

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

MODEL FOR DEVELOPING THE ACADEMIC PERSONNEL
COMPETENCIES OF RAJABHAT UNIVERSITY IN THE NORTHEAST

พานูวัฒน์ กิตติกรวรรณนท์ รัตนพิมลพลแสน

Panuwat Kittikronwaranon Rattanapimonphonsaen

วันทนี แสนภักดี

Vanthanee Saenpakdee

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

สัณญา เคนาภูมิ

Sanya Kenaphoom

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University, Thailand

E-mail: panuwat@sut.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 347 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 12 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1.1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Adjusted R Square = .009) 1.2) ปัจจัยวินัยและการพัฒนาตนเอง (Adjusted R Square = .022) 1.3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Adjusted R Square = .022) และ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการใน

* Received 29 October 2020; Revised 15 March 2021; Accepted 22 March 2021



การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยองค์การ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นโยบายของมหาวิทยาลัย และการสื่อสารภายในองค์กร 2.2) ปัจจัยทุนเสริม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพัฒนาบุคลากร พี่เลี้ยงทางวิชาการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน 2.3) ปัจจัยบุคคล มี 4 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วินัยและการพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาสมรรถนะ, บุคลากรสายวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research article were to 1) Analyze factors affecting the competency of academic personnel in promoting academic positions, Rajabhat University in the Northeast. 2) Propose a model for developing academic personnel competency for promoting academic positions. This research is a mixed method research, The quantitative sample surveyed was 347 academic personnel. The statistics were mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. Moreover, there was a sample group of qualitative sample which 12 people were interviewed. The qualitative data analysis was performed using content analysis and a data triangle validation. The results were 1) The factors affect work development included 1.1) Organization Culture (Adjusted R Square = .009), 1.2) Self - Development (Adjusted R Square = .022), 1.3) Organization's devoting (Adjusted R Square = .022) and 2) The model for developing the academic personnel in promoting academic positions in Rajabhat University in the Northeast consisted of 2.1) 4 organization dimensions were; Organization Culture, Supervisor promotion and support, University policy, and Internal communication. 2.2) 4 Dimensions of reinforcements were; Training to prepare for requesting for academic positions, research clinics and academic placements, human resource development funds, academic mentors, information technology systems, and position allowance. And 2.3) 4 Personal dimensions were Attitude towards academic placement, achievement motivation, discipline, and personal development, and organizational commitment.



Keywords: Competency, Development Model, Academic Personnel, Rajabhat University, The Northeast

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดในมาตรา 7 ไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547)

การขยายตัวทางการศึกษาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวิชาการ เทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความท้าทายของสถาบันการศึกษาที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน โดยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปัจจุบันเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในหลากหลายสาขาประสบปัญหาที่ต้องการการพัฒนาอาจารย์ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ในด้านปริมาณ อาจารย์ที่จบการศึกษาและมีศักยภาพตรงตามหลักสูตร มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับจำนวนของนักศึกษา ส่วนในด้านคุณภาพ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนและการวิจัย อยู่ในระดับน้อย ขาดความชำนาญในการสอน ขาดทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางด้านการผลิตสื่อ รวมถึงขาดประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำให้เน้นสอนแต่ภาคทฤษฎีซึ่งส่งผลโดยตรงต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (สุเมธ แยมั่น, 2555) นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งขาดอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพในระดับชั้นนำ และมีคุณสมบัติอย่างแท้จริงหรือการเร่งรับบุคลากรสายวิชาการใหม่เข้ามา เพื่อแก้ไขปัญหาจำนวนอาจารย์ที่ไม่เพียงพอจึงอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและความสามารถในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการและนักวิชาชีพ ในรูปแบบเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ยังมีน้อยทำให้บุคลากรสายวิชาการขาดแรงผลักดันในการติดตามความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้า ในศาสตร์ของตนเองขาดบรรยากาศทางวิชาการ และขาดโอกาสใน



การพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพกับองค์กร สมาคมวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและในระดับนานาชาติ (โสภภาพร กล้าสกุล, 2554)

อย่างไรก็ตามปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุคของโลกาภิวัตน์ และในยุคที่มีการแข่งขันทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย และการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการให้มีความความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามสาขาวิชามีความจำเป็นเป็นอย่างมากซึ่งการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สะท้อนถึงการพัฒนาสมรรถนะ คือ การพัฒนาเองเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (โสภภาพร กล้าสกุล, 2554)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 11 มหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 10) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ 11) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2563) โดยผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการวิจัย เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต (กลุ่ม) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งสิ้น 650 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 494 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งสิ้น 659 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 494 คน คิดเป็นร้อยละ 74.96 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09 และ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งสิ้น 562 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 431 คน คิดเป็นร้อยละ 76.69 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสัดส่วนของจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่ำ 3 ลำดับท้าย ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 213 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 89.67 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.85 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.46 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



มีจำนวนบุคลากร 316 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 93.35 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.65 และ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งสิ้น 262 คน แบ่งเป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 83.97 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.65 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 (ศูนย์สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาเป็นรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาสมรรถนะและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,662 คน (ศูนย์สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 347 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดค่าความ



เชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 5% ใช้สูตรการคำนวณของ Yamane, T. (Yamane, T., 1967)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุ ประสงค์ ของเนื่อหาของ (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.770 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด และได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามแนวคิดของครอนบาค (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) กับบุคลากรสายวิชาการแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า มีค่าการทดสอบ 0.842 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation จากนั้น การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบหุคูณ (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนามรรคนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงสุด 3 มหาวิทยาลัย และระดับต่ำ 3 มหาวิทยาลัย รวมจำนวน 12 คน ที่เลือกมาแบบเจาะจง (Focus Group Discussion) ดังนี้ 1) อาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันละ 1 คน 2) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล สถาบันละ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บันทึกชื่อและสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามสัมภาษณ์ และบันทึกสาระจากการสัมภาษณ์



ตามตัวแปรที่ศึกษา และส่วนที่ 3 สรุปประเด็นสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย และติดต่อขอความร่วมมือประสานงานและนัดหมายการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล และผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างและสรุปประเด็นสาระสำคัญไว้เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปรปัจจัยด้านองค์การ พยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.497	.319		4.690	.000		
วัฒนธรรมองค์กร (X ₁)	.124	.054	.126	2.283	.023	.949	1.054
การส่งเสริมและสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา (X ₂)	-.056	.037	-.084	-1.513	.131	.934	1.071
นโยบายของมหาวิทยาลัย (X ₃)	-.024	.036	-.037	-.658	.511	.908	1.101
การสื่อสารภายในองค์กร (X ₄)	-.022	.038	-.034	-.591	.555	.893	1.120
R Square = .142				Adjusted R Square = .009			

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ (Adjusted R Square = .009)



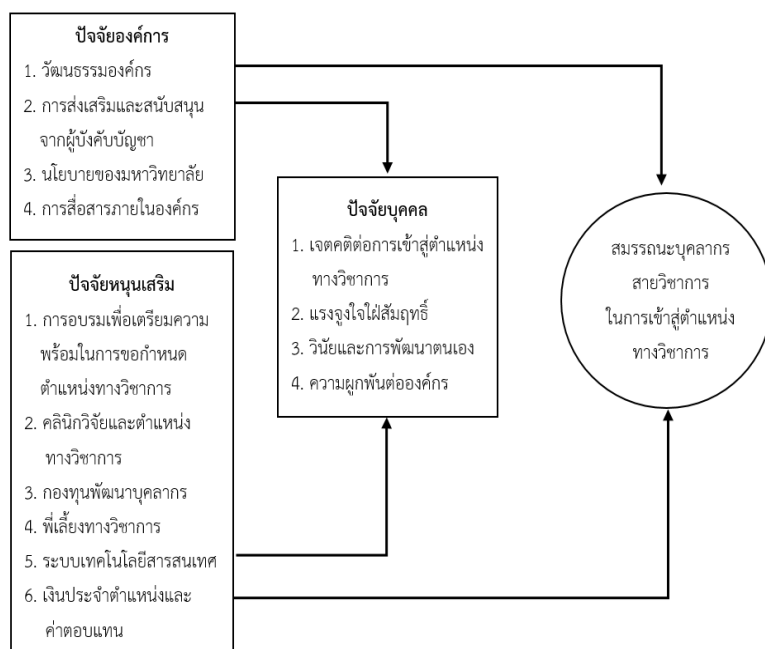
ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.693	.283		5.981	.000		
เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ (X ₅)	.070	.050	.088	1.401	.162	.713	1.402
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₆)	-.113	.064	-.110	-1.764	.079	.728	1.374
วินัยและการพัฒนาตนเอง (X ₇)	.124	.046	.174	2.706	.007	.684	1.463
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₈)	-.095	.045	-.128	-2.121	.035	.776	1.289
R Square = .181				Adjusted R Square = .022			

จากตารางที่ 2 พบว่า วินัยและการพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ (Adjusted R Square = .022)

การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่ามี 6 ปัจจัยได้แก่ 1) การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ 3) กองทุนพัฒนาบุคลากร 4) พี่เลี้ยงทางวิชาการ 5) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย ปัจจัยองค์การ ปัจจัยหนุนเสริม และปัจจัยบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย องค์การ ปัจจัยทุนเสริม และบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ปัจจัยองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระทำของบุคลากรสายวิชาการที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมพร้อมทั้งยังสะท้อนแนวทาง ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นโยบายของมหาวิทยาลัย และการสื่อสารภายในองค์กร โดยจากแผนภาพองค์กรจะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลไปยังปัจจัยบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้องค์กรยังส่งผลโดยตรงไปยังสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อีกด้วย

2. ปัจจัยทุนเสริม เป็นปัจจัยที่เป็นผลมาจากการงานวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวและถือได้ว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนต่อปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งก็จะส่งผลไปยังสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกวิจัยและ



ตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพัฒนาบุคลากร พี่เลี้ยงทางวิชาการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน

3. ปัจจัยบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบไปด้วย เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วินัยและการพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งก็จะได้รับการสนับสนุนการส่งเสริมมาจากองค์กร และปัจจัยหนุนเสริมที่เข้ามามีส่วนช่วยให้การพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยองค์การ ประกอบไปด้วย 1 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีรูปแบบและแนวทางในการสรรค์สร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อส่งต่อมายังรุ่นหลัง และการแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรดา ชัยสุวรรณ ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน อภิปรายได้ว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนคือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (ศรดา ชัยสุวรรณ, 2550)

ปัจจัยบุคคล ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) วินัยและการพัฒนาตนเอง 2) ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมและสนับสนุนกันและกันเพื่อความสำเร็จของบุคคลและความสำเร็จขององค์กร รวมถึงบุคลากรสายวิชาการมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งยังมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติและมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตนเองในการผลิตผลงานทางวิชาการพร้อมทั้งมีความรักและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ราชภัฏในฐานะสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและมีความรู้สึกที่เรารู้สึกว่าเราคือ



ส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรคือส่วนหนึ่งของเรา นอกจากนี้บุคลากร สายวิชาการยังมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสิ่งนี้ จะเป็นตัวสะท้อนนำมาซึ่งความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์กรและมีความต้องการที่จะเห็นการพัฒนาขององค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อภิปรายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัย ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่ง (กฤษฎา วัฒนศักดิ์, 2560)

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ 3) กองทุนพัฒนาบุคลากร 4) พี่เลี้ยงทางวิชาการ 5) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการสิ่งสำคัญประการหนึ่งนั่นก็คือมหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการพร้อมทั้งแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบ Workshop ซึ่งเน้นในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้กับอาจารย์ที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมทั้ง ยังมีหน่วยงานมาเข้ามารองรับในการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นั่นก็คือคลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ก็ยังมีให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณในการดำเนินการผ่านกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถทางวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากนั้นมหาวิทยาลัยก็ยังมีระบบของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่เข้ามาช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือด้านอื่น ๆ ภายใต้การดำเนินโครงการของมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งยังมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความเสถียรภาพในกระบวนการใช้งานระบบและมีความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลส่วนตัว โดยนอกเหนือจากผู้ที่ยื่นขอตำแหน่งจะสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองแล้ว ยังมีการกำหนดการเข้าถึงข้อมูลของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลของบุคลากรสายวิชาการและมหาวิทยาลัย ก็ยังมีรูปแบบในการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง โดยเป็นการจ่ายเงินประจำตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ.อ. เรื่อง การได้รับเงินประจำ



ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556 และในส่วนของ การจ่ายค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับการจ่ายเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ.อ. โดยจากที่กล่าวมาแล้วแล้วแต่เป็นปัจจัยส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเอกชน อภิปรายได้ว่า ประกอบไปด้วย 14 ปัจจัย ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ 2) มหาวิทยาลัยมีบริการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 3) มหาวิทยาลัย มีเครือข่ายความร่วมมือในการในการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 4) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ไม่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ 5) มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน 7) มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 8) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย 9) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 10) มหาวิทยาลัยมีหน่วยบริการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 11) มหาวิทยาลัยมีระบบกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 12) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับงานประเมินคุณภาพการศึกษา 13) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย 14) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา (โสภณ เจริญ, 2557)

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย ปัจจัยองค์การ ปัจจัยทุนเสริม และปัจจัยบุคคล ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดนี้

ปัจจัยองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระทำของบุคลากรสายวิชาการที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมพร้อมทั้งยังสะท้อนแนวทาง ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นโยบายของมหาวิทยาลัย และการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยส่วนใหญ่จะยังคงอยู่ในรูปแบบของวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง วัฒนธรรมของการเอื้ออาทรและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างพลังในทางบวกให้กันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา คำอานา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อภิปรายได้ว่า องค์กรใดหากมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินการขององค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร นอกจากนี้การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการให้ทุนสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การ



ให้รางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การให้การสนับสนุนในการนำเสนอผลงาน ทั้งในและต่างประเทศ (มุกดา คำอานา, 2557)

ปัจจัยหนุนเสริม เป็นปัจจัยที่เป็นผลมาจากการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวและถือได้ว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนต่อปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งก็จะส่งผลไปยังสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพัฒนาบุคลากร พี่เลี้ยงทางวิชาการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ก็เพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการและทราบเกี่ยวกับข้อบกพร่องและปัญหาที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา สงนุ้ย ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของ อาจารย์สถาบันการพลศึกษา อภิปรายได้ว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการในด้านการวิจัยและด้านอื่น ๆ คือ อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบ พร้อมทั้งแนวทางในการปฏิบัติและการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยพร้อมทั้งควรมีคลินิกตำแหน่งทางวิชาการในการส่งเสริมและให้การสนับสนุนอาจารย์ในด้านการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมและควรมีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนพร้อมทั้งยังเป็นแรงผลักดันภายนอกที่จะทำให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (อุษา สงนุ้ย, 2558) และนอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายมหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมและให้การสนับสนุนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนนท์ จารุโณปถัมภ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อภิปรายได้ว่า หน่วยงานสนับสนุนควรดำเนินการ โดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง (จันทนนท์ จารุโณปถัมภ์, 2558)

ปัจจัยบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยประกอบไปด้วยเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วินัยและการพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งก็จะได้รับการสนับสนุนการส่งเสริมมาจากองค์กร และปัจจัยหนุนเสริมที่เข้ามามีส่วนช่วยให้การพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการก็必将มีความมุ่งมั่นทุ่มเท พร้อมทั้งมีความอดทนและพยายามในการผลิต



ผลงานทางวิชาการและการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อภิปรายได้ว่าการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ ในวิชาชีพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการต่อยอดองค์ความรู้พร้อมทั้งมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์นั้น ๆ (ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, 2558) นอกจากนี้อาจารย์ควรมีการตั้งเป้าหมายของตนเองในการที่จะเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายใต้แรงจูงใจในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อภิปรายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวอีกอย่างหนึ่งของบุคคลที่พึงปรารถนา ในความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ด้วยการกระตือรือร้นพร้อมทั้งมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน (ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ, 2554)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยองค์การ ประกอบไปด้วย 1 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยบุคคล ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) วินัยและการพัฒนาตนเอง 2) ความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่ามี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ 3) กองทุนพัฒนาบุคลากร 4) พี่เลี้ยงทางวิชาการ 5) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน พร้อมกันนี้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยองค์การ 2) ปัจจัยหนุนเสริม และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ 1) ควรมีนโยบายที่ชัดเจนที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ อาทิเช่น การลดภาระงานด้านการสอน การลดภาระงานด้านอื่น ๆ 2) อาจารย์ควรตั้งเป้าหมายรวมถึงการวางแผนเตรียมการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะของตนเองพร้อมทั้งให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา 3) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมในประเด็นดังนี้ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพัฒนาบุคลากร พี่เลี้ยงทางวิชาการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน



เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์, 4(2), 208 - 231.
- ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2558). แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 123 - 136.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์ เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทราวจิตร มณีประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขา วิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนา ตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรดา ชัยสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 85 - 98.
- ศูนย์สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). ข้อมูลบุคลากร อุดมศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2561. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2562 จาก <http://www.info.mua.go.th/info/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2563). มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤศจิกายน 2563 จาก https://arit.kpru.ac.th/page_id=209&lang=TH



- สุเมธ แยมั่น. (2555). เหลียวหลังแลหน้าการบริหารงานอุดมศึกษาไทย. เรียกใช้เมื่อ 10 กันยายน 2563 จาก file:///C:/Users/ADMINIS~1/AppData/Local/Temp/downloadfile-1.pdf.
- โสภณ เจริญ. (2557). ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสภณพร กล่ำสกุล. (2554). การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษา สงน้อย. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันการพลศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment Of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2(2), 49-60.
- Yamane, T. (1967). Taro Statistic : An Introductory Analysis. New York: Harper & row.