



ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อุษณีย์ สืบพันธุ์โพธิ์*

(วันรับบทความ : 20 กรกฎาคม 2561 / วันแก้ไขบทความ : 12 สิงหาคม 2561/ วันตอบรับบทความ : 14 สิงหาคม 2561)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวคำถามในการสนทนากลุ่มและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาบุคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบไปด้วยอาจารย์ทั้งสิ้น จำนวน 36 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 26 คน จากการวิเคราะห์ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการสอน การศึกษาต่อ การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย การสนับสนุนเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรมีความต้องการในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.79$) โดยมีความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย 2) สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าภาระการสอนที่มากเกินไป มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการสอน งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการยังขาดแรงจูงใจและงบประมาณในการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการตีพิมพ์ในต่างประเทศยังไม่เพียงพอ ส่วนข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความต้องการตนเองในทุกด้าน แต่ส่วนมากพบปัญหาอุปสรรคเรื่องภาระงานทั้งภาระงานด้านการสอน ภาระงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน และบุคลากรสายวิชาการยังมีกังวลใจในศักยภาพของตนเองและภาระค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาต่อ รวมถึงต้องการให้มีระบบพี่เลี้ยง ในการพัฒนาตนเองด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ จากผลการศึกษานี้จะเป็นแนวปฏิบัติในการนำแนวทางข้อเสนอแนะต่างๆไปใช้ในการปรับหรือจัดทำนโยบาย ให้สอดคล้องกับปัญหาของบุคลากรในสายวิชาการต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง/ บุคลากรสายวิชาการ/ อาจารย์

* บุคลากรปฏิบัติการ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



The Demand for Self-Improvement of Academic Staff at the College Of Politics and Governance, Mahasarakham University

Usani Suppanpho *

(Received Date : July 20, 2018, Revised Date : August 12, 2018, Accepted Date : August 14, 2018)

Abstract

The Purpose of this research are : 1) Study The demand for self-improvement of academic staff at the College of Politics and Governance, Mahasarakham University 2) Study the problems concerning self-improvement of academic staff at the College of Politics and Governance, Mahasarakham University 3) Study to solve the problem The demand for self-improvement of academic staff at the College of Politics and Governance, Mahasarakham University. This Research is qualitative research and quantitative. The research tools consisted of the questionnaires and focus group discussion. Statistics used analyze content in qualitative and used were mean, standard deviation in quantitative. The samples included 36 academic members of staff teachers at the College of Politics and Governance, Mahasarakham University. Ten of these are studying for a Ph.D. and 26 of these are working for the university. From the analysis of the demand for self-improvement of academic staff at the College of Politics and Governance, Mahasarakham University, five sections were established which consist of Teaching Development, Further Education, Research Support, Conference Support and Presentation, and Academic Positions. The study shows that: (1) For the demand for self-improvement, the staff had a high demand for Research Support ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.79) by demanding the department to support production and distribution of academic work 2) The problems concerning self-improvement of academic staff are: the amount of teaching workload; the complexity of other work which is not included in teaching workload; the budget for self-improvement; production and distribution of academic work are not motivating; and, an insufficient budget for international publications. From analyze content qualitative, academic staff demand for self-improvement all aspects but have problem concerning the amount of workload, teaching, and other, as assigned by agencies. Further education, is anxious in my own capacity and expenses. Academic Position is demand Mentoring system. The results of this study can be used as guidelines to adjust and develop the policy according to the problems of academic staff.

Keywords: Self-Improvement/ Academic Staffs/ Lecturer

* Human Resources Officer, Collage of Politics and Governance, Mahasarakham University.



บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันการศึกษามีหลากหลายสถาบัน การแข่งขันทางการศึกษาจึงมีมากขึ้น สถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมอยู่ในลำดับต้นๆ ในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษา รวมถึงสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เป็นระยะๆ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นส่วนสำคัญที่สามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพออกสู่สังคม บุคลากรสายวิชาการจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในด้านการสอน ด้านการวิจัยและด้านอื่นๆ

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง เป็นหน่วยงานหนึ่งเทียบเท่าระดับคณะของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทั้งในระดับภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ทางรัฐศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (สิทธิมนุษยชนศึกษา) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มีบุคลากรในปีงบประมาณ 2560 จำนวนทั้งสิ้น 69 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 36 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 33 คน ในจำนวนของบุคลากรสายวิชาการนั้น ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน อาจารย์ จำนวน 21 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 10 คน และลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน จึงมีบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงอยู่เพียง 26 คน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ได้เปิดการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ส่งผลให้มีจำนวนนิสิตเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องให้บุคลากรสายวิชาการที่มีอยู่ มีคุณภาพเพิ่มขึ้นด้วย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง เพื่อทำความเข้าใจ ในการใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเอง องค์กรสามารถใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดแนวทาง นโยบายในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน รวมไปถึงคุณภาพขององค์กรอีกด้วย



ความมุ่งหมายของการวิจัย

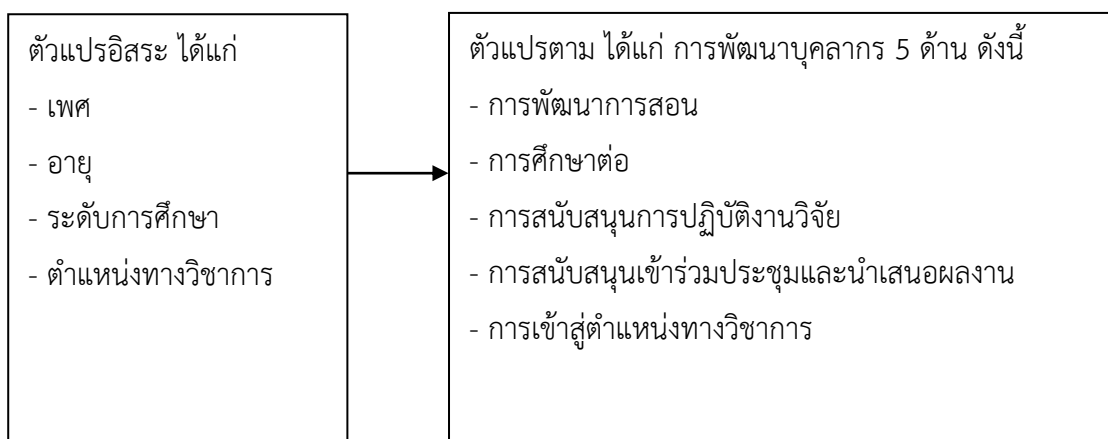
1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่าง
2. บุคลากรสายวิชาการ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายวิชาการ มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร หลักการทฤษฎี ภาระงานที่บุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมายและผลงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงกำหนดกรอบ แนวคิดการศึกษาและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้





ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร เป็นการศึกษาบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบไปด้วยอาจารย์ทั้งสิ้น จำนวน 36 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 26 คน

2. ระยะเวลาการศึกษา เดือนธันวาคม 2560 – กันยายน 2560

3. พื้นที่การศึกษา วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาการสอน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย ด้านการสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมจำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้มีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล 2 ชุด คือ

1. เครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมด้านต่างๆ ได้กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง โดยการอธิบาย

ตอนที่ 4 คำถามลักษณะปลายเปิด สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม



2. เครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- การพัฒนาการสอน
- การศึกษาต่อ
- การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย
- การสนับสนุนเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ
- การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 ด้านสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- นโยบาย
- งบประมาณ
- ภาระงานประจำที่ปฏิบัติ
- การผลิตและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- ด้านอื่นๆ

2.3 คำถามลักษณะปลายเปิด สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ปฏิบัติงานจริงภายในวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
2. การสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มโดยผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง พิจารณาเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการรวบรวมประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติและนำเสนอผลตามลำดับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.70 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.30 ในด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ อายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 69.23 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 23.07 ส่วนอายุน้อยกว่า 30 ปีและอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 3.85 ตามลำดับ มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับอาจารย์ ร้อยละ 57.70 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 38.46 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 3.85 มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ร้อยละ 65.39 รองลงมาคือ ปริญญาเอก ร้อยละ 35.61 ตามลำดับ ในด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าส่วนใหญ่ ประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี ร้อยละ 42.31 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 30.77 ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 19.23 และประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 7.69 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า



1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนการสอน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนการสอน โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าอบรม ประชุม สัมมนา ในหัวข้อเกี่ยวข้องกับการพัฒนการสอน มีระดับความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ ต้องการให้หน่วยงานการจัดหลักสูตร โครงการอบรม สัมมนา ในหัวข้อเกี่ยวข้องกับการพัฒนการสอนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์การจัดโครงการ อบรม สัมมนา จากหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการศึกษาต่อ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานมีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีระดับความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการลาศึกษา และบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานมีงบประมาณทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างชัดเจน



4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการเข้าอบรม ประชุม สัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจน ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าอบรมประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการนอกสถานที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานจัดโครงการ จัดประชุมวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เป็นความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานสร้างแรงจูงใจและผลักดันการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้บุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้หน่วยงานมีการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ

6. ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า

6.1 ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย รวมถึงการสนับสนุนทุนวิจัยของหน่วยงานว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยของหน่วยงาน ถือว่าเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน เพราะนอกจากหน่วยงานจะมีนโยบายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างเต็มที่ชัดเจนแล้ว หน่วยงานยังมีงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยที่มากพอสมควรเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

6.2 ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อว่า ยังไม่มีแผนในการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เพราะหากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับระหว่างการศึกษาจบปริญญาเอกกับการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มีความสามารถในการภารกิจใน



หน่วยงานได้มากกว่าการการจบปริญญาเอก เพราะหากเลือกที่จะลาศึกษาต่อ ต้องใช้เวลาทุ่มเทให้กับ การเรียนอย่างเต็มที่และปฏิบัติได้เพียงอย่างเดียวคือการเรียน ส่วนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น อาจารย์สามารถแบ่งเวลานอกเหนือจากงานการสอนมาผลิตผลงานทางวิชาการได้และยังสามารถ ภารกิจอื่นๆในหน่วยงาน นอกจากงานการสอนได้อีกด้วย การปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจและการ ดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานจึงเป็นไปอย่างต่อเนื่องมากกว่า

6.3 ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นด้านทุนสนับสนุนการศึกษาต่อว่า การลาศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็นการลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากทาง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถือว่ายังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจริง ซึ่งต้องมีภาระค่าใช้จ่ายอื่นๆตามมาอีก มากมาย ฉะนั้น ผู้ที่ลาศึกษาต่อนอกจากการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพของตนเองแล้ว ต้องมี ความพร้อมในด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการสำรองค่าใช้จ่ายต่างๆ ล่วงหน้าก่อนอีกด้วย เพราะหาก เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณทุนสนับสนุน อาจารย์จำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากสถาบัน การเงินต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเรื่องดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นในระหว่างนั้นด้วย จึงนับว่าเป็นอีกประการ หนึ่งที่อาจารย์ค่อนข้างมีความกังวล

6.4 ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นด้านการผลิตตำรา มีความจำเป็นต่ออาจารย์ มากและควรที่จะเพิ่มงบประมาณ สนับสนุนให้มากกว่านี้ เพราะทางหน่วยงานไม่มีงบประมาณในการ จ้างผู้ประเมินผลงาน (Peer Review) เห็นควรอย่างยิ่งที่จะให้อาจารย์ที่ประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการพิมพ์เผยแพร่ผลงานก่อน ผู้เข้าร่วมสนทนายังกล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ในกระบวนการผลิตตำรานั้น ไม่ว่าจะเป็นการจ้างโรงพิมพ์ผลิตผลงานและการจ้างผู้ประเมินผลงาน (Peer Review) หน่วยงานควร สนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้ ไม่ควรให้เจ้าของผลงานสำรองค่าใช้จ่ายส่วนตัวไปก่อน ถึงแม้ว่าการ ผลิตผลงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของผลงานก็ตาม แต่ทางหน่วยงานก็ได้รับผลประโยชน์จาก ผลงานอาจารย์ชิ้นนั้นๆด้วยเช่นกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้การสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการผลิตตำราของอาจารย์อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ แนวทางการตั้ง งบประมาณ อาจตั้งงบประมาณควบคู่กับงบประมาณในระบบปีเลี้ยงได้

6.5 ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจพัฒนาตนเองระหว่างการขอ ตำแหน่งทางวิชาการกับลาศึกษาต่อไว้ว่า มีความต้องการในการพัฒนาทั้งสองด้าน ไม่ว่าจะเป็นการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการลาศึกษาต่อ เพราะเมื่อได้ทราบถึงเกณฑ์การพิจารณาเพิ่ม ค่าจ้างของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จะมีฐานการคำนวณที่มากกว่าตำแหน่งอาจารย์ ทำให้เห็น ความแตกต่างของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ และได้ทราบถึงหลักเกณฑ์การพิจารณา ได้รับการเพิ่มค่าจ้างระหว่างการลาศึกษาต่อ ไม่เกินร้อยละ 1 นับว่าทำให้เกิดมีแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองขึ้นมาได้บ้าง แต่ยังคงมีความลังเลใจและยังไม่ค่อยมั่นใจในศักยภาพของตัวเองเท่าที่ควรว่าจะ สามารถทำเป้าหมายให้สำเร็จได้หรือไม่ ทั้งนี้ การพิจารณาว่าจะสามารถพัฒนาตนเองในด้านใดก่อน ได้ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา



อีกประการหนึ่งที่ผู้ร่วมสนทนาได้กล่าวไว้ คือมีความกังวลใจในกระบวนการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องใช้เวลานานจนพอสมควร ไม่ทราบระยะเวลาที่แน่ชัด ซึ่งช่วงระยะเวลาที่รอการพิจารณาดังกล่าว อาจารย์ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะพัฒนาตนเองด้านการลาไปศึกษาต่อได้หรือไม่

6.6 ผู้เข้าร่วมสนทนาได้กล่าวถึงภาระงาน ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไว้ว่าอยากให้ลดภาระงานเพราะเป็นปัญหาสำคัญมากสำหรับอาจารย์ เพราะภาระงานของอาจารย์มากเกินไป ไม่ว่าจะเป็นการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงภาระงานด้านการควบคุมวิทยานิพนธ์ ภาระงานด้านการเป็นกรรมการสอบ ภาระงานด้านการทำทะเบียนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานด้านการให้บริการวิชาการ ภาระงานโครงการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานคณะกรรมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

6.7 ผู้เข้าร่วมสนทนาได้กล่าวถึงจำนวนนิสิต ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไว้จำนวนนิสิตที่ค่อนข้างเยอะมาก บางรายวิชาจะเป็นการสอนรายวิชาต่อเนื่องหรือบางรายวิชาเป็นความต้องการศึกษาของนิสิตที่ต้องการลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษานั้นๆ เพิ่มจากจำนวนเดิมที่กำหนดไว้ จึงอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะมีเวลาไปพัฒนาตนเอง

6.8 ผู้เข้าร่วมสนทนาได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไว้ว่าหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการพัฒนาตนเอง เช่น การลาศึกษาต่อ อาจารย์ต้องเตรียมพร้อมเรื่องความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษว่ามีความพร้อมหรือไม่ หากเป็นการสอบวัดความรู้ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงภาคการเรียนที่ 3 อาจารย์เองไม่สะดวกในการเข้ารับการทดสอบนั้นๆ อีกทั้งตัวอาจารย์เองมีการทำกิจกรรมร่วมกับนิสิตค่อนข้างบ่อย จึงต้องแบ่งเวลาเป็นพิเศษ ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตัวเอง

6.9 ผู้เข้าร่วมสนทนาได้เสนอแนะแนวทางสำหรับการเตรียมพัฒนาคนเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการอาจจะต้องมีการกระจายภาระงานบางส่วน เนื่องจากตัวอาจารย์เองไม่สามารถปฏิเสธการช่วยเหลืองานต่างๆ จากอาจารย์ท่านอื่นหรืองานภารกิจอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งจะทำให้จากภาระงานที่มีอยู่แล้วทำให้มีงานเพิ่มขึ้นอีก

การพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งวิชาการหรือการลาศึกษาต่อ ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่ามีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เนื่องจากอาจารย์ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ หรืออาจารย์รุ่นหลังๆ ที่เริ่มปฏิบัติงานยังไม่มีประสบการณ์และยังไม่มีทักษะในด้านต่างๆ หน่วยงานควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงนั้นจำเป็นต้องให้คำตอบแทนพี่เลี้ยงด้วย เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยงรุ่นต่อรุ่นสืบทอดไป ระบบนี้นอกจากพี่เลี้ยงได้รับคำตอบแทนแล้ว อาจารย์รุ่นหลังยังเกิดความมั่นใจในผลิตผลงานทางวิชาการ เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจลาศึกษาต่อ รวมถึงมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ อีกด้วย



เนื่องจากในอนาคต มหาวิทยาลัยมหาสารคามจะมีการกำหนดเกณฑ์การลาศึกษาและเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการลาศึกษา โดยทุนสนับสนุนส่วนหนึ่ง มาจากเงินรายได้ของหน่วยงานของอาจารย์ที่ขอทุนผู้เข้าร่วมสนทนา จึงแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า หน่วยงานต้องตั้งงบประมาณที่ชัดเจน จากนั้นกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนว่าใน แต่ละปีการศึกษา อาจารย์สามารถลาศึกษาต่อได้กี่คน ในอัตรากำลังเท่าเดิม โดยเทียบกับจำนวนนิสิตที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนิสิตที่มีอยู่หรือไม่ เพราะในขณะนี้หน่วยงานยังประสบปัญหาสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต ไม่เหมาะสมและไม่เป็นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และหากหน่วยงานไม่ชัดเจน จะส่งผลกระทบต่องบประมาณ และส่งผลกระทบต่อภาระงานเพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่อยู่ปฏิบัติงานจริง จึงต้องกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภาระงานการเรียนการสอน หรือส่งผลกระทบต่อภาระงานการเรียนการสอนน้อยที่สุด เช่น ปีการศึกษาจะไม่เกินกี่คน เงื่อนไขในการพิจารณาควรพิจารณาตามเกณฑ์ใดในกรณียื่นความจำนงค์ลาศึกษาพร้อมกันหลายท่าน เหล่านี้เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนายังเสนอเพิ่มเติมในเรื่องประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จะมีฐานการคำนวณเพิ่มค่าจ้างที่มากกว่าตำแหน่งอาจารย์ ทำให้เห็นความแตกต่างของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมากกว่า ซึ่งหากทางหน่วยงานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์อย่างทั่วถึง จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เร่งรัดพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประเด็นที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามนั้น วิทยาลัยการเมืองการปกครองได้ก่อตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปีแล้ว ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการที่ส่วนมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับอายุของบุคลากรสายวิชาการส่วนมาก คือ ช่วงอายุ 30-40 ปี
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ในด้านการพัฒนาการสอน พบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าอบรม ประชุม สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอน มีระดับความต้องการสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการให้หน่วยงานมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงงบประมาณที่รองรับเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นในอนาคต นับว่าเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการให้มีความต้องการเข้ารับพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาการสอนมากขึ้นอีกด้วย



3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ พบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานมีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรสายวิชาการมีความต้องการและวางแผนเพื่อศึกษาต่อแต่ด้วยเหตุผลในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องมีสำรองหากเกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายทุนสนับสนุนภาระทางครอบครัว รวมถึงเรื่องความพร้อมและศักยภาพของตัวอาจารย์เอง บุคลากรสายวิชาการ จึงยังมีความกังวลและความลังเลใจในการตัดสินใจไปศึกษาต่อ หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ แนะนำแนวทางเกี่ยวกับแหล่งทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ในระดับความต้องการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ที่มีทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากการปฏิบัติการกิจด้านการสอนของอาจารย์แล้ว การปฏิบัติงานวิจัยถือว่าเป็นอีกหน้าที่หนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ ถือเป็นโอกาสที่ได้รับองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานวิจัย และนอกเหนือจากนั้นองค์ความรู้ที่ได้รับ สามารถนำมาบูรณาการต่อยอดประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อีกด้วย นอกจากการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยแล้ว หน่วยงานยังสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิจัย โดยมีวารสารการเมืองการปกครองรองรับอยู่ จึงนับว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยถือเป็นจุดแข็งข้อหนึ่งของหน่วยงาน

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการสนับสนุนเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ พบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการเข้าอบรม ประชุม สัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีระดับความต้องการสูงสุด ซึ่งหน่วยงานได้ผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเข้าประชุมและนำเสนอผลงานทางวิชาการ และได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรสายวิชาการในด้านนี้ เป็นจำนวนเงิน 10,000 บาทต่อคนต่อปี แต่ในบางกรณี เช่น การเข้าประชุม หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ งบประมาณดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายจริง อาจารย์ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้จำเป็นต้องออกค่าใช้จ่ายส่วนตัวเองในบางส่วน แม้ว่าการประชุมหรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการนับว่าเป็นการสร้างผลงานและการสร้างชื่อเสียงให้กับตัวอาจารย์เจ้าของผลงานเอง แต่ส่วนหนึ่งทางหน่วยงานก็ได้รับผลประโยชน์จากผลงานอาจารย์ขึ้นนั้นๆ ด้วย จึงควรได้รับการสนับสนุนในด้านนี้เพิ่มเติมและผลักดันอย่างต่อเนื่อง



6. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งหน่วยงานได้เล็งเห็นความสำคัญส่วนนี้ จึงได้มีนโยบายจัดตั้งโครงการผลิตตำรา โครงการ Copag Press และมีวารสารการเมืองการปกครอง ที่ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI กลุ่ม 1 รองรับการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการผลการวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง และเพื่อเป็นประโยชน์ของหน่วยงาน ในการนำแนวทางข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขนโยบายในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครองนั้น อาจารย์ต่างมีความเชี่ยวชาญ อาจารย์ต่างคุณวุฒิ ย่อมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน หน่วยงานควรให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุน จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อช่วยในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และหน่วยงานยังสามารถวางแผนการจัดโครงการ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลได้อีกด้วย

2. หน่วยงานควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายวิชาการ เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการยกย่อง เชิดชู อาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาตนเองที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง และสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ด้วยการมอบโล่ หรือมอบใบประกาศนียบัตร หรือการแสดงความยินดีผ่านทางสื่อต่างๆ ให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ รวมถึงการให้รางวัล ให้ค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือการสำเร็จการศึกษาต่อ

3. สร้างแรงกระตุ้นและแรงผลักดันอย่างต่อเนื่อง อาจมีการจัดโครงการ จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยให้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการสร้างแรงบันดาลใจพูดบรรยาย ซึ่งนอกจากจะได้รับแรงบันดาลใจแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ



4. หน่วยงานควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาตนเองรายบุคคล เพราะนอกจากจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสายวิชาการว่าไม่จำเป็นต้องออกค่าใช้จ่ายเองในส่วนต่างที่เกินยังสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายวิชาการ ให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนก็มีความสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างแท้จริง นำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการสูงสุด

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์ และสุวรรณา เทพจิต. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- ชุตินญา สระกาง. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. (นโยบายสาธารณะ) มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาพร กุลณวงศ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณี รามสูต และจำรัส ต้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- มนสิข สิทธิสมบุรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *บริหารงานบุคคลภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี : สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วาสนา จันทรจำย. (2553). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.



สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี ศรีฉัตรากิมุก และคนอื่นๆ. (2544). *บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรีย์ เล็งทุมเสริมกิจ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).

ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นาศิลป์โฆษณา.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.