available from Communication & Mass Media Complete [20/01/2006]
- Roles, J.A. (1998). Changing Hats: Juggling the Demands of Academe and Consulting/Training. Paper presented at the Annual Meeting of the National Communication Association. (84th, New York, NY, November, 20-24, 1998) Available from: Eric.com Ed 425 479.
- Savage,H.E., Karp, R.S., and Logue,R. (Winter, 2004). Faculty Mentoring at Colleges and Universities. College Teaching [on-line], Available from: www.EBSCO host Academic Search Premier[10/11/2007]
- Sellnow. T.L., Oster. L.K. (1997) "The Frequency, Form, and Perceived Benefits of Service Learning in Speech Communication Departments." Journal of the Association for Communication Administration 3:190-197.

- Sellnow, T.L., Littlefield, R.S., & Sellnow, D.D. (1994). A national profile of experiential education trends in communication master's degree programs. Journal of the Association for Communication Administration 2: 68-76.
- Shelton, M.L. (1997). Communication department heads: An analysis of positions available 1990 through 1994. Journal of the Association for Communication Administration (3): 206-210.
- Shelton, M.W., Lane, D.R., and Waldhart, E.S. (July 1999). A review and assessment of national educational trends in communication instruction. Communication Education 48: 228-237 [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete[20/01/2006]
- Sinlarat, P. (2005). "Changing the culture of education in Thai university". Higher Education Policy 8: 265-269 .
- Skerritt, O.Z. (1992). Professional development in higher education: A theoretical framework for action research. London: Kogan Page.
- Smith, J.O., Whitman, J.S., Grant, P.A., Stanutz, A., Russett, J.A., and Rankin, K. (Spring, 2001). "Peer Networking as a Dynamic Approach to Supporting New Faculty. Innovative Higher Education 25(3): 197-207.
- Sorcinelli, M.D. (May/June, 1994). "Effective Approaches to New Faculty Development". Journal of Counseling & Development 72: 20-29. .
- Sunal, D.W., Hodges, J., Sunal, C.S., Whitaker, K.W., Freeman, L.M., Edwards, L., Johnston, R.A., Odell, M. (May, 2001). Teaching Science in Higher Education: Faculty Professional Development and Barriers to Change. School Science and Mathematics [on-line serial], Available from: www.EBSCO host Academic Search Premier[10/11/2007]
- Tjosvold, D., & McNeely, L.T. (1988). Innovation through communication in an educational bureaucracy. Communication Research 15: 568-581.
- Triyangkul, U. (2002). Reshaping communication arts curriculum for Siam University. Doctoral Dissertation. Department of Education, Graduate College of the Oklahoma State University.

- Verloop. (2001). Guet editors introduction. International Journal of Educational Research. 35(5): 435-440.
- Welch, B. (Apr1986). MBO: Faculty evaluation and development. Association for Communication Administration Bulletin 56:14-18, [on-line serial], Available from: www.EBSCOhost Communication & Mass Media Complete (AN18085634 [20/01/2006])
- Yadav, M.S., & Panda, S.K. (1997). "Higher education and professional development" pp: 3-23 in S, Panda. (1997). Staff development in higher and distance education. New Delhi: Aravali Books International.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก
การพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ในประเทศไทย**

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	จากสถาบันการศึกษา	<input type="checkbox"/> ในประเทศ	<input type="checkbox"/> ต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	จากสถาบันการศึกษา	<input type="checkbox"/> ในประเทศ	<input type="checkbox"/> ต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	จากสถาบันการศึกษา	<input type="checkbox"/> ในประเทศ	<input type="checkbox"/> ต่างประเทศ

คุณวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาในชั้นสูงสุด.....
 ในกรณีที่กำลังศึกษาต่อ (โปรดระบุระดับปริญญาและสาขาที่ศึกษา).....
4. ตำแหน่งทางวิชาการ

<input type="checkbox"/> ศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> รองศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> อาจารย์
--------------------------------------	---	---	----------------------------------
5. สาขา/โปรแกรม/ภาควิชาที่สังกัด หรือกลุ่มวิชาที่สอนเป็นหลัก.....
6. คณะที่สังกัด.....
7. สถาบันที่สังกัด.....
8. ประสบการณ์ทำงานเป็นอาจารย์ในสาขานิเทศศาสตร์ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน เป็นเวลา.....ปี
9. ประสบการณ์ทำงานเป็นอาจารย์ในสาขา/คณะ/สถาบันที่สังกัดในปัจจุบัน เป็นเวลา.....ปี
10. ปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่งบริหารอย่างเป็นทางการหรือไม่ ใช่ ไม่ใช่
 ถ้าใช่ โปรดระบุตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> คณบดี	<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี
<input type="checkbox"/> หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....

 ถ้าไม่ใช่ โปรดระบุการบริหารงานที่ท่านทำโดยไม่ได้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ
11. การใช้เวลาสำหรับการบริหารงานโดยเฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์
12. การใช้เวลาในการปฏิบัติภารกิจหลัก 4 ด้านของอาจารย์ (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)
 - 12.1 การสอน

การสอนปกติโดยเฉลี่ย.....	ชั่วโมงต่อสัปดาห์
การสอนพิเศษ (extra load/ภาคค่ำ/ภาคเสาร์-อาทิตย์) โดยเฉลี่ย	ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 12.2 การวิจัยโดยเฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 12.3 การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกสถาบันโดยเฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 12.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยเฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 สภาพการณ์ของสาขานิเทศศาสตร์

จากประสบการณ์ของท่านในฐานะที่เป็นอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด
ต่อสภาพการณ์ดังต่อไปนี้ว่าเป็นปัญหาที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์
ในสถาบันของท่าน

สภาพการณ์ของสาขานิเทศศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
1. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ในบางสาขา เช่น สาขาภาพนิ่ง ภาพยนตร์ สาขาวิทยุโทรทัศน์ สาขาโฆษณา และ สาขามัลติมีเดีย เป็นต้น					
2. คณาจารย์จบการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านนิเทศศาสตร์ทำให้ขาดมุมมองและทักษะทางวิชาชีพในสาขานิเทศศาสตร์					
3. คณาจารย์ขาดความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และ นิติศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดมุมมองการเชื่อมโยงความรู้ในสาขานิเทศศาสตร์กับศาสตร์สาขาอื่น					
4. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้เพียงพอ					
5. คณาจารย์ไม่ได้ร่วมงานกับองค์กรวิชาชีพนิเทศศาสตร์หรือขาดการศึกษาดูงานที่ต่อเนื่องทำให้ตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของแนวคิดและวิถีปฏิบัติงานแบบใหม่					
6. คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมน้อย ส่งผลให้ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในโลกวิชาการและโลกวิชาชีพ					
7. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสาขานิเทศศาสตร์					
8. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมและตรงกับหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับ บัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.					
9. ภาวะการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ทำให้ไม่สามารถเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้ หรือเปิดสอนได้แต่ไม่มีคุณภาพ					

สภาพการณ์ของสาขานิเทศศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
10. ภาวะการขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในการพิจารณาผลงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น					
11. ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์ขาดคุณภาพในแง่ของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของสังคมไทย					
12. คณาจารย์ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการและวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วยการอ่านตำราและวารสารวิชาการ อบรมสัมมนาและสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
13. คณาจารย์มีข้อจำกัดด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษทำให้ไม่สนใจที่จะเปิดรับการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลในระดับสากล เช่น ตำรา วารสาร เว็บไซต์ของสมาคมวิชาการในต่างประเทศ					
14. เครือข่ายสังคมและเครือข่ายความรู้ในหมู่คณาจารย์สาขานิเทศศาสตร์ยังอยู่ในวงจำกัด เป็นเหตุให้ ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยอย่างกว้างขวาง					
15. อุดตาทางวิชาการของอาจารย์แต่ละคนสูง ทำให้ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพและการพัฒนาสาขาร่วมกัน					
16. ปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกของกลุ่มคณาจารย์ในสาขาส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้ง รวมถึงการพัฒนาสาขาและการพัฒนาอาจารย์					
17. ระบบการคัดเลือกอาจารย์ยังยึดระบบพวกพ้องและสถาบันนิยมมากกว่าการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ทำให้คณาจารย์ขาดความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ					
18. กรอบวิธีคิดที่ขาดความหลากหลายอันเนื่องมาจากคณาจารย์จบจากสถาบันเดียวกัน หรือสอนในสถาบันเดียวกับที่จบมา					
19. คณาจารย์และนักศึกษาขาดการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้นักศึกษาไม่กล้าขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็ไม่สามารถรับรู้ปัญหาของนักศึกษาได้					

สภาพการณ์ของสาขาวิทยาศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
20. คณาจารย์จำนวนมากขาดวินัย และทำตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี สำหรับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดความเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพราะเห็นเป็นเรื่องปกติ เช่น การเข้าห้องสอนสาย การรับ โทรศัพท์ในขณะที่สอน การพูดคุยเสียงดังในขณะที่ประชุม สัมมนา					
21. ศักยภาพของคณาจารย์และนักศึกษาไม่สมดุลกันกล่าวคือ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้มากแต่คณาจารย์ไม่สามารถถ่ายทอด ความรู้ได้เท่ากับที่นักศึกษาต้องการ ในทางตรงข้าม คณาจารย์มี ความสามารถสูงแต่นักศึกษาขาดความสามารถในการรับรู้					
22. ปริมาณนักศึกษาจำนวนมากส่งผลให้คณาจารย์มีภาระการสอน และความรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษามากขึ้นทำให้ไม่มี เวลาในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเอง					
23. คุณลักษณะของนักศึกษาในปัจจุบันที่ขาดวินัย ขาดความน่ารัก ในการแสดงออกและขาดความตั้งใจในการเรียน ส่งผลให้ คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย และขาดแรงจูงใจในการสอนที่ดี					
24. คณาจารย์ขาดประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ สอนที่หลากหลาย ทำให้เน้นการบรรยายเป็นสำคัญ นักศึกษา จึงเคยชินกับการเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลาง					
25. คณาจารย์ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น ไม่พัฒนาการใช้สื่อการสอนสมัยใหม่					
26. การขาดตำราภาษาไทยในสาขาวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพและ สามารถนำมาใช้สำหรับการสอนในบริบทของสังคมไทย					
27. คณาจารย์ไม่ปรับปรุงตำราหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบ การสอนทำให้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาไม่ทันยุคสมัย					
28. สาขาขาดระบบการตรวจสอบมาตรฐานการเรียนการสอน ทำ ให้คณาจารย์ละเลยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ มาตรฐาน					
29. ไม่มีการแจ้งผลการประเมินการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ อาจารย์ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือแจ้งผลการประเมิน การสอนเพียงบางรายวิชาเท่านั้น					
30. มีการแจ้งผลการประเมินการสอนเป็นภาพรวมแทนการแจ้ง ผลการประเมินการสอนเป็นรายวิชาทำให้ไม่ทราบข้อบกพร่อง และไม่สามารถพัฒนาการสอนในแต่ละรายวิชาให้ดีขึ้นได้					

สภาพการณ์ของสาขานิเทศศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
31. คณาจารย์ให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษา					
32. คณาจารย์ถูกบังคับให้ทำวิจัยเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าส่งเสริมให้ทำวิจัยด้วยความสมัครใจ					
33. การขาดความร่วมมือในการรายงานผลงานวิจัยแก่หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล ทำให้ฐานข้อมูลการวิจัยในสาขานิเทศศาสตร์ไม่ครบถ้วน เป็นปัญหาต่อการสอน การวิจัยและทำผลงานวิชาการ					
34. คณาจารย์เข้ารับตำแหน่งบริหารโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้สาขาเสียนักวิชาการที่มีคุณภาพเพราะต้องใช้เวลากับการบริหาร ในขณะที่การบริหารขาดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีความถนัด					
35. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

จากประสบการณ์ของท่านในฐานะที่เป็นอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในสถาบันของท่านมากน้อยเพียงใด

3.1 ปัญหาส่วนบุคคล

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
1. สถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ได้เต็มที่					
2. คณาจารย์ขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก และขาดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง					
3. คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาททางด้านวิชาชีพของตนเอง					
4. คณาจารย์ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทฤษฎีและการวิจัยการสื่อสาร ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
5. การลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะเดียวกันยังต้องรับผิดชอบการสอนตามปกติทำให้พัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่					
6. คณาจารย์ไม่สนใจทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับคุณภาพของสถาบันที่ สกอ. กำหนด					
7. คณาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ					
8. คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ					
9. คณาจารย์ขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย					
10. คณาจารย์ขาดทักษะการทำวิจัย					
11. คณาจารย์เข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก					
12. คณาจารย์ขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม					
13. คณาจารย์ไม่เข้าใจบทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนแจ่มแจ้งเช่นการทำภารกิจอื่น					
14. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)					

3.2 ปัญหาการบริหารจัดการของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
1. ผู้บริหารระดับสถาบันให้ความสำคัญกับสาขานิเทศศาสตร์น้อยกว่าสาขาอื่น					
2. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดความรู้และความเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารสถาบัน/คณะ ขาดความจริงใจและจริงจังต่อการสนับสนุน เช่น ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ พุดเจ็ญนโยบายแต่ไม่ได้ผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นต้น					
4. ระบบการตอบบัตรหรือลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันไม่เหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์ซึ่งต้องการความเป็นอิสระในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลวิจัยหรือเรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น					
5. สถาบันทำให้คณาจารย์โดยเฉพาะอัตราจ้างรู้สึกไม่มั่นคงขาดขวัญกำลังใจ และไม่เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์					
6. ผู้บริหารสาขานิเทศศาสตร์ขาดบารมี เช่น ขาดตำแหน่งทางวิชาการ และ/หรือขาดคุณวุฒิที่เหมาะสม					
7. ขาดแหล่งข้อมูลหรือศูนย์ตำราทางนิเทศศาสตร์สำหรับสั่งซื้อตำราจากต่างประเทศทั่วโลกได้เหมือนต่างประเทศ					
8. ขาดหน่วยงานหลักในระดับคณะ/สาขา ที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์สาขานิเทศศาสตร์โดยตรง					
9. สถาบันไม่มีนโยบายผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง					
10. ผู้บริหารสาขาไม่สามารถนำเสนอและผลักดันโครงการต่างๆ ให้ได้รับเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง					
11. สาขาขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดหาทรัพยากร สื่ออุปกรณ์สมัยใหม่ ตลอดจนจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ผู้ช่วยสอน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการวิชาชีพนิเทศศาสตร์					
12. ปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน					
13. ขาดหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน					

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
14. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการเตรียมการสอน					
15. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนรายวิชามากเกินไป นักศึกษาจึงต้องเรียนในหลายรายวิชาที่มีผู้สอนคนเดียวกันทำให้ขาดมุมมองที่หลากหลายในการเรียนรู้					
16. คณาจารย์ถูกจัดให้สอนในรายวิชาที่ไม่มีความถนัด ทำให้เกิดความเครียดและไม่สามารถสอนได้ดี					
17. คณาจารย์ขาดความเป็นอิสระในการเลือกรายวิชาที่ต้องการสอนทำให้ไม่มีความสุขในการสอน					
18. คณาจารย์อยากมีโอกาสที่จะได้สอนในรายวิชาที่ถนัดแต่มีอาจารย์ผู้อื่นสอนอยู่ ทำให้ต้องสอนรายวิชาอื่นที่ไม่ถนัด					
19. ระบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าคุณภาพการสอนทำให้อาจารย์เน้นการสอนที่ตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษามากกว่าการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง					
20. ในการพัฒนาด้านการวิจัย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนภายในสถาบันที่เพียงพอ					
21. ขาดการเปิดกว้างให้คณาจารย์ทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจเนื่องจากนโยบายสนับสนุนทุนวิจัยที่มักกำหนดหัวข้อหรือบังคับทิศทาง การวิจัยมากกว่าให้อิสระในการวิจัยตามความสนใจ					
22. ขาดอาจารย์อาวุโสที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับนักวิจัยด้านนิเทศศาสตร์รุ่นใหม่					
23. กระบวนการขอทุนสนับสนุนมีความยุ่งยากมาก ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย					
24. หน่วยงานภายนอกมักจะให้โอกาสและทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อสังคมแก่อาจารย์ที่มีชื่อเสียงและอาวุโสมากกว่าอาจารย์ทั่วไป ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอก					
25. แหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในสาขานิเทศศาสตร์มีน้อยและยังอยู่ในระดับสถาบัน ไม่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์					

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
26. ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์รู้สึกว่าคุณครูคุณผู้มี อคติต่อผลงานและ/หรือตัวบุคคล ทำให้อาจารย์ผู้ถูก ประเมินผลงานและเพื่อนอาจารย์ที่ได้ยิน ได้ฟัง เกิดความรู้สึก ท้อแท้					
27. ในการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์มัก ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานภายนอกสถาบัน เช่น เป็น อาจารย์พิเศษ เป็นที่ปรึกษา และเป็นวิทยากรฝึกอบรม ฯลฯ ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ภายนอก สถาบัน					
28. ในการพัฒนาด้านการบริหาร อาจารย์ที่สนใจงานบริหารแต่ ขาดโอกาสทำให้ไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร					
29. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)					

3.3 ปัญหาการสื่อสารของสถาบัน/คณะ/ภาควิชา

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
1. ขาดการปฐมนิเทศในระดับคณะหรือสาขาที่เป็นทางการ เพื่อให้ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในสาขานี้อย่างตรง					
2. ระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ขาด ประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์					
3. ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น ระบบ อินเทอร์เน็ตระหว่างคณาจารย์ การแบ่งปันความรู้ระหว่าง คณาจารย์ผ่านออนไลน์ เป็นต้น					
4. ขาดกิจกรรมการสื่อสารที่เสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ระหว่าง คณาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การสนทนาวิชาการ อย่างไม่เป็นทางการ (informal colloquium)					
5. ขาดวัฒนธรรมการสื่อสารในการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ความ สำเร็จของอาจารย์ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น ได้รับรางวัล งานวิจัยดีเด่น การสอนดีเด่น อาจารย์ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น					

ปัจจัยที่เป็นปัญหา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
6. ระบบอาวุโสที่ทำให้อาจารย์ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือ แสดงความสามารถทางวิชาการออกมาอย่างเต็มที่					
7. ระบบการประชุมคณาจารย์ภายในคณะหรือสาขา มีน้อยเกินไป ส่งผลให้ขาดบรรยากาศการสื่อสารและการทำงานแบบมี ส่วนร่วม					
8. ขาดการสื่อสารระดับกลุ่มของคณาจารย์ที่มีความสนใจและ ถนัดในสาขาเดียวกันภายในสถาบัน					
9. ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการ พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และเปิดเผย ทำให้ คณาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง					
10. ขาดเครือข่ายการสื่อสารทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ต่าง สถาบันในประเทศที่มีความสนใจและ/หรือเชี่ยวชาญในสาขา เดียวกัน					
11. ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการใน การวิจัยและแลกเปลี่ยนอาจารย์สอน กับสถาบันการศึกษาใน ต่างประเทศในระดับสถาบัน					
12. ขาดเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมหรือ องค์กรวิชาชีพที่เป็นทางการในระดับสถาบัน					
13. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)					

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

จากประสบการณ์ของท่านในฐานะที่เป็นอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ ท่านเห็นว่าปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในสถาบันของท่าน มากน้อยเพียงใด

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่ แน่ใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
1. โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการกับสังคม และผลตอบแทนจากผลงานที่จะช่วยสร้างชื่อเสียงและสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น					
2. ภาวะการแข่งขันระหว่างกันในกลุ่มคณาจารย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
3. ภาวะการแข่งขันระหว่างสถาบันในการเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดวิชาชีพ					
4. ภาวะการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มาเปิดหลักสูตรนานาชาติในสาขาวิทยาศาสตร์					
5. ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม					
6. วิทยาการที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน					
7. สังคมคาดหวังให้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมากขึ้น					
8. ระบบการประกันคุณภาพที่กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมขึ้น					
9. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ที่กำหนดให้ต้องมีจำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานในปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้น					
10. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)					
.....					
.....					
.....					
.....					

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

จากความคิดเห็นของท่านต่อสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของสาขาวิทยาศาสตร์และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น ท่านคิดว่า แนวทางต่อไปนี้มีเหมาะสมและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติในสถาบันของท่าน มากน้อยเพียงใด

5.1 แนวทางการพัฒนาตนเองของคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์

แนวทางการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเป็นไปได้			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
การพัฒนาบทบาทส่วนบุคคล								
1. คณาจารย์ต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติภารกิจขั้นพื้นฐานของสถาบัน คณะและภาควิชา ให้สมบูรณ์ ก่อนการปฏิบัติงานอื่นที่สร้างรายได้ส่วนตัว								
2. คณาจารย์ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาบทบาททางวิชาชีพอาจารย์ และมีวินัยในการบริหารเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้								
3. คณาจารย์ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย								
การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพ								
4. คณาจารย์ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์และมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจทุกด้านและความยอมรับแก่หน่วยงาน ภายนอกที่ให้ทุน								
5. คณาจารย์ควรพัฒนาสาขาความเชี่ยวชาญของตนเองให้ชัดเจน								
6. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)								

แนวทางการพัฒนา	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเป็นไปได้			
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
49. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณบดี คณะนิเทศศาสตร์หรือผู้บริหารในระดับที่ เทียบเท่า ให้มีประสบการณ์บริหารในระดับ ภาควิชาหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ มาก่อน								
50. อื่นๆ (โปรดระบุและประเมินระดับความเห็น)								

-----ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งของท่าน-----

สุชาดา แสงดวงดี

นิสิตปริญญาเอกคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำโปรแกรมนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

โทร. 08-1791-4342, 08-9892-9984

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.10/0570



คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถ. พญาไท ปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

21 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินตนา มนเทียรวิเชียรฉาย

ด้วย นางสาวชานดา แสงดวงดี นิสิตปริญญาเอก คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขานิติศาสตร์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ. ดร. รุ่ง ศรีธัญญาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์สาขานิติศาสตร์ และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากอาจารย์สาขานิติศาสตร์ทั่วประเทศ

ในการนี้คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นิสิตเข้าสัมภาษณ์ มุมมองเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติการกิจของสาขานิติศาสตร์ บทบาทการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาและวิธีการแก้ไข ตลอดจนแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในวัน เวลา ที่ท่านเห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีระ จิรโสภณ)

คณบดีคณะนิติศาสตร์



ภาคผนวก ค

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512/1126

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย จ.พญาไท กรุงเทพฯ 10330

1 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบขอบคุณ

เรียน รองศาสตราจารย์ กมล ฉายาวัดมนะ

ตามที่คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ นางสาวดา แสงดวงดี นิสิตปริญญาเอกของคุณะ ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาอาจารย์สาขานิติศาสตร์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ. ดร. รุ่ง ศรีอักษรภาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เข้าสัมภาษณ์มุมมองเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติภารกิจ บทบาทการพัฒนาอาจารย์ในสาขา ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาและวิธีการแก้ไข ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตในการสัมภาษณ์ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่การศึกษาวิจัยเป็นอย่างดียิ่งนั้น คณะฯ ใคร่ขอขอบคุณท่านมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูงและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากอาจารย์ในสาขาของท่านในลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ)

คณบดีคณะนิติศาสตร์

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสุชาดา แสงดวงดี เกิดวันที่ 11 ธันวาคม 2511 จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาอักษรศาสตรบัณฑิต (อ.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในปีการศึกษา 2532 และสำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (นศ.ม.) สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2535 จากนั้นเข้าศึกษาต่อหลักสูตรนิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต ที่คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546 และสำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (นศ.ด.) สาขาวิชานิเทศศาสตร์ ในปีการศึกษา 2550 เป็นอาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ในปี พ.ศ. 2536-2540 และเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย