



ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ ที่ต้องการการวิเคราะห์ในมุมมองที่หลากหลายและการจัดการที่ซับซ้อนรอบคอบ Kerr (1973) ได้ระบุถึงลักษณะพิเศษขององค์การมหาวิทยาลัยในประเด็นที่ไม่มีผู้ใดมีอำนาจ โดยตำแหน่งอย่างแท้จริงในองค์การ อำนาจโดยตำแหน่งในขั้นสุดท้ายเป็นของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มีบุคคลภายนอกองค์การเป็น องค์ประกอบส่วนใหญ่ Perkins (1973) ได้ระบุว่า องค์การมหาวิทยาลัยมีความสลับซับซ้อนมาก เพราะโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการไม่สามารถอธิบายถึงอำนาจ หรือความรับผิดชอบที่มีจริงได้และพันธกิจของมหาวิทยาลัย 3 ด้านได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการแก่สังคมเป็นพันธกิจที่มีความขัดแย้งกัน

Bess (1984) ระบุไว้ว่าการศึกษาวิจัยในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัยยังมีน้อย เนื่องจากลักษณะพิเศษของสถาบันทางวิชาการที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ การนำเอาทฤษฎีจากสาขาวิชาพฤติกรรมองค์การมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษายังมีข้อจำกัดนักวิจัยทางการอุดมศึกษามักมุ่งศึกษาวิจัยในประเด็นที่จะนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติมากกว่าทำวิจัยในแนวทางการสร้างทฤษฎีอีกทั้งมีความขาดแคลนนักวิจัยที่ถูกฝึกมาในด้านพฤติกรรมองค์การที่สนใจในการดำเนินงานในมหาวิทยาลัย เขาได้รวบรวมวิจัยเกี่ยวกับองค์การวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และได้เสนอประเด็นที่น่าศึกษาค้นคว้าในการวิจัยอุดมศึกษาเกี่ยวกับองค์การมหาวิทยาลัยในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในประเด็นของรางวัล (Rewards) การคัดเลือกและจัดตำแหน่ง (Recruitment and Placement) กลุ่มในองค์การและองค์การออร์ปนัย และการพัฒนาองค์การ นอกเหนือไปจากงานวิจัยที่มีทำในเรื่องแรงจูงใจ ความพึงพอใจ สังคมประภคิตและกระบวนการความเป็นนักวิชาชีพ (Professionalization)

พลังชีวิตอาจารย์ (Faculty Vitality) เป็นแนวคิดใหม่ในวงการอุดมศึกษาที่กำลังได้รับความสนใจศึกษาวิจัยและนำมาใช้มากขึ้น ปัจจุบันยังไม่มีทฤษฎีของพลังชีวิตอาจารย์ โดยเฉพาะ แต่มีการศึกษาในปรากฏการณ์นี้และปรากฏการณ์ที่สัมพันธ์กัน ในปีค.ศ. 1992 เพิ่งได้มีศัพท์คำว่า Faculty Vitality ปรากฏเป็นครั้งแรกในสารานุกรมทางการอุดมศึกษา (Clark and Neave, 1992) การศึกษาลงชีวิตอาจารย์จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากอาจารย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณามหาวิทยาลัยในฐานะเป็นระบบเปิด และมีภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาระบบของประเทศไทยในระดับสูงของการศึกษา ในระบบเปิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวป้อน 2) ระบบภายใน 3) ผลผลิต 4) เงื่อนไขสภาพแวดล้อมและ 5) การปฏิสัมพันธ์ของภายในระหว่างระบบย่อย อาจารย์จัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มของกำลังคนทางวิชาชีพในองค์ประกอบของตัวป้อนที่ Richman และ Farmer (1977) ได้จำแนกให้มีความสำคัญสูงสุดมีน้ำหนัก 15 และอาจารย์แต่ละคนที่รวมกันเป็นคณะวิชาอยู่ในระบบภายใน ซึ่งมีระบบย่อยของการดำเนินการก็ได้ให้คณาจารย์มีน้ำหนักความสำคัญ 15 เช่นกัน (ประกอบ คูปรัตน์, 2530) คณาจารย์นับเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยได้บรรลุเป้าหมายของภารกิจที่มี และที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทอย่างมากในอนาคต อีกทั้งปฏิบัติตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนในการสร้างเสริมคุณธรรมแก่ผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิภาพ วิจิตร ศรีสอาด (2518) ได้เขียนถึงความสำคัญของอาจารย์ต่อ มหาวิทยาลัยไว้ว่า มหาวิทยาลัยแรกๆ ของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 12-13 เช่น มหาวิทยาลัยโบโลญา (Bologna) ที่อิตาลี และมหาวิทยาลัยปารีสของฝรั่งเศส ก็ถือว่าคณาจารย์หรือนักวิชาการ คือ สิ่งที่เขาจะต้องพัฒนา ก่อนสิ่งอื่น ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะเหตุว่า การที่มหาวิทยาลัยจะเป็นศูนย์รวมความคิดทางวิชาการได้จำเป็นต้องมีนักวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญของมหาวิทยาลัย ในสมัยกลางนี้ถือว่ามหาวิทยาลัยถูกสร้างขึ้นด้วยคน องค์ประกอบสำคัญของ มหาวิทยาลัยก็คือคนผู้คงแก่เรียน ในประเทศตะวันตกหลายประเทศ เมื่อมีการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เขาก็มักจะเริ่มต้นที่การเตรียมคณาจารย์ก่อน ในสมัยกลาง คำว่า "University" หมายถึง กลุ่มนักวิชาการและผู้ทรงภูมิวิชา คือเป็นชุมชนทางวิชาการที่ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ และ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนามหาวิทยาลัยยุคแรกจึงมุ่งพัฒนาอาจารย์เป็นสำคัญ

อาจารย์มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยมาก อาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งใน 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลภายในต่อหลักสูตรการศึกษา (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1978) อาจารย์เป็นบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย ที่ทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์ (ทองจันทร์ หงษ์ลดารมย์, 2525)

ในความสำเร็จและความต้องการลักษณะที่จำเป็นของอาจารย์ที่มีต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยและผลิตผลขององค์การเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยได้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ได้มีการกำหนดงานด้านพัฒนาอาจารย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติทุกระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีค.ศ. 2520 ถึงปัจจุบัน โดยเริ่มบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และแผนการศึกษาของชาติในช่วงระยะแผนพัฒนาที่ 4 (2520-2524) ในช่วงสิ้นสุดแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 3 ในปีค.ศ. 2519 พบว่ามีปัญหาด้านคุณภาพอาจารย์ และคุณวุฒิของอาจารย์ยังอยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก และยังขาดประสบการณ์

ในการทำงาน (กฤษณา ชูติมา, 2524) ดังนั้นในแผนพัฒนาฯระยะที่ 4 ได้มีการเน้นการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ โดยได้ระบุไว้ในนโยบายข้อ 1 ใน 9 ข้อว่า "ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น โดยเน้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพอาจารย์" ในแผนพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษาฯระยะที่ 5 (2525-2529) ได้คงระบุไว้ในนโยบายข้อ 1 ใน 9 ข้อว่า "ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานของการอุดมศึกษาให้สูงขึ้น โดยเน้นการยกระดับคุณวุฒิ และประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ ส่งเสริมการแต่งตั้งคณาจารย์ชาวไทย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อจัดการศึกษาและวิจัยให้เพียงพอ และการปรับปรุงระบบบริหารงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (กฤษณา ชูติมา, 2524; ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530) ในแผนพัฒนาการศึกษาฯระดับอุดมศึกษาฯระยะที่ 6 (2530-2534) ในนโยบาย 17 ข้อ คงกำหนดการปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ไว้ในนโยบายข้อ 3 ว่า "ปรับปรุงคุณภาพอาจารย์และบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะเน้นประสิทธิภาพการสอน และการวิจัยของอาจารย์ และเพิ่มสัดส่วนวุฒิของอาจารย์ สนับสนุนให้มีบุคลากรอย่างเพียงพอ ตลอดจนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดัดเทียมกัน"

ในแผนพัฒนาการศึกษาฯระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 7 (พศ. 2535-2539) มีนโยบายและมาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

นโยบายข้อ 1 ด้านการบริหาร

ข้อ 1.2 นโยบาย ให้มีระบบบุคลากรอุดมศึกษาที่สามารถเลือกสรร พัฒนาวิชาการและวิชาชีพของบุคคล อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพในระบบ อุดมศึกษา

มาตรการ 1.2.1 ภายใต้อำนาจของแผนอุดมศึกษาฯระยะยาวและแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ให้สถาบัน อุดมศึกษา จัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะกลางและระยะยาว ซึ่งมีแผนผลิต และพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งโดยคำนึงถึงการผลิตเพื่อทดแทนการสูญเสีย

มาตรการ 1.2.2 ให้เพิ่มทุนการศึกษา และฝึกอบรมทั้งใน และต่างประเทศโดยใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก เพื่อชักนำบุคคลเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่องตลอดแผนพัฒนาฉบับที่ 7

มาตรการ 1.2.3 ให้ปรับปรุงมาตรการที่มีอยู่เดิมและสร้างมาตรการพิเศษที่จะชักนำบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความสามารถสูงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยมีผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ และมีการปฏิบัติงานในระบบใหม่ เช่น การปรับปรุงการบรรจุบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิที่มีผลตอบแทนสูงกว่าในปัจจุบัน ระเบียบการลาเพื่อไปปฏิบัติงานทางวิชาการ เงินสมนาคุณ ตำแหน่งทางวิชาการ การอนุมัติให้บุคลากรอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนได้พร้อมกัน...

มาตรการ 1.2.4 จัดตั้งองค์การและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาใน
ด้านวิชาการและวิชาชีพ จรรยาบรรณ ทักษะในการจัดการ บุคลิกภาพและสุขภาพ เป็นต้น

มาตรการ 1.2.5 ส่งเสริมการเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศและ
ระหว่างประเทศ เพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

มาตรการ 1.2.6 ให้มีมาตรการเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการเพิ่มพูน
สภาพวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เช่น การเพิ่มบุคลากรสนับสนุน วิชาการ การบรรจุ
บุคลากร ที่มีคุณวุฒิและความสามารถสูงในงานธุรการ และเลขานุการกิจ การเพิ่มหรือ
ขยายภารกิจ ด้านการวิจัยและบริการทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรอุดมศึกษามี ประสบการณ์
ที่หลากหลายขึ้น (ทพวงมหาวิทวัสส์, 2533)

ในปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์นั้นเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของ
อาจารย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความ
รับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การ สร้างความผูกพันต่อองค์การ
สามารถปฏิบัติภารกิจและนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือเป้าหมายที่องค์การได้
กำหนดไว้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526; สมคิด แก้วสนธิ, 2522) Baldwin (1985) ได้
เน้นถึงเป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ในด้านการคงรักษาอาจารย์ให้ทันสมัยในสาขาวิชาชีพของ
ตน ให้สามารถมีส่วนร่วมในบทบาทหลากหลายของคนทั้งด้านการสอน และความเป็นนักวิชาการ
อย่างแท้จริงขึ้นในการเสริมความเข้มแข็งให้อาจารย์แต่ละคนมีประสิทธิภาพระดับสูงสุด การเพิ่ม
ประสิทธิภาพของอาจารย์นี้เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงผลผลิต คุณภาพ และความสามารถในการ
รักษาความต่อเนื่องของการพัฒนาในการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องครอบคลุมถึงการ
พัฒนาการสอน พัฒนางค์การ และพัฒนา ในด้านส่วนตัวของอาจารย์ ในด้านส่วนตัวนั้น ได้แก่
การวางแผนชีวิตและอาชีพ (Career and Life planning) ความเจริญเติบโตของส่วนตน
(personal growth) การฝึกทักษะมนุษยสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาและการถกอภิปรายเกี่ยว
กับการสอน (Bergquist and Phillips, 1975) แม้ว่าพลังชีวิตอาจารย์เป็นเป้าหมายหนึ่ง
ในการพัฒนาอาจารย์ ปัจจุบันได้รับการเน้นในแนวโน้มที่มากขึ้น Bergquist และ
Phillips (1975) เชื่อว่า ในอดีตการพัฒนาอาจารย์ในระยะ 20 ปีที่ผ่านมาได้สนใจใน
ปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร การคัดเลือกผู้เรียนที่เก่ง การเลือกอาจารย์ที่มีคุณภาพที่
สำเร็จปริญญาเอกจากโรงเรียนที่ดีที่สุด การพัฒนาศูนย์การเรียน การสร้างระบบการปกครอง
ใหม่ การลดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ในช่วงปีค.ศ. 1960's เป็น
ระยะที่ 2 ของการพัฒนาอาจารย์ได้สนใจในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการสอนใหม่ๆ

การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ แต่ก่อให้เกิดภาวะคุกคามต่ออาจารย์ในตำแหน่ง อาจารย์คุ้นเคยกับสิ่งเหล่านี้ในอดีต ปัจจุบันในช่วงปี 1970's ได้กลับมาสนใจตัวอาจารย์และหวังให้อาจารย์เป็นแหล่งของนวัตกรรมใหม่ๆ ของการสอนและเน้นที่การพัฒนาอาจารย์ให้ได้เรียนรู้เปลี่ยนแปลง และเจริญเติบโต เช่นเดียวกับผู้เรียน

ในการเจริญเติบโตส่วนตนนี้ ได้สอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายของการ พัฒนานักวิชาชีพในการศึกษาต่อเนื่อง (Houle, 1981; Smutz, Crowe and Lindsay, 1986; Beder, 1989) ในแนวโน้มใหม่นี้ Finkelstein (1987) ได้มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่า ในช่วงปีค.ศ. 1970's นี้ การพัฒนาอาจารย์ไปนำไปสู่ความต้องการที่สมบูรณ์แบบให้อาจารย์ได้พัฒนาการเจริญเติบโต และมีพลังชีวิต โดยให้มีโปรแกรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองแก่ความต้องการของอาจารย์ที่นานาในแต่ละระยะของอาชีพ (Career Stages)

ในแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ยังมีแนวคิดใหม่ของการมีระบบการบริหารงานบุคคลในรูปแบบไม่เป็นระบบราชการ ซึ่งอยู่ในระบบของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล เพื่อปฏิรูประบบบริหารมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจโดยมีความเป็นอิสระ (Autonomy) และมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) นั้นซึ่งได้เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 การบริหารบุคคลในระบบนี้ เน้นการสามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีความเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถความตั้งใจจริง บุคลิกภาพ ความประพฤติตลอดจนศรัทธาที่จะทำงานด้านวิชาการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และให้ได้เงินเดือน และผลประโยชน์สูงพอ ในขณะเดียวกัน ก็มีนโยบายที่จะขจัดผู้ที่ไม่เหมาะสมในตำแหน่งวิชาการออกไป เป็นการบริหารงานบุคคลที่ถือหลัก "เข้ายาก ออกง่าย" (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2525) ปัจจุบันในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้บรรจุ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนที่พร้อมและมีศักยภาพไปสู่รูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไว้ในมาตรการ 1.1.1 ในนโยบายข้อ 1.1 และในมาตรการ 1.1.2 นั้นให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะจัดตั้งใหม่มีการบริหารในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลอีกด้วย และในนโยบายข้อ 1.3 ให้พัฒนาและสร้างองค์การบริหารและผู้บริหารอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้และมีมาตรการในการเน้นการส่งเสริมสภาพทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรอุดมศึกษา และให้ศึกษาความเหมาะสมในการจัดตั้งองค์การกลางการบริหารบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อรองรับรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533) ในอนาคตอันใกล้ เมื่อมีการนำรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลและระบบบริหารงานบุคคลในรูปแบบไม่เป็นระบบราชการมาใช้มากขึ้น ความสนใจต่อคุณภาพอาจารย์ และคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการคัดเลือกอาจารย์ และคงรักษาอาจารย์ที่มีคุณภาพไว้ในระบบย่อมได้รับการเน้นในทางปฏิบัติมากขึ้น การจัดระบบบริหารบุคคลให้มีสภาพถาวร

ของการว่าจ้าง (Tenure) ที่จะมีช่วงเวลาปฏิบัติงานชั่วคราว ต่อสัญญาเป็นรายปีอยู่ระยะหนึ่ง เมื่อประเมินผลพอใจแล้วก็จะให้สถานภาพถาวร ระบบนี้จะถูกนำมาใช้ พร้อมกัน

จากความสำคัญของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัย และคุณลักษณะจำเป็นสำหรับอาจารย์ ซึ่งถูกระบุไว้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ และเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอดีต ปัจจุบันและถึงอนาคตอันไกล ชี้บ่งให้เห็นถึงความต้องการของสถาบันที่จะให้มีอาจารย์ที่มีคุณภาพสูง และมีระบบในการคัดเลือกอาจารย์ส่งเสริมประสิทธิภาพอาจารย์ให้คงอยู่ และการคิดอาจารย์ที่ไม่เหมาะสมออกจากระบบ แต่ในสภาพความเป็นจริงในสถานภาพอาจารย์ ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ และการพัฒนาอาจารย์ยังคงมีปัญหาในหลายด้าน ดังนี้

ในปีพ.ศ. 2523 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ณ คณะครุศาสตร์ ในวันที่ 27-28 มิถุนายน 2523 มีอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 266 คน เข้าร่วมประชุม ผลการประชุมกลุ่มพบปัญหาด้านครูผู้สอนที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้

1. ผู้สอนมาจากวิชาชั้นต่างๆกัน มีความเข้าใจในวิธีการสอนต่างกันอาจเป็นปัญหาในการพัฒนาการเรียนการสอน
 2. สภาพการทำงานของอาจารย์บางคนทำหลายหน้าที่ คือบริหาร บริการวิชาการ และการสอนทำให้มีเวลาเตรียมการสอนน้อยกว่าเท่าที่ควรจะทำ
 3. อาจารย์บางสถานศึกษา มีจำนวนน้อยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพทำให้ภาระงานสอนมากเกินไป ไม่มีโอกาสได้พัฒนาเท่าที่ควร
 4. ความสามารถของอาจารย์ในการที่จะทำการวิจัย ศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองมีน้อย ยังไม่เป็นที่นิยมกัน
 5. อาจารย์เรียนจบมาระดับโท มักจะนำเนื้อหาที่เรียนมาสอนนักศึกษา ทำให้การเรียนการสอนไม่ดีพอเท่าที่ควร
 6. อาจารย์ไม่มีพื้นฐานความรู้ที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
 7. อาจารย์ไม่พัฒนาตนเอง ไม่แสวงหาเทคนิคการสอนใหม่ๆ
 8. อาจารย์มีปัญหาเรื่องเศรษฐกิจทำให้อาจารย์ต้องแสวงหารายได้เพิ่มเติม
- โอกาสที่จะเตรียมการสอนจึงมีน้อย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2524)

ในปีพ.ศ. 2530 ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2530) ได้จัดประชุมวิชาการเรื่องการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: ปัญหาและทางออก ได้มีการกล่าวถึง สถานภาพของข้าราชการอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทยเป็นไปในลักษณะลบหรือดกอดยโดยสิ้นเชิง ระบบราชการ ระบบวิชาการ และระบบการเมือง มีผลกระทบต่ออาชีพอาจารย์ทั้งในทางบวกและทางลบ ทางลบอาจารย์มีอัตราเงินเดือนที่ต่ำต้อย มีความล่าช้า

เงื่อนไขที่เกาะกับระบบและตัวอาจารย์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพชั่งกัน อำนาจในมืออาจารย์ก่อให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางการบริหาร มีการสูญเสียอาจารย์มหาวิทยาลัย ความต้องการในการเข้าเป็นข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยมีอยู่ต่ำหรือค่อนข้างต่ำในหลายสาขาวิชาชีพ อาจารย์ที่เลือกเข้าเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีเหตุผลด้านความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสใช้และแสวงหาความรู้ เกียรติและศักดิ์ศรี การเป็นอาจารย์และข้าราชการ ความมีอิสระและความสะดวกสบายในชีวิตและการทำงาน ส่วนเหตุผลด้านรักชอบงานวิชาการก็มีอยู่แต่ยังเป็นปัญหาที่วิเคราะห์ ได้สองแง่สองมุม ผู้ที่อยู่เป็นอาจารย์ก็มี 10 ประเภท แต่ประเภทที่เป็นนักวิชาการโดยจิตสำนึกมีเพียงประเภทหนึ่งและมีอยู่ไม่มากนัก มหาวิทยาลัยยังคงมีปัญหาที่น่าสนใจในเรื่องการหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับมหาวิทยาลัยให้ได้ และขณะเดียวกันก็ขู่เลี้ยงคนดีมีฝีมือเหล่านั้นให้ขยันและผลิตผลงานดีๆ ให้กับสังคม มุ่งจัดและจำกัดอาจารย์ประเภทที่เกาะอยู่กับระบบมหาวิทยาลัย โดยไม่มีผลงานหรือคุณภาพของผลงานที่ดีพอให้ออกจากมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจารย์ประเภทนี้ยังมีอยู่มากและก็สามารถอยู่ได้ เพราะระบบราชการและการบริหารงานแบบไทยๆ นอกจากนี้ ปัญหาของผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ยังไม่มีผลงานทางวิชาการที่เด่นเป็นการสร้างเพื่อประโยชน์และบนพื้นฐานของสังคมไทย ในสภาพปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ มหาวิทยาลัยไทยยากที่จะบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการได้ (ประกอบ คูปรัดน์ และปนัดดา มณีโรจน์, 2530)

ในปีศ. 2532 ผลการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา ประกอบการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พศ. 2533-2547) มีการเปลี่ยนแปลงในแนวโน้มใหม่ดังนี้

1. คุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีแนวโน้มลดลง ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลการ เรียนขึ้นดีมาก จะมาเป็นอาจารย์ลดลง สัดส่วนคุณวุฒิ อาจารย์ในหลายมหาวิทยาลัยต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้ได้รับวุฒิปริญญาต่างๆ นิยมไปทำงานภาคเอกชน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสูญเสียอาจารย์ออกไปค่อนข้างมากมีอาจารย์ออก 960 รายในระยะ 15 ปี
2. คุณภาพอาจารย์ตามสัดส่วนตำแหน่งวิชาการ มีแนวโน้มลดลงจากปี 2527 พบว่า มีเพียง 4 มหาวิทยาลัยเท่านั้นที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย อาจเป็นเพราะเกณฑ์การพิจารณาผลงานระดับศาสตราจารย์สูง
3. ข้าราชการมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง และลดต่ำลงและมีผลกระทบทำให้อาจารย์บางส่วนไม่อยากเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ประมาณ 60% มีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว... ในด้านความก้าวหน้า อาจารย์ สามารถประเมินตำแหน่งทางวิชาการประเมิน การสอน และลาศึกษาต่อ ส่วนสวัสดิการสำหรับ อาจารย์มีทั้งในรูปสวัสดิการของรัฐและสวัสดิการเฉพาะสถาบันซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสภาพของสถาบัน

5. ภาพลักษณ์อาจารย์ในอดีต และปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปหลายด้านเป็นการชี้บ่งว่า ในอนาคตภาพอาจารย์ ที่เป็นผู้รอบรู้สาขาวิชาต่างๆ เป็นผู้มี คุณธรรม รับผิดชอบต่อ สังคม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจะลดลง หรืออาจจะไม่เป็นเช่นนั้นก็ได้... เพราะอาจารย์ไม่ ได้แสดง ภาพลักษณ์เหล่านี้ให้เห็นเด่นชัด

6. สภาพการปรับตัวของบุคลากรในระบบอุดมศึกษาในปัจจุบัน ทำให้คาดการณ์ว่า ในอีก 15 ปี ความสัมพันธ์ ของบุคลากรสาย ก (อาจารย์) กันเองจะลดลง ความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์กับนิสิต หรือนักศึกษาก็จะห่างเหินออกไปจะพบกันเฉพาะชั่วโมงสอนเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากด้านเศรษฐกิจของอาจารย์ ทำให้อาจารย์จะต้องออกไปหารายได้พิเศษมากขึ้น และมีปัจจัยภายนอก สถาบันอุดมศึกษาที่ดึงดูดให้อาจารย์ออกไปทำงานนอกมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น อาจารย์จึงมีเวลาอยู่ในมหาวิทยาลัยน้อย... (กฤษณพงศ์ กীরติกร, 2532)

จากความสำคัญของอาจารย์ในระบบมหาวิทยาลัย พลังชีวิตอาจารย์ได้เริ่มเป็น ประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นแนวโน้มแห่งเป้าหมายของการ พัฒนาอาจารย์ในยุคต่อไป จากปัญหาที่สถาบันกำลังประสบเกี่ยวกับอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยในทางลบ จากแรงผลักดันของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง ระบบราชการ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาในตัวของอาจารย์เองจากพื้นฐานและ คุณสมบัติของอาจารย์น่าจะทำให้อาจารย์มีพลังชีวิตลดน้อยลง นอกจากนี้ในแผน พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ฉบับที่ 7 เริ่มเปิดสู่การนำระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เข้ามาใช้มากขึ้น ทำให้การบริหารงานบุคลากรอาจารย์ในการคัดเลือกการคงไว้และให้ออกของอาจารย์นั้นมีการ พิจารณาด้านคุณภาพมากขึ้น จึงทำให้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในเรื่องของพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อเป็น ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปใช้ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอาจารย์ และผลกระทบต่อ สถาบันตลอดจน การหาแนวทางส่งเสริมให้อาจารย์คงมีพลังชีวิตอาจารย์ ตลอดระยะพัฒนาการ ของอาชีพ และมีการเจริญเติบโตในส่วนของตนได้อย่างต่อเนื่อง

การศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ ในแง่มุมต่างๆ ในต่างประเทศ ได้เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงปลาย ของช่วงคศ. 1970's โดยนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้แก่ นักประวัติศาสตร์ นักมนุษยศาสตร์ สนใจ ศึกษาประวัติของสถาบันที่มีชื่อเสียง มีพลังชีวิต (Vital Institution) ประวัติส่วนบุคคล ของอาจารย์ที่มีชื่อเสียง (Great Scholars) นักสังคมศาสตร์และนักพฤติกรรมศาสตร์ สนใจ ศึกษา การวิเคราะห์องค์การ พัฒนาการทางอาชีพของนักวิชาการ และการวัดการปฏิบัติและ ผลิตภาพของบุคคล และนักปฏิบัติการในวงการอุดมศึกษาสนใจศึกษาในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ และการเจริญเติบโตส่วนบุคคลของอาจารย์ (Clark, Boyer and Corcoran, 1985) ความสนใจศึกษานี้มีเพิ่มขึ้นเมื่อสถานภาพอาจารย์ได้รับแรงดันต่างๆ จากสังคม การเมือง และ

และสภาวะเศรษฐกิจ ทำให้อาจารย์มีพลังชีวิตลดน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาจารย์ที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นถึงช่วงวัยกลางระชะอาชีพและวัยสูงอายุ มักมีขวัญในการทำงานลดน้อยลง และไม่สามารถปรับตัวต่อความต้องการใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในวงการอุดมศึกษาได้ สาเหตุ ที่ Clark and Lewis (1988) ระบุว่ามีความจำเป็นต้องการศึกษาเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ มี 6 ประการ ได้แก่

1. จำนวนผู้เข้าเรียนลดลง ทำให้มีผลต่อการเงินของสถาบันลดลงและมีผลต่อการบรรจุอาจารย์ทำงานได้เฉพาะผู้สำเร็จปริญญาเอกใหม่ๆ เท่านั้น
2. ผู้เข้าเรียนเปลี่ยนสาขาวิชาที่สนใจจากสาขาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ไปสู่ สาขาวิชาชีพและเทคโนโลยีมากขึ้น ในขณะที่อาจารย์ที่ ทำงานในสถานภาพว่าจ้างถาวร ล้าหลังในวิชาชีพเฉพาะทาง
3. เงินรายได้ของอาจารย์ลดลงมากและลดลงกว่าอาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ช่วงค.ศ. 1970s ถึงกลางช่วง 1980s และสภาพการทำงานไม่น่าพึงพอใจ
4. การเปลี่ยนแปลงอัตราเกิดของประชากร และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรระดับมัธยม ทำให้ได้ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาได้รับการเตรียมน้อย ทำให้ต้องการการศึกษาเสริมที่ดี
5. มีปัญหาวิกฤตหลายอย่างในการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้มีการปรับปรุงหลักสูตร และเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับรัฐและระดับชาติ
6. ปัจจัยต่างๆ ทำให้มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ มีบุคคลที่เก่งสามารถเพียงจำนวนน้อยที่เลือกจะเข้าไปเป็นนักวิชาการและมีอาจารย์อาวุโสที่จะเกษียณจากงานจำนวนมาก ทำให้ได้ อาจารย์ใหม่ๆ เข้าแทนที่ อาจารย์ที่มีอยู่มีขวัญและสปีดต่อองค์การลดน้อยลง ทำให้ไม่สามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการใหม่ๆ ได้ทัน

นอกจากนี้ Baldwin (1985) ได้ระบุว่ามหาวิทยาลัยมีความสนใจในเรื่องนี้ เพื่อค้นหาวิธีที่จะรักษาให้อาจารย์คงความทันสมัยในสาขาวิชาของตน มีความแข็งขันในการทำหน้าที่หลายๆ อย่างในบทบาทของผู้สอนและนักวิชาการ (Scholars) และเป็นหน้าที่พื้นฐานของสถาบันในการที่จะเสริมผลคูณความมีประสิทธิภาพของอาจารย์แต่ละคนให้มีได้สูงสุด

การศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ ถึงปัจจุบันพ.ศ. 2538 ได้มีการศึกษาถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่มีพลังชีวิตหลายเรื่องในต่างประเทศ (Gardner, 1978; Kanter, 1979; Miller, 1979; Clark and Corcoran, 1985; Blackburn and Baldwin, 1983; Clark, Boyer and Corcoran, 1985; Schuster, 1985; Toombs, 1985; Baldwin, 1985; Baldwin and Krotseing, 1985; Nicolson, 1988; Clark and Lewis, 1988; Baldwin, 1990) และปัจจัยที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ เป็นจำนวนมาก (Payne and Pugh, 1976; Smith, 1978; Braskamp, 1982; Austin and Gamson, 1983; Toombs, 1985; Centra, 1985; Boyers and Lewis, 1985; Clark

and Lewis, 1985; Baldwin, 1985; Clark and Corcoran, 1985; Schuster, 1985; Bowen and Schuster, 1986; Nicolson, 1988; Baldwin, 1990) ในแต่ละการศึกษายังคงมีการให้ความหมายและกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่มีพลังชีวิต รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อพลังชีวิตของอาจารย์ไว้แตกต่างกันและมีจุดเน้นในบางประเด็นที่เหมือนกันและที่แตกต่างกันไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์ที่ปรากฏในการให้คำนิยามและการประเมินคุณลักษณะโดยนักวิชาการต่างๆ ยังไม่มีข้อสรุปที่เหมือนกันเป็นหนึ่งเดียวถึงปัจจุบันพลังชีวิตของอาจารย์ได้เป็นศัพท์ทางวิชาการศัพท์ใหม่ที่เพิ่มขึ้นในวงการอุดมศึกษา ที่ยังเป็นมโนทัศน์แรกเริ่ม (primitive concept) ที่คงเปิดกว้างสำหรับการศึกษาและการกำหนดนิยาม Clark and Lewis (1988) ได้เขียนสรุปไว้ว่าพลังชีวิต (Vitality) เป็นมโนทัศน์ที่ทำให้คำนิยามได้ยาก แม้ว่าได้มีการใช้คำนี้อย่างกว้างขวาง แต่ยังไม่มีการสร้างที่เฉพาะเจาะจงไว้ หากแต่ระบุได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อนในวิชาชีพ (Complex) และมีมิติที่หลากหลาย (Multidimensionality) (Clark, Boyer and Corcoran, 1985) Clark และ Lewis ได้ระบุ การมองพลังชีวิตของบุคคลในมิติที่เป็นปรากฏการณ์ของชีวิต (Life-course phenomenon) ซึ่งต้องพิจารณาเป็นช่วงเวลาที่ยาวตลอดชีวิตการทำงานมากกว่าการมองในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

ผลการศึกษารายงาน ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ จากนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ 8 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพว่าจ้างถาวร ศาสตร์สาขาทางวิชาการ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความคาดหวังในตนเอง ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ ฐานะทางเศรษฐกิจ การติดตามการเรียนรู้ ความต้องการจากครอบครัว
2. คุณลักษณะของสถาบัน ได้แก่ ชนิดและพันธกิจของสถาบัน
3. การปกครอง ได้แก่ การปกครอง และนโยบาย ระบบการควบคุม การนิเทศงาน ผู้บริหารงาน และการบริหารงาน
4. นโยบายบุคลากร ได้แก่ การคัดเลือก การว่าจ้าง การคัดออก สัญญา การเลื่อนตำแหน่ง ระบบรางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสทำวิจัย พัฒนาด้านวิชาชีพ สังคมประภคิต การให้การสนับสนุน ระบบการพัฒนาอาจารย์ โครงสร้างและโอกาสของอาชีพ
5. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพการทำงาน
6. ภาควิชา การบริหารงานในภาควิชา การสื่อสาร และสิ่งแวดล้อม
7. นักศึกษา ได้แก่ ความสามารถของนักศึกษา การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการรับเข้าศึกษา
8. สิ่งแวดล้อมภายนอกสถาบัน ได้แก่ สถาบันว่าจ้างภายนอกสถาบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและประชากร ความผูกพันต่อวิชาชีพ และสมาคมวิชาชีพ

การศึกษาเหล่านี้ได้ใช้ ทฤษฎีของพฤติกรรมองค์การและพัฒนาการทางอาชีพ มาช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์การศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและการสำรวจปรากฏการณ์ในบางประเด็น Baldwin (1990) ได้เสนอว่าในการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ น่าจะได้ตรวจสอบตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์ อย่างเป็นระบบมากขึ้น หรือศึกษาอย่างมีโครงสร้างมากขึ้นและศึกษาเจาะลึกในตัวแปรเหล่านี้

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีประเด็นเพียงบางส่วนที่น่าจะเกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์ มีดังนี้

1. ชีวภูของอาจารย์ (เพ็ญศรี, 2517; ประธาน, 2518; จุรีพรหม, 2522; ชำญชัย, 2530; รุจิรา, 2531; ก่อเกียรติ, 2531)
2. ความพึงพอใจของอาจารย์ (เจิมจันทร์, 2522; ไพฑูรย์, 2533; กมล, 2524; ประพจน์, 2524; ณรงค์, 2525; พิมใจ, 2529; สุภาภรณ์, 2529; เสาวรส, 2533)
3. ผลผลิตทางวิชาการ (นิตยา, 2596)
4. ประสิทธิภาพการสอน (วัลย์รัตนา, 2530; ประโยชน์, 2531)

ในประเทศไทยจึงยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับพลังชีวิตโดยตรงอย่างครอบคลุมในมิติต่างๆ รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคณาจารย์วิทยาศาสตร์สุขภาพซึ่งต้องรับผิดชอบสำคัญเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์และสุขภาพ จึงควรได้ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเข้าใจอาจารย์และระบบองค์การในมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่ออาจารย์ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้คงมีพลังชีวิตอาจารย์ตลอดระยะพัฒนาการทางอาชีพ และมีการเจริญเติบโตในส่วนตัวได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการจัดระบบบริหารงานบุคลากรอาจารย์ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกันในปัจจัยด้านสถาบันในสังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะอาชีพนักวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และ การศึกษาระดับสูงสุด
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพใน มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และสร้างสมการถ่วงพลังชีวิตอาจารย์
4. เสนอแนวทางการส่งเสริมและรักษาซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาในประชากรที่เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตามลักษณะงานในตำแหน่งทางสายวิชาการตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ในสาขาวิชาชีพของแพทยศาสตร์ กันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เภสัชศาสตร์ สุนัขภิบาล กายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ใช้การประเมินตนเองของอาจารย์เกี่ยวกับลักษณะและความสามารถของอาจารย์ที่เกิดขึ้นแล้วเป็นผลสุดท้ายที่มีในตัวอาจารย์ตามการรับรู้ การประเมินนี้ เมื่อคุณผลที่เกิดขึ้นสามารถอนุมานย้อนกลับสู่กระบวนการ และสิ่งนำเข้าไปในระบบของบุคคลได้ (McCormack, 1994; Dressel, 1976)

คำจำกัดความ

พลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง ลักษณะและความสามารถของอาจารย์ที่ทำให้บังเกิดมีและคงไว้ซึ่งความต่อเนื่องในการใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้ในแต่ละระยะของอาชีพนักวิชาการและชีวิตการทำงาน

การศึกษาระดับสูงสุด หมายถึง วุฒิต่างทางการศึกษาสูงสุดของอาจารย์จำแนกเป็นปริญญาตรี ปริญญาโท/เทียบเท่า และปริญญาเอก/เทียบเท่า

ระยะอาชีพนักวิชาการ หมายถึง การคงอยู่ในตำแหน่งทางวิชาการและระยะเวลาที่คงอยู่ ของอาจารย์ จำแนกได้เป็น 6 ระยะ ได้แก่

1. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์
2. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน 3 ปีแรก
3. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี
4. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์
5. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งศาสตราจารย์มากกว่า 5 ปี และ
6. ระยะที่อยู่ในตำแหน่งศาสตราจารย์ก่อนเกษียณราชการภายใน 5 ปีก่อน

เกษียณงาน

สาขาวิชาชีพ หมายถึง แพทยศาสตร์ กันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ สุนัขภิบาล และกายภาพบำบัด

สถาบันในสังกัด หมายถึงมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งทางวิชาการ

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะโครงสร้างของอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแนวดิ่ง ผู้บริหารสูงสุด และสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจสูงในการตัดสินใจ ตามการจำแนกของ Kerr และ Gade

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะโครงสร้างของอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแนวขวาง อาจารย์เป็นผู้มีอำนาจสูง และมีการตัดสินใจโดยใช้การเห็นพ้องกัน ตามการจำแนกของ Kerr และ Gade

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบทางการเมือง หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของการแข่งขันต่อสู้เพื่ออำนาจ และทรัพยากรของบุคคลหลายกลุ่มที่มีผลประโยชน์ต่างกันในมหาวิทยาลัย ตามการจำแนกของ Kerr และ Gade

การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซ์ อนาคต หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของอำนาจ และการตัดสินใจในมหาวิทยาลัย มีอยู่อย่างกระจัดกระจายที่อาจารย์แต่ละคน มากกว่าอยู่ที่ผู้บริหาร ตามการจำแนกของ Kerr และ Gade

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของการให้ความสำคัญของสาขาวิชาซึ่งของอาจารย์ การให้คุณค่าของการมีส่วนร่วมในการปกครองของอาจารย์ และมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ที่มุ่งสร้างความรู้ใหม่และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำในสังคม ตามกรอบแนวคิดของ Bergquist

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของการให้ความสำคัญต่อองค์การ การนำไปใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การให้คุณค่าต่อการนิเทศงาน และมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้เฉพาะเจาะจงและประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Bergquist

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบพัฒนาการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของการให้ความสำคัญของกิจกรรมที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตของอาจารย์ การให้คุณค่าต่อการเปิดรับประสบการณ์ของบุคคล และมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นผู้ใหญ่ ตามกรอบแนวคิดของ Bergquist

วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเจรจาต่อรอง หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของการให้ความสำคัญต่อความเสมอภาค ให้คุณค่าต่อการมีการต่อรองกันอย่างยุติธรรมและมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ที่มุ่งสร้างโครงสร้างทางสังคมและทัศนคติทางสังคมให้เป็นแบบเสรีนิยม ตามกรอบแนวคิดของ Bergquist

การบริหารงานบุคลากรอาจารย์ หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรอาจารย์ตั้งแต่การรับอาจารย์เข้าทำงานถึงการเกษียณงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง คณะกรรมการบริหารของอาจารย์ที่มีต่อคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทรัพยากรสนับสนุนการทำงานและบริการสนับสนุนจากสถาบันที่ให้

แก่อาจารย์เพื่อการปฏิบัติหน้าที่

ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม หมายถึงระดับความสนใจและการรับรู้
ในโอกาสของอาจารย์ในการได้ตำแหน่งงานในองค์การเอกชนในสังคม

การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หมายถึงการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของสมาคม
วิชาชีพโดยสมัครใจ และการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม เป็นกรรมการของสมาคมวิชาชีพนั้น

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึงอาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือสาขาการอุดมศึกษา
ที่เป็นศาสตราจารย์ และ/หรือมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการใน
ระดับสากล หรือนายกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรืออาจารย์ที่ได้รับรางวัล
ดีเด่นด้านความเป็นครู ด้านการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย และระดับชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. การทราบองค์ประกอบที่สำคัญของลักษณะพลังชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ทำให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์และได้สังเคราะห์หัตถ์โนทัศน์ของพลังชีวิตอาจารย์ได้ชัดเจนขึ้น
สามารถใช้ประโยชน์ในการวัดพลังชีวิตของอาจารย์ ในประชากรกลุ่มอื่นๆให้กว้างขวางขึ้น
ต่อไป รวมทั้งมีแนวทางของการบุกเบิก และแสวงหาความรู้ใหม่ต่อไปได้
2. การทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ทำให้
สามารถอธิบายและพยากรณ์ปรากฏการณ์ของพลังชีวิตอาจารย์ ภายใต้บริบทที่เป็นอยู่จริงและนำ
ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์เพื่อ
การสร้างเสริมและรักษาพลังชีวิตของอาจารย์ให้คงอยู่ ตลอดระยะของอาชีพนักวิชาการในองค์การ
อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
3. แนวทางการส่งเสริมและรักษาพลังชีวิตอาจารย์สามารถให้ประโยชน์แก่
ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องในแนวทางในการอุดมศึกษาเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติให้
บังเกิดผล ในยุคปัจจุบันและอนาคตที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขัน
สูงขึ้นและเป็นยุคที่ต้องการการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบใหม่ในแนว
ของมหาวิทยาลัยอิสระมากขึ้น

ข้อจำกัดของงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในสาขาวิชาชีพ กายภาพบำบัด สุขาภิบาล เทคนิคการแพทย์ และ พยาบาลศาสตร์ ในสถาบันที่มีจำนวนน้อยกว่า 30 คน และเป็นประชากรกลุ่มเล็ก อาจทำให้ การกระจายของข้อมูลของกลุ่มไม่เป็นลักษณะของโค้งปกติ

การวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ไม่สามารถประเมินกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัว อาจารย์ได้ จำเป็นต้องใช้ตัวบ่งชี้ที่เป็นการประเมินผลลัพธ์ของลักษณะที่เกิดขึ้นในตัวอาจารย์ แทนซึ่งเป็นวิธีการวัดมโนทัศน์ทางอ้อมตามลักษณะของการวัดทางจิตวิทยา

การวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ใช้การประเมินตนเองของอาจารย์ซึ่งเป็นเพียงมิติหนึ่ง ของการประเมินเท่านั้น

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของตัวแปรที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์
สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

