



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาขั้นสูงที่ทำหน้าที่พหุกิจ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้วยภารกิจที่หลากหลาย จึงมีผู้เปรียบมหาวิทยาลัยว่าเป็นชุมชนของสังคม ทำหน้าที่ดูแลของของประเทศไทย (วิจิตร ศรีสอาน, 2536) มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว คือ อาจารย์หรือคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย (วิจิตร ศรีสอาน, 2536; Millett 1962; Miller, 1979; Dressel, 1981; Baldwin and Blackburn, 1983; Marshall, 1991) เฟลแมนและนิวคอมบ์ (Feldman and Newcomb, 1976) ยืนยันในความสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ว่า "ความเป็นเลิศของอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับคณาจารย์" บาวเวนและชุสเตอร์ (Bowen and Schuster, 1986) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า "คณาจารย์ คือ มหาวิทยาลัย" ซึ่งมีนัยว่าคณาจารย์เป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างนั้น ทั้งนี้เพราะคณาจารย์ คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ว่างานด้านการสอน การวิจัย การวางแผน การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การบริหาร การให้บริการปรึกษาแก่นักเรียนภายนอก (Kolb, 1981) กล่าวกันว่าอาจารย์ คือ ผู้สร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เพราะหน้าที่ของอาจารย์ คือ การพัฒนาคน เตรียมคนเข้าสู่วิชาชีพทุกวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของประเทศ นักบริหาร นักธุรกิจ นักปกครอง ครู แพทย์ นักกฎหมาย ฯลฯ ถือได้ว่าอาจารย์ คือ ผู้ปูทางแห่งความสำเร็จของทุกวิชาชีพทุกยุคทุกสมัย ในฐานะนักวิจัย อาจารย์เป็นผู้นำในการค้นคว้าขยายพรมแดนแห่งความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่สังคม สังคมต้องพึ่งพาการค้นคว้าของ

อาจารย์ต้องการการวิพากษ์วิจารณ์และการให้คำปรึกษาของอาจารย์ (Bowen and Schuster, 1986) อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ ซึ่งมีแบบแผนในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ มิลเลต (Millett, 1962) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่เข้ามาสู่โลกของนักวิชาการหรือมาเป็นอาจารย์จะต้องทุ่มเท สละให้กับโลกของการคิด มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้ รักการสอน และศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาการที่สืบทอดกันมาในกลุ่มนักวิชาการ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี อบรมดี สอนดีและมีวินัย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2536) จึงสามารถปฏิบัติภารกิจอันหลากหลายของมหาวิทยาลัยได้ ในอดีตจึงรับผู้ที่จบเกียรตินิยมเข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2536) การเป็นอาจารย์ เป็นความปรารถนาของบัณฑิตชั้นนำ เป็นวิชาชีพที่ผู้อยู่ในวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจ คนทั่วไปให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือและยกย่อง เป็นปูชนียบุคคล แต่ปัจจุบันภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยแปรเปลี่ยนไป ความสนใจที่จะเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยลดน้อยลง ผู้เรียนดีไม่นิยมเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะการประกอบอาชีพอื่นๆ นอกมหาวิทยาลัยมีความท้าทาย และให้ผลตอบแทนสูงกว่า (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2536) การรับอาจารย์ใหม่เข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยต้องรับจากผู้ที่มีความสามารถลงมา ระบบมหาวิทยาลัยไม่สามารถชักนำผู้ที่ได้เกียรตินิยมเข้าเป็นอาจารย์อีกต่อไป บางสาขาวิชาโดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนต้องลดเกณฑ์ลงมาเพื่อให้มีผู้เข้ามาเป็นอาจารย์ การคัดกรอง เลือกรุ่น ไม่สามารถทำได้เช่นในอดีตเพราะตัวเลือกมีน้อย ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยลดน้อยลงกว่าในอดีต (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2536) ประกอบกับการผันแปรทางทางเศรษฐกิจที่ไม่สมดุลกับค่าตอบแทนที่อาจารย์ในระบบราชการได้รับ ทำให้อาจารย์ต้องแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อตอบแทนความต้องการของตนเองและครอบครัวตามค่านิยมของสังคม จนมหาวิทยาลัยต้องเผชิญวิกฤติการณ์อาจารย์หลายเรื่อง ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2536) โดยเฉพาะส่วนที่เป็นภารกิจหลักของอาจารย์คือ การสอนและการวิจัย ปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ อาจารย์บางส่วนไม่สนใจการสอน ไม่ทุ่มเทให้การสอน สอนด้วยเนื้อหาและวิธีเดิม ๆ ไม่เห็นความสำคัญของศาสตร์ทางการสอน มุ่งเน้นแต่เนื้อหาสาระมากกว่าการพัฒนาคน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2536) อาจารย์บางส่วนไม่ศึกษาค้นคว้า ไม่สนใจงานวิจัยทั้งในด้านการทำวิจัย

และนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการสอน (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2524) ไม่พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆทำให้คุณลักษณะนักวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยไม่โดดเด่นยังเป็นผู้ตามบริโศคผลงานทางวิชาการของอาจารย์จากต่างประเทศมากกว่าเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ความเชื่อถือในเชิงวิชาการของอาจารย์ไทยยังไม่อยู่ในระดับสากล

ด้านการทำนงบริการวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์ที่พำนักมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แต่บทบาทนี้อาจารย์ยังมีความเชื่อ และปฏิบัติแตกต่างกัน อาจารย์บางกลุ่มเห็นว่าอาจารย์ควรทำหน้าที่เชิงวิชาการในมหาวิทยาลัย จึงมุ่งทำงานสอนและทำวิจัยโดยไม่ให้ความสำคัญกับงานบริการวิชาการ อาจารย์อีกส่วนหนึ่งมุ่งงานบริการวิชาการมากจนละเลยภาระงานสอน โดยเฉพาะงานบริการวิชาการ ที่มีค่าตอบแทนสูง

การทำนงบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ภารกิจนี้อาจารย์ให้ความสำคัญน้อยกว่าภารกิจด้านอื่น อาจารย์บางส่วนมีความคิดว่าการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมไทย ซึ่งอาจารย์บางสาขาวิชาไม่ได้เกี่ยวข้องเลย หน้าที่นี้จึงควรเป็นของฝ่ายกิจการนิสิตหรือคณะที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงงานทำนงบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม สามารถสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนในทุกวิชาได้ ถ้าอาจารย์ผู้นั้นเห็นความสำคัญ ซึ่งจะทำให้ได้บัณฑิตที่ช่วยสานต่อศิลปะและวัฒนธรรมของไทยต่อไปได้

ด้านการทำนงบริหาร ถือเป็นอีกหน้าที่หนึ่งที่อาจารย์ ต้องร่วมมือร่วมใจกันทำ เพื่อให้องค์กรมหาวิทยาลัยคงอยู่และสามารถทำหน้าที่เชิงวิชาการได้ตามภารกิจ แต่อาจารย์มักไม่สนใจช่วยทำงานบริหาร มุ่งแต่การทำงานวิชาการส่วนตัว เพราะมีตำแหน่งทางวิชาการที่ถาวรพร้อมเงินประจำตำแหน่งเป็นค่าตอบแทน แต่การทำงานบริหาร จะหมุนเวียนกันเป็นวาระ ค่าตอบแทนจึงไม่แน่นอน ประกอบกับอาจารย์ได้รับการฝึกฝนมาในเชิงวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้ศึกษาทางการบริหาร จึงมีผู้สนใจทำงานบริหารน้อย ผู้ที่ทำงานบริหารจึงต้องเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อองค์กร ยอมเสียโอกาสทางวิชาการบางอย่างเพื่อให้เวลากับการทำงานบริหารสภาพปัญหาทางการบริหารจะพบมากในระดับภาควิชา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางวิชาการที่มีความสำคัญในระบบมหาวิทยาลัย ปัญหาที่มีผู้กล่าวถึงมากคือ อาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่ประสงค์ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ไม่ชอบที่จะทำงานในคณะกรรมการต่าง ๆ (พิทยา บวรวัฒนา, อมรชัย ดันติเมธ และวัฒนพร

พึงบุญ ณ อยุธยา, 2535) แต่ในทางตรงกันข้ามตำแหน่งผู้บริหาร ระดับคณบดี อธิการบดี กลับมีการแข่งขันกันสูง จนมีปัญหาออกสู่สาธารณะบ่อย ๆ จึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานบริหารในมหาวิทยาลัยอย่างไร

ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์และนิสิตนักศึกษาที่กล่าวถึงกันอยู่เสมอ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษาที่มีความห่างเหินกันมากขึ้น อาจารย์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สอนหนังสือ ไม่สนใจที่จะอบรมสั่งสอนนิสิตนักศึกษา เนื่องจากมีความคิดว่านิสิตนักศึกษาโตๆกันแล้วควรปกครองตนเอง ประกอบกับอาจารย์มีภารกิจอื่นที่อาจารย์เห็นว่าสำคัญกว่าการอบรมสั่งสอนขัดเกลาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในตัว นิสิต นักศึกษา ดังนั้นความผูกพันระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาจึงไม่เกิดขึ้น นิสิตนักศึกษาไม่มีโอกาสซึมซับวิถีคิดและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ดีจากอาจารย์ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2536)

ด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ อาจารย์จึงมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย แต่อาจารย์ส่วนหนึ่งใช้ความอิสระในการปฏิบัติงานและเสรีภาพทางวิชาการไปในทางที่เป็นประโยชน์เฉพาะตน ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่อุทิศเวลาให้กับงานส่วนรวมและมหาวิทยาลัย ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีกับนิสิตนักศึกษาในด้านการครองชีวิต เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ การยอมรับซึ่งกันและกันด้วยเหตุผล

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าอุดมศึกษาไทยกำลังมีประเด็นปัญหาหลายประการที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ที่จะต้องทำความเข้าใจในแนวคิด และพฤติกรรมของอาจารย์ว่า อาจารย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร คิดอะไร มีความเชื่ออะไร และทำอะไรกันบ้าง คือ ต้องทำความเข้าใจในธรรมชาติของการเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งก็คือวัฒนธรรมของอาจารย์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย วัฒนธรรมเป็นความเชื่อ (belief) การให้คุณค่า (value) และทัศนคติ (attitude) ที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม เป็นสิ่งซ่อนเร้นที่มองไม่เห็น แต่มีพลังในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ (Schein, 1988) วัฒนธรรมเปรียบเสมือนแว่นขยายที่ช่วยเพิ่มความกระจ่างในการมองเห็นธรรมชาติของความเป็นจริงของบุคคลในวัฒนธรรมนั้น ทำให้เข้าใจสมาชิกชัดเจนยิ่งขึ้น (Bergquist, 1992) การศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ในมิติของวัฒนธรรมจึงมีคุณค่าในการช่วยให้

ผู้บริหารอุดมศึกษาทุกระดับเข้าใจปัญหา เกิดแนวคิดและมองเห็นแนวทางในการดำเนินการกับปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้การศึกษาวัฒนธรรมยังช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจในกลุ่มคณาจารย์ด้วยกัน รวมทั้งผู้ที่สนใจในวิชาชีพอาจารย์ด้วย แต่เป็นที่น่าเสียดายที่การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์มีน้อยมาก (Millett, 1962; Miller, 1978; Clark, 1983; Masland 1985; Tierney, 19881 ; Magee,1990) บาร์เน็ต (Barnett, 1990) กล่าวว่าน่าแปลกใจที่มีการละเลยกันถึงเพียงนี้เพราะชีวิตในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาระบบอุดมศึกษา และเป็นเรื่องที่ประชาชนเจ้าของเงินภาษีจะต้องทราบ การที่สถาบันอุดมศึกษาไม่พยายามสะท้อนภาพของตนเองสู่สาธารณชน อาจจะเป็นวิธีปกป้องตนเองอย่างหนึ่งแต่มิได้หมายความว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องอธิบายวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา เหตุผลอีกประการหนึ่งที่มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาน้อย อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่ทำวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมักสนใจทำวิจัยและวิพากษ์วิจารณ์เรื่องอื่น ๆ นอกมหาวิทยาลัย เรื่องภายในมหาวิทยาลัยถือเป็นเรื่องใกล้ตัวและมักจะคิดกันว่าเป็นเรื่อง ที่รู้เห็นกันอยู่แล้วไม่ต้องทำวิจัยก็ได้ ซึ่งความคิดดังกล่าวไม่ถูกต้องเพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีความซับซ้อนมากในเกือบทุกมิติ การกล่าวอ้างว่าเป็นเรื่องที่รู้อยู่แล้วโดยมิได้ผ่านกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งที่มิอาจยอมรับได้ในสังคมของนักวิชาการ และไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาแต่อย่างใด

สำหรับในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์โดยตรงนั้น ยังไม่ปรากฏชัดเจน การศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาอาจารย์ พฤติกรรมการสอน บทบาทอาจารย์ด้านต่างๆ ภาระงาน ภูมิหลัง และทัศนคติต่อวิชาชีพ ฯลฯ ซึ่งเป็นการทำแยกเป็นส่วนๆ ยังไม่ฉายภาพวัฒนธรรมของอาจารย์ที่สมบูรณ์ตามหลักฐานที่ปรากฏมีงานวิจัยเพียงเรื่องเดียวที่ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมของอาจารย์ไทย คืองานวิจัยของจอร์จ (George, 1987) เรื่อง “University teaching across culture” ซึ่งเน้นด้านการสอน และเป็นมุมมองของชาวต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะทำการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยให้ครอบคลุมด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. ขณะนี้ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหามากมายเกี่ยวกับอาจารย์ดังกล่าวข้างต้น การทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของอาจารย์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาจารย์ได้กระจ่างขึ้น และยังช่วยชี้แนะการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของอาจารย์

ได้ด้วย (Bergquist, 1992)

2. การดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคตต้องอาศัยศาสตร์สหสาขาวิชาการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและการวิจัยจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นสหสาขาวิชามากขึ้น อาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆจึงต้องคิดด้วยกัน และทำงานร่วมกัน การเข้าใจวัฒนธรรมอาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ จะช่วยให้อาจารย์มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานร่วมกันและการจัดการเรียนการสอนในลักษณะสหสาขาวิชามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Gaff and Wilson, 1971; Becher, 1984)

3. ในยุคโลกาภิวัตน์และกระแสแห่งความเป็นนานาชาติ ปัจจุบันและอนาคตของอุดมศึกษาจะมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างชาติมากขึ้น การศึกษาและเผยแพร่ข้อความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ไทยต่อสาธารณะจะช่วยสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีทางการอุดมศึกษาต่างวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น (George, 1987)

4. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กำลังอยู่ระหว่างการตัดสินใจและพัฒนา ในด้านต่างๆเพื่อเปลี่ยนแปลงไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และบางมหาวิทยาลัย กำลังพัฒนาให้งานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมี คุณภาพสูงขึ้น กลยุทธ์ต่างๆที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาด้วย (Hickman and Silva, 1984; Barnett, 1990; Bergquist, 1992) ดังนั้นการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์จึงเป็นสิ่งที่เอื้อประโยชน์อย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา

5. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสาธารณะที่ใช้เงินภาษีของประชาชนในการดำเนินงานการเปิดเผยเรื่องราวและความเป็นไปในมหาวิทยาลัยต่อสาธารณชนถือเป็นความรับผิดชอบที่มหาวิทยาลัยควรทำ ถึงแม้ว่าประชาชนชาวไทยจะยังไม่สนใจตรวจสอบ เช่น ในต่างประเทศ เนื่องจากมีผลน้อยต่อการอนุมัติงบประมาณก็ตาม การศึกษาวัฒนธรรมของอาจารย์จะช่วยบอกแก่สังคมได้ว่าบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัยกำลังทำอะไรกันอยู่ เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยพึงกระทำ

6. องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา จะเกี่ยวข้องกับการบริหาร หลักสูตรและการสอน นิสิตนักศึกษา และอาจารย์ แต่เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มีการศึกษากันน้อยมาก โดยเฉพาะในวงการอุดมศึกษาไทย ดังนั้นข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์

ในการวิจัยครั้งนี้จะช่วยขยายศาสตร์ทางการอุดมศึกษาไทยให้กว้างและแข็งแกร่งขึ้นอีก
ระดับหนึ่ง

อนึ่ง การศึกษาวัฒนธรรมในอุดมศึกษาทำได้หลายระดับ ซึ่ง คลาร์ก (Clark, 1983)
แบ่งวัฒนธรรมในอุดมศึกษาออกเป็น 4 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษา
(culture of the national system) วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (culture of the academic
profession) วัฒนธรรมของสถาบันหรือมหาวิทยาลัย (institutional culture or culture of the
enterprise) วัฒนธรรมของสาขาวิชา (culture of the discipline) ทั้ง 4 ลักษณะนี้ วัฒนธรรม
ของสาขาวิชามีความชัดเจนมากที่สุดและมีบทบาทสำคัญมากต่อการเป็นนักวิชาการของ
อาจารย์ (Clark, 1983 ; Becher, 1984 ; Barnett , 1990) เพราะอาจารย์มักจะผูกพันอยู่กับ
วิชาที่เรียนและสอน และแต่ละสาขาวิชาจะมีกระบวนการสังคมประกิตอย่างเป็นระบบและ
ต่อเนื่องทำให้เกิดวัฒนธรรมกลุ่มย่อยขึ้นในแต่ละสาขาวิชา (Millett, 1962; Kolb, 1981;
Dressel, 1981 ; Clark, 1983 ; Toomb, 1985) การศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์จึงต้องมองลงไป
ที่วัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาจึงจะเกิดประโยชน์สูงในเชิงบริหาร (Dressel,
1981 ; Toomb, 1985 ; Magee, 1990) ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเน้นการศึกษาวัฒนธรรม
อาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆเป็นหลัก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย
2. วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัย
ไม่ได้เลือกกรอบแนวคิดของนักทฤษฎีหรือนักวิจัยคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ เนื่องจากงาน
วิจัยนี้ไม่มีความประสงค์จะทดสอบทฤษฎี และเห็นว่าการใช้กรอบแนวคิดใดเพียงแนวคิด
เดียว ยังไม่สามารถอธิบายวัฒนธรรมอาจารย์อุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของ

อุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยจึงได้พัฒนากรอบโมเดลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาจารย์ของแกฟและวิลสัน (Gaff and Wilson, 1971) เบชเชอร์ (Becher, 1984) คลาร์ก (Clark, 1985) จอร์จ (George, 1987) และมาจี (Magee, 1990) โดยเลือกส่วนประกอบที่ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับบริบทอุดมศึกษาไทยมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีส่วนประกอบที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ดังนี้

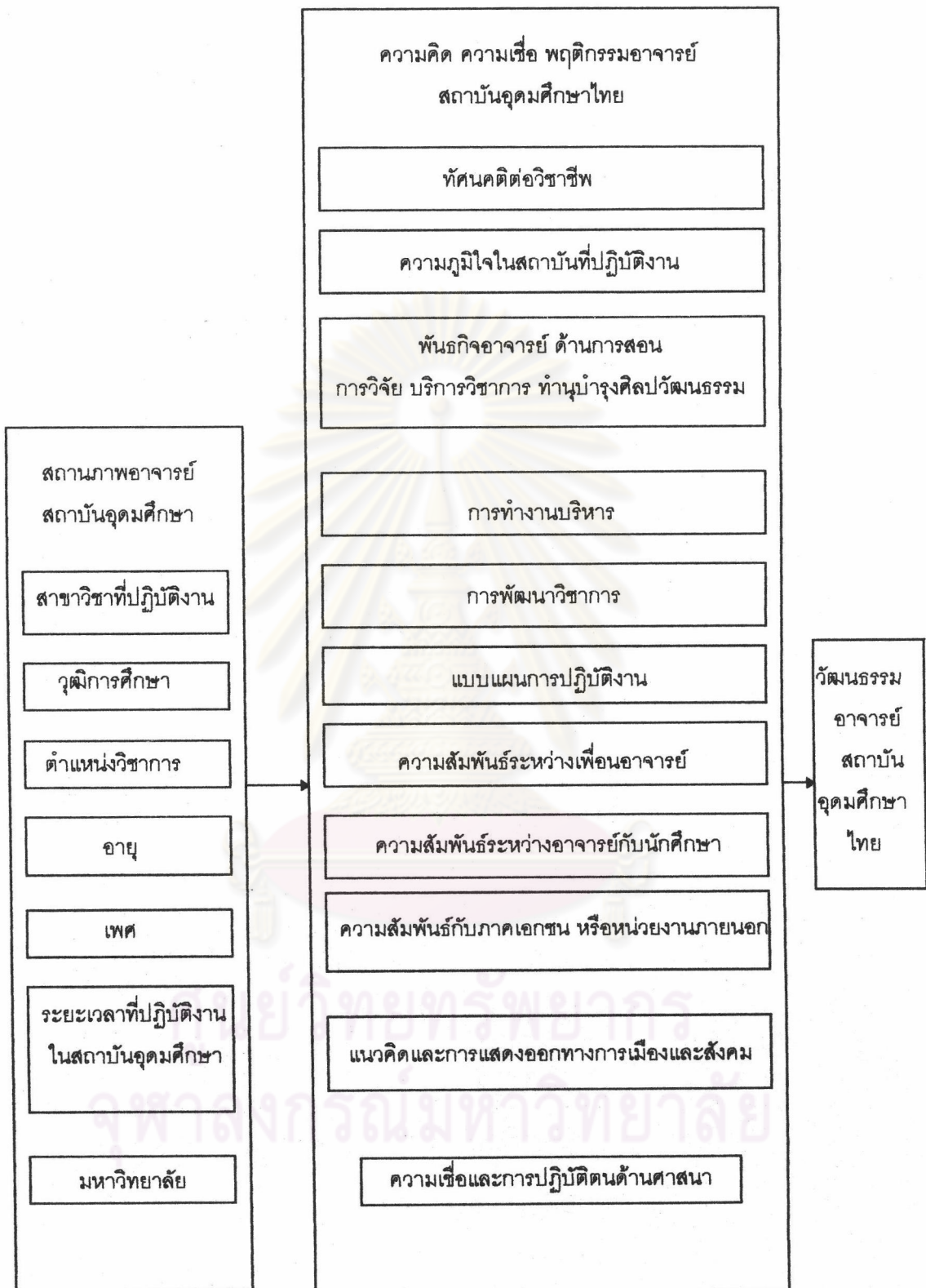
1. ทักษะติดต่อวิชาชีพ (Clark, 1985 ; George, 1987)
2. ความภูมิใจในสถาบันที่ปฏิบัติงาน (Clark, 1985)
3. พันธกิจอาจารย์ : ด้านการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปและวัฒนธรรม (Becher, 1984 ; Clark, 1985 ; George, 1987 ; Magee, 1990)
4. การทำงานบริหาร (George, 1987 ; Magee, 1990)
5. การพัฒนาวิชาการ (Becher, 1984 ; Magee, 1990)
6. แบบแผนการปฏิบัติงาน (Clark, 1985 ; George, 1987 ; Magee, 1990)
7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอาจารย์ (George, 1987 ; Magee, 1990)
8. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา (Gaff and Willson, 1971 ; Magee, 1990)
9. ความสัมพันธ์กับภาคเอกชนหรือหน่วยงานภายนอก (Magee, 1990)
10. แนวคิดและการแสดงออกทางการเมืองและสังคม (Gaff and Willson, 1971)
11. ความเชื่อและการปฏิบัติตนทางศาสนา (Gaff and Willson, 1971)

ส่วนประกอบของวัฒนธรรมอาจารย์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เป็นเพียงแผนที่หรือเครื่องนำทางเบื้องต้น เพื่อนำผู้วิจัยค้นหาคำประกอบวัฒนธรรมอาจารย์อุดมศึกษาไทยในขั้นตอนต่อไป

อนึ่งงานวิจัยนี้นอกจากจะหาคำประกอบของวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย และอธิบายวัฒนธรรมของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยในแต่ละองค์ประกอบแล้ว ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพอาจารย์ที่อาจจะมีผลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์ ได้แก่ อายุ เพศ บริญญาสูงสุดที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนปีที่ เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชา และมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากมี

ข้อค้นพบในอดีตที่พบว่าอาจารย์ต่างสาขาวิชาจะมีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมอาจารย์ในสาขาวิชาอื่น (Millet, 1962 ; Kolb, 1981 ; Dressel, 1983 ; Clark, 1983 ; Toomb, 1985 ; Magee, 1990) การศึกษาตัวแปรปริญญาสูงสุดที่อาจารย์ได้รับ เป็นไปตามข้อค้นพบของมาจี (Magee, 1990) ที่พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีวัฒนธรรมต่างกัน สำหรับตัวแปรด้านอายุนั้น งามพิศ สัตย์สงวน (2534) กล่าวไว้ว่าอายุเป็นวัฒนธรรมย่อยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพราะคนแต่ละกลุ่มอายุจะมีความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นของกลุ่ม แตกต่างไปจากกลุ่มคนในวัยอื่น การศึกษาของมาจี (Magee, 1990) ไม่พบความแตกต่างของวัฒนธรรมอาจารย์ที่อายุต่างกัน แต่ได้รายงานไว้ว่า อาจารย์อาวุโสจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงอะไรง่าย ๆ และจะทนไม่ได้กับนักศึกษาที่ไม่อยู่ในระเบียบวินัย การศึกษาของจอร์จ (Gorge, 1987) พบว่าอาจารย์ไทยจะยอมรับ เชื่อฟังกัน ตามอาวุโส ตามตำแหน่ง สถานภาพทางวิชาการ ดังนั้นตัวแปรด้านอายุ และสถานภาพทางวิชาการ น่าจะมีผลต่อวัฒนธรรมอาจารย์ สำหรับตัวแปรด้านเพศนั้นพบว่า มีผลต่อพฤติกรรมทางวิชาการของอาจารย์ (Clark and Neave, 1992) และในสังคมไทยยังให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิงและบทบาทของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงก็มีความแตกต่างกัน เช่น ความสนใจในงานบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งจะพบว่าผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (George, 1987) ดังนั้นจึงน่าจะสนใจว่าวัฒนธรรมอาจารย์ชายและหญิงจะต่างกันหรือไม่ สำหรับตัวแปรมหาวิทยาลัยนั้น งามพิศ สัตย์สงวน (2534) กล่าวไว้ว่า องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมเฉพาะของคนที่ทำให้องค์กรนั้นมีเอกลักษณ์แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ สำหรับองค์กรมหาวิทยาลัยจะมีวัฒนธรรมต่างกันได้ ตามกำเนิด และพัฒนาการของสถาบัน พันธกิจของสถาบัน และแหล่งที่ตั้งของสถาบัน (Magee, 1990) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่า ขนาดของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน ทำให้อาจารย์มีวัฒนธรรมที่ต่างกัน (Clark, 1985) มหาวิทยาลัยที่ยึดรูปแบบการบริหารภายในที่แตกต่างกัน ก็มีอิทธิพลต่อแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้วย (Ruscio, 1987) ดังนั้น อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีวัฒนธรรมอาจารย์ต่างกันหรือไม่ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาอีกประเด็นหนึ่ง

จากตัวแปรดังกล่าวและส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่ได้จากทฤษฎีประมวลเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยศึกษาวัฒนธรรมของอาจารย์ 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีสาขาวิชาครบ 4 สาขาวิชา คือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์ โดยไม่รวมมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

คำจำกัดความ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

สถาบันอุดมศึกษา	หมายถึง	มหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีสาขาวิชาครบ 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์ โดยไม่รวมมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล
อาจารย์	หมายถึง	ข้าราชการประจำในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
วัฒนธรรมอาจารย์	หมายถึง	ผลรวมของแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมดของอาจารย์ที่เป็นไปตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยมีอยู่ร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ และถ่ายทอดให้กันและกัน

แบบแผนพฤติกรรม หมายถึง	กลุ่มอาจารย์ แบบแผนพฤติกรรมดังกล่าว แสดงออกทางความคิด คำพูด การกระทำและผลงานที่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของพฤติกรรมทั้งด้านความคิด คำพูดและการกระทำ ที่จัดเป็นสารบบ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของวิถีทางในการปฏิบัติของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์
ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมอาจารย์ หมายถึง	มิติของวัฒนธรรมอาจารย์ที่น่าจะเป็น ที่ปรากฏตามทฤษฎี หลักการ การศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ และตามทัศนคติของผู้ทรงคุณวุฒิ
องค์ประกอบวัฒนธรรมอาจารย์ หมายถึง	มิติที่ประกอบขึ้นเป็นวัฒนธรรมอาจารย์ อันได้มาจากการวิเคราะห์แบบแผนพฤติกรรมอาจารย์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ หมายถึง	อาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด สาธารณสุขศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ และสหเวชศาสตร์
อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หมายถึง	อาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ ประมง อุตสาหกรรม เกษตร เทคโนโลยีสิ่งแวดลอม และทรัพยากรธรรมชาติ

อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์

หมายถึง

อาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขา
 วิชาศึกษาศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์
 รัฐศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ประชากรศาสตร์
 สังคมวิทยา พาณิชยศาสตร์และการบัญชี บริหาร
 ธุรกิจ วิทยาการจัดการ วารสารศาสตร์ นิเทศศาสตร์
 บรรณารักษศาสตร์

อาจารย์สาขาวิชามนุษยศาสตร์

หมายถึง

อาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชา
 อักษรศาสตร์ ศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ โบราณคดี
 มัณฑนศิลป์ จิตรกรรมและประติมากรรม สถาปัตยกรรม-
 ศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย คาดว่า
 จะได้รับประโยชน์ในเชิงวิชาการและในเชิงการปฏิบัติดังนี้

ในเชิงวิชาการ การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย จะได้
 ทราบองค์ประกอบของวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย และวัฒนธรรมอาจารย์
 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาสังคม
 ศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์ เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางอุดมศึกษา และประโยชน์
 เชิงวิจัยทางอุดมศึกษา ได้เครื่องมือในการวัดวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวัฒนธรรมอาจารย์ที่กว้างขวางต่อไป

ในเชิงปฏิบัติการ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยทำให้เข้าใจธรรมชาติของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ช่วยให้อาจารย์มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ทำให้การอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการนำไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารคณาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ เป็น การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารมหาวิทยาลัย และการพัฒนามหาวิทยาลัย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย