

ความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร  
สายวิชาการ: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้  
Needs for Career Development of Academic Staff:  
A Case Study of Faculty of Liberal Arts at  
a Public University in the South

เขมณัฐ มาศิริวัฒน์<sup>1</sup> / สมลักษณ์ นราวัฒน์<sup>2</sup> / นิสาช สันหมาน<sup>3</sup>  
Khemmanat Matwivat<sup>1</sup> / Somluck Narawatthana<sup>2</sup> / Nisachon Sunmarn<sup>3</sup>

<sup>1</sup>บุคลากรชำนาญการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<sup>1</sup>Personnel Administrator, Professional Level, Faculty of Liberal Arts,  
Prince of Songkla University

<sup>2-3</sup>นักวิชาการอุดมศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<sup>2,3</sup>Educator, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

\*Corresponding author Email: khemanat.m@psu.ac.th

(Received: June 10, 2019; Revised: November 22, 2019; Accepted: December 15, 2019)

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ และ 2) ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 56 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายวิชาการ มี

ความต้องการพัฒนางานสอนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือกิจกรรมเชิงรุก 2) เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 และ 3) การใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ในการสอน ตามลำดับ สำหรับความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอนพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) การสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน และ 3) การใช้โปรแกรม Excel เพื่อประมวลผลการเรียน ตามลำดับ ส่วนความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการอบรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การผลิตตำราหรือหนังสือ 2) การเขียน ก.พ.อ.03 และ 3) หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับความต้องการพัฒนาในเรื่องการทำวิจัยเพื่อนำผลงานไปประกอบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 2) การเขียนบทความวิจัย และ 3) ระเบียบวิธีวิจัย อย่างไรก็ตามควรแยกจัดอบรมเฉพาะศาสตร์ วิทยาการควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม

**คำสำคัญ:** บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐ ความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องการสอน ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

## Abstract

The objectives of this research were to investigate academic staff's needs for 1) professional development and 2) academic position attainment. The samples used in this research were 56 academic staffs of Faculty of Liberal Arts. The research instruments were questionnaire and indepth interview. The data were analyzed by using descriptive analysis which included percentage, mean, and standard deviation. The results showed that

academic personnel's needs for teaching development were at a high level: 1) learning process management focusing on active learning; 2) teaching strategies in the 21st century; and 3) using technology and learning resources in teaching, respectively. The other needs for teaching development were also found at a high level: 1) developing computer skills and skills in using teaching-related applications; 2) generating motivation for success in working; and 3) using MS Excel for grading respectively. In addition, the study showed that needs for academic position attainment as a whole were also at a high level: 1) writing academic textbooks or books; 2) completing Ko Pho Or 03 application form (academic position attainment application form); and 3) fulfilling the criteria for academic position attainment, respectively. The needs for training in research as part of academic position attainment included 1) qualitative data analysis, 2) writing research articles, and 3) research methodology, respectively. However, the training should be separated based on related academic fields and be conducted by experts of the fields.

**Keywords:** Academic staff, Public University, Needs for career development, Needs for academic position attainment

## บทนำ

งานวิจัยนี้ดำเนินในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้ ซึ่งมหาวิทยาลัยนี้มีนโยบายในการยกระดับคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558-2561 ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อนวัตกรรมและสังคม” มุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ 1 ใน 5 ของอาเซียน โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จ สภา

มหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 370 (8/2558) เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2558 มีมติเห็นชอบระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) จึงส่งผลให้คณะศิลปศาสตร์ต้องกำหนดกลยุทธ์และขับเคลื่อนแผนการดำเนินการที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศครอบคลุมการบริการและดำเนินงานด้านการนำองค์กร กลยุทธ์ ลูกค้า การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้บุคลากร ระบบปฏิบัติการและผลลัพธ์ คณะศิลปศาสตร์ได้ใช้ประเด็นเหล่านี้เป็นกรอบการบริหารผลการดำเนินการ อันจะทำให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานของคณะ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558)

สำหรับการพัฒนาบุคลากรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นับเป็นเป้าหมายหลักสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 กำหนดให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดการความรู้เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำแผนงาน หลักสูตรและจัดสรรเงิน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ให้ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมีการยกระดับมากยิ่งขึ้น เกิดนวัตกรรมในผลงานหรือวิธีการทำงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ 1) การศึกษาฝึกอบรม ดูงาน 2) การปฏิบัติงานวิจัย 3) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 4) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และ 5) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร แต่หากการส่งเสริมและให้ความสำคัญนั้นไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรก็ไม่

สามารถทำให้การพัฒนานั้นเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ที่ดีได้ ดังที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวไว้ว่า หากองค์กรใดจัดทำงานหรือโครงการใด ๆ โดยไม่มีการคำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคลหรือกลุ่มคนต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการอาจเป็นเหตุให้ งานหรือโครงการนั้น ๆ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้สูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ ทั้งนี้การสำรวจความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริงขององค์กร สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินโครงการใหม่ และใช้ในการปรับปรุงโครงการที่มีอยู่เดิม นอกจากนี้การสำรวจความต้องการจำเป็นยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกตัดสินใจ ดำเนินการกับความจำเป็นหรือปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุดก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการ จึงมีความจำเป็นในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตาม ความแตกต่างหลากหลายของภาระงาน ความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำหนดแผนสำหรับเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง การมุ่งพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในแง่การเข้าอบรมประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ
2. การศึกษาความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง การมุ่งพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในแง่การเข้าอบรมประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ไปสู่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ

## การทบทวนวรรณกรรม

1. สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีนโยบายกำหนดให้ทุกหลักสูตรจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) โดยแต่ละรายวิชาจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุกไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนชั่วโมงบรรยาย และต้องมีรายวิชาในหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ให้ทุกรายวิชาใช้ภาษาอังกฤษร่วมในการจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของรายวิชา (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558: 1) พร้อมทั้งกำหนดสมรรถนะประจำลักษณะงานของบุคลากรสายวิชาการไว้ 5 ด้าน ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานบังคับให้ประเมิน 2 สมรรถนะ คือ ความสามารถ/ทักษะในการสอน ความรู้ความสามารถในวิธีการวิจัย/งานสร้างสรรค์ และให้ผู้รับการประเมินเลือก 1 สมรรถนะจาก 3 สมรรถนะ คือ ทักษะการให้บริการเชิงวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการดูแลและพัฒนานักศึกษา (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561: 8)

## 2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2560: 55-59) ได้กำหนดคุณสมบัติการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังนี้

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีชั่วโมงสอนและเอกสารประกอบการสอนไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิต มีความชำนาญในการสอน มีผลงานอยู่ในชั้นดี อย่างน้อยงานวิจัย 2 เรื่อง หรืองานวิจัย 1 เรื่อง และหนังสือหรือตำรา 1 เล่ม
- 2) รองศาสตราจารย์ มีชั่วโมงสอนและเอกสารคำสอนไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิต มีความชำนาญพิเศษในการสอน มีผลงานอยู่ในชั้นดี อย่างน้อยงานวิจัย 2 เรื่อง และหนังสือหรือตำรา 1 เล่ม
- 3) ศาสตราจารย์ มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตร มีผลงานอยู่ในชั้นดีมาก อย่างน้อยงานวิจัย 2 เรื่อง และหนังสือหรือตำรา 2 เล่ม

มหาวิทยาลัยแห่งนี้กำหนดความก้าวหน้าของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยตำแหน่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายใน 5 ปี ตำแหน่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่เอกให้ยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายใน 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ภายใน 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากพ้นระยะเวลาตามที่กำหนดแล้วยังไม่ได้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการให้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 2 ของทุกรอบประเมิน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558: 2) ในปีการศึกษา 2559 - 2561 คณะศิลปศาสตร์มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพียงร้อยละ 35.58 32.56 และ 26.67 ตามลำดับโดยคณะได้กำหนดเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 60

ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการมุ่งพัฒนาอาจารย์ในแง่การสอนเชิงรุกและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากประเด็นข้างต้นคณะผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญจึงได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์ งานวิจัยนี้ประกอบด้วย ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนและทวนสอบความต้องการจำเป็นได้อย่างน่าเชื่อถือ ประเด็นคำถามการวิจัยและวิธีการศึกษารวมถึงผลลัพธ์การวิจัยครั้งนี้ จะยังประโยชน์ให้คณะศิลปศาสตร์ได้

เตรียมพร้อมเพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์ในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังที่จะเสนอวิธีการศึกษาและผลการศึกษาในลำดับถัดไป

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่เอื้อต่อการศึกษาปรากฏการณ์ในสถานการณ์จริงในเชิงลึก โดยมีลักษณะที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ 3 ประการ คือ 1) คำถามวิจัยที่มุ่งค้นหาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทนั้น ๆ (What) และสาเหตุของปรากฏการณ์นั้น ๆ (Why) 2) นักวิจัยไม่ได้เข้าไปแทรกแซงหรือควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ และ 3) เป็นการศึกษาปรากฏการณ์หนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น (Yin, 2009) ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้ โดยผู้วิจัยมิได้เข้าไปควบคุมความคิดเห็นหรือความต้องการของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด และผลการวิจัยเพียงแค่สะท้อนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง ณ ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเท่านั้น

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Technique) จากบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด ซึ่งปฏิบัติงานที่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้ จำนวน 56 คน

3. เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งคณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา และระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการสร้างประเด็นคำถามในแบบสอบถาม



3.2 สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 3 คน เพื่อนำข้อมูลเบื้องต้นมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดคำถามในเครื่องมือวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถามโดยมีคำถามปลายปิดแบบประเมินค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนางาน ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3.4 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ โดยมีประเด็นคำถามครอบคลุมความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่จะสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

3.5 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยคณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความเหมาะสมของคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ใช้ข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ใน 3 เห็นสอดคล้องกัน (ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

4. การเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำที่มีคำอธิบายรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 56 ชุด และสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายวิชาการตามกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มอายุงานเกินกว่าห้าปี กลุ่มละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยคณะผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์บุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูล โดยนัดหมายเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก ใช้เวลาสัมภาษณ์คนละประมาณ 20-30 นาที คณะผู้วิจัยขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ: วิเคราะห์ผลโดยการคำนวณค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) จัดระดับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้า จากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach, 1990) อ้างถึงใน เกษตรชัย และหิมา, 2558) 5 ระดับ โดยช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 อยู่ในระดับน้อย ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 อยู่ในระดับปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 อยู่ในระดับมาก และช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ: วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทป จัดหมวดหมู่สรุปประเด็นสำคัญที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ทำการศึกษา และนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์และผลการคำนวณค่าสถิติ จากแบบสอบถามได้ดังนี้

### 1. ความต้องการพัฒนางานสอนและศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานสอนและศักยภาพที่เกี่ยวข้องของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ โดยภาพรวมรายด้าน และเป็นรายชื่อ ดังแสดงตารางที่ 1- ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนางานสอน  
ของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ โดยภาพรวม และรายข้อ

หัวข้อ/ประเด็นใน การอบรมเพื่อการพัฒนา งานสอน	ร้อยละของระดับความต้องการ (n = 36)					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	1. เทคนิคการสอน รูปแบบใหม่ใน ศตวรรษที่ 21	52.8	27.8	13.9	2.8		
2. เทคนิคการสอนสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมใน การสอน	29.4	23.5	38.2	8.8	0.0	3.74	0.99 (มาก)
3. การใช้เทคโนโลยีและ ทรัพยากรการเรียนรู้ ในการสอน	42.9	34.3	20.0	2.9	0.0	4.17	0.86 (มาก)
4. การจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เรียนหรือ กิจกรรมเชิงรุก	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	4.33	0.76 (มาก)
5. การพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษในการ สอน	23.5	23.5	26.5	11.8	14.7	3.29	1.36 (ปานกลาง)
6. เทคนิคการวัด การ ประเมินผล การเรียน	23.5	32.4	29.4	11.8	2.9	3.62	1.07 (มาก)

หัวข้อ/ประเด็นใน การอบรมเพื่อการพัฒนา งานสอน	ร้อยละของระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.
	(n = 36)						
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
7. การสร้างบทเรียน/ ตำราเรียน	47.1	32.4	11.8	2.9	5.9	4.12	1.12 (มาก)
8. การสร้างสื่อการสอน ออนไลน์ เช่น LMS, CAI เป็นต้น	42.9	22.9	25.7	8.6	0.0	4.00	1.03 (มาก)
รวม						3.98	0.72 (มาก)

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนางานสอนของบุคลากรสายวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนางานสอนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือกิจกรรมเชิงรุก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.76) 2) เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 1.00) และ 3) การใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ในการสอน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.86) ส่วนความต้องการพัฒนางานสอนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษในการสอน ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.36)

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ยืนยันความต้องการพัฒนาในด้านการสอนทั้งนี้ให้ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.00) มีความต้องการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับหลักการทำข้อสอบ การประเมินข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ การทำความเข้าใจค่าสถิติ การสอนรูปแบบใหม่ที่เน้น Active learning เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษารุ่นใหม่ และมีผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วน (ร้อยละ 25.00) ต้องการ

เข้าร่วมอบรมหรือเข้าเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอนเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ นำความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในรายวิชาสัมมนา/รายวิชาวิจัย

ตารางที่ 2 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการสอนของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ โดยภาพรวม และรายข้อ

หัวข้อ/ประเด็นในการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพที่ เกี่ยวข้องกับการสอน	ร้อยละของระดับความต้องการ (n = 36)					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การใช้โปรแกรม Excel เพื่อประมวลผลการเรียน	31.4	17.1	28.6	14.3	8.6	3.49 (ปานกลาง)	1.31
2. การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	40.0	31.4	20.0	5.7	2.9	4.00 (มาก)	1.06
3. การจัดทำ มคอ.3, 4, 5, 6	25.7	17.1	28.6	22.9	5.7	3.34 (ปานกลาง)	1.26
4. เทคนิคการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์สำหรับนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา	25.7	20.0	25.7	20.0	8.6	3.34 (ปานกลาง)	1.30
5. เทคนิคการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี	26.5	20.6	29.4	14.7	8.8	3.41 (ปานกลาง)	1.28

หัวข้อ/ประเด็นในการอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพที่ เกี่ยวข้องกับการสอน	ร้อยละของระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.
	(n = 36)						
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
6. การสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของตน	26.5	26.5	32.4	11.8	2.9	3.62 (มาก)	1.10
7. การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	20.0	31.4	28.6	17.1	2.9	3.49 (ปานกลาง)	1.09
รวม						3.57 (มาก)	0.96

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาศักยภาพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนของบุคลากรสายวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ 1) การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 1.06) 2) การสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 1.10) และ 3) การใช้โปรแกรม Excel เพื่อประมวลผลการเรียน ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 1.31) ส่วนความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เทคนิคการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.30)

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยพบว่าผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรบางส่วน (ร้อยละ 50.00) มีความต้องการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดรูปแบบเอกสารด้วยโปรแกรม Microsoft word การใช้โปรแกรม Microsoft excel ในการตัดเกรด สำหรับการ

พัฒนาระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษนั้น ถึงแม้ว่าบุคลากรต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสอนอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1 ข้อ 5  $\bar{X} = 3.29$ , S.D.= 1.36) หากแต่ในการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรมีความต้องการฝึกการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 37.50) นอกจากนี้ยังระบุความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อนำเสนอผลงานในที่ประชุมทางวิชาการให้สามารถโต้ตอบกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมชาติ (ร้อยละ 25.00)

## 2. ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ โดยภาพรวม รายด้าน และเป็นรายชื่อ ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ โดยภาพรวม รายชื่อ

หัวข้อ/ประเด็นในการอบรม เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของระดับความต้องการ (n = 36)					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. หลักเกณฑ์และ กระบวนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	42.9	37.1	8.6	5.7	5.7	4.06 (มาก)	1.14
2. การเขียน ก.พ.อ. 03 ประกอบการขอตำแหน่ง	48.6	28.6	14.3	2.9	5.7	4.11 (มาก)	1.13
3. การจัดทำเอกสาร ประกอบการสอน สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง	54.8	16.1	6.5	6.5	16.1	3.87 (มาก)	1.54

หัวข้อ/ประเด็นในการอบรม เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของระดับความต้องการ (n = 36)					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์							
4. การจัดทำเอกสารคำสอน สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์หรือ ศาสตราจารย์	45.7	20.0	20.0	5.7	8.6	3.89 (มาก)	1.30
5. การเขียนบทความทาง วิชาการ	45.7	22.9	25.7	2.9	2.9	4.06 (มาก)	1.06
6. การแต่งตำราหรือหนังสือ	52.9	20.6	17.6	2.9	5.9	4.12 (มาก)	1.17
7. การทำวิจัย						3.81	0.95
7.1 การกำหนดหัวข้อและ ที่มาของปัญหาวิจัย	29.4	29.4	26.5	8.8	5.9	3.68 (มาก)	1.17
7.2 การกำหนด วัตถุประสงค์และ ขอบเขตของการวิจัย	26.5	32.4	26.5	8.8	5.9	3.65 (มาก)	1.15
7.3 การทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	23.5	32.4	29.4	8.8	5.9	3.59 (มาก)	1.13
7.4 ระเบียบวิธีวิจัย (เช่น เชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือ Mixed methods)	35.3	32.4	26.5	2.9	2.9	3.94 (มาก)	1.01
7.5 การพัฒนาเครื่องมือ	26.5	26.5	41.2	2.9	2.9	3.71	1.00



หัวข้อ/ประเด็นในการอบรม เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของระดับความต้องการ (n = 36)					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
วิจัย						(มาก)	
7.6 การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ	32.4	32.4	26.5	5.9	2.9	3.85	1.05
7.7 การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ	35.3	38.2	20.6	2.9	2.9	4.00	0.98
7.8 การเขียนโครงร่างวิจัย	32.4	32.4	23.5	8.8	2.9	3.82	1.09
7.9 การเขียนบทความ วิจัย	41.2	29.4	20.6	5.9	2.9	4.00	1.07
7.10 การเขียนรายงาน วิจัย	38.2	26.5	23.5	5.9	5.9	3.85	1.18
รวม						3.90	0.89
						(มาก)	

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.9$ , S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก คือ 1) การแต่งตำราหรือหนังสือ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 1.17) 2) การเขียน ก.พ.อ. 03 ประกอบการขอตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.= 1.13) และ 3) การอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D.= 1.14) ส่วนความต้องการพัฒนาที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำวิจัย ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D.= 0.95) อย่างไรก็ตามความต้องการพัฒนาในเรื่องการทำวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก คือ 1) การวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.= 0.98) 2) การเขียนบทความวิจัย ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.= 1.07) และ 3) ระเบียบวิธีวิจัย เช่น เชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือ Mixed methods ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D.= 1.01) นอกจากนี้คณะผู้วิจัยพบว่าผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 100) มีความเห็นว่า ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทันกับหลักเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการกระตุ้น ติดตามบุคลากรให้ดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามแผนความก้าวหน้าของแต่ละคน

ส่วนการอบรมเชิงวิชาการบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 100) มีความเห็นว่าการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ การแต่งตำรา/หนังสือ และการทำวิจัย ควรแยกจัดอบรมเฉพาะศาสตร์/สาขาวิชาเดียวกัน วิทยากรควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ที่เข้าอบรม และควรให้ความรู้เกี่ยวกับกระแสหรือประเด็นปัจจุบันที่เป็นที่น่าสนใจ แหล่งทุนวิจัย แหล่งตีพิมพ์ หรือที่ประชุมทางวิชาการระดับชาติ/นานาชาติเพื่อได้นำเสนอผลงานวิจัยของเฉพาะสาขานั้นด้วย นอกจากนี้บุคลากรบางส่วน (ร้อยละ 25.00) มีความเห็นว่าการจัดให้บุคลากรของคณะที่มีประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ จนสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้นไปเข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากรบางส่วน (ร้อยละ 37.50) ต้องการให้มีการจัดค่ายเพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยมีผู้เชี่ยวชาญช่วยให้คำแนะนำระหว่างที่ทำ และควรจัดในช่วงที่ไม่มีภาระเรียนการสอน นอกจากนี้บุคลากรบางส่วน (ร้อยละ 12.50) ยังมีความต้องการให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในคณะซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ นอกเหนือจากความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว บุคลากรที่ให้สัมภาษณ์ร้อยละ 50.00 ระบุความต้องการให้มีพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญในสาขาเดียวกันช่วยให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน รวมไปถึงการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ ขณะเดียวกันคณะหรือมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูล หรือฐานข้อมูลที่จำเป็นในการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชาภาษาจีน ซึ่งมีฐานข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าค่อนข้างจำกัด

งานวิจัยนี้พบว่าบุคลากรที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.50) มีความเห็นว่าการเกณฑ์เรื่องความก้าวหน้าของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเข้มงวดมากสร้างความกดดันมากกว่าแรงผลักดัน ทำให้บุคลากรใหม่ซึ่งยังไม่มีประสบการณ์เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากระบบกำหนดให้ทำงานครบทุกด้านตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน ทั้งด้านการสอนซึ่งต้องมีนวัตกรรม ภาระงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการบริการวิชาการ การเป็นกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อช่วยงานบริหารตลอดจนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนอกเหนือจากภาระงานสอนอาจารย์ยังมีภาระงานอีกมากที่ซ้อนอยู่เบื้องหลัง เช่น ภาระงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/รายวิชา การจัดทำ มคอ. รายงานการประเมินตนเองของหลักสูตร การดูแลนักศึกษาในโครงการต่าง ๆ เช่น หลักสูตรความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศซึ่งเรียนอยู่ที่ประเทศจีน หรือ สหกิจศึกษา เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการเป็นเหตุให้กระทบกับการจัดสรรเวลาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการและไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ตามแผนความก้าวหน้า

## สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนางานสอนของบุคลากรสายวิชาการอยู่ในระดับมาก ประเด็นความต้องการอบรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือกิจกรรมเชิงรุก 2) เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 และ 3) การใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ในการสอน สำหรับความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอนพบในระดับมากเช่นกัน โดยประเด็นความต้องการอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) การสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน และ 3) การใช้โปรแกรม Excel เพื่อประมวลผลการเรียน
2. ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความต้องการอบรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การแต่งตำราหรือหนังสือ 2) การเขียน ก.พ.อ. 03 และ 3) หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับความต้องการพัฒนาในเรื่องการทำวิจัยเพื่อนำผลงานไปประกอบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 2) การเขียนบทความวิจัย และ 3) ระเบียบวิธีวิจัย

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้มีความต้องการพัฒนางานสอนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือกิจกรรมเชิงรุก เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 และการใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ในการสอนในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์คณะศิลปศาสตร์หลายท่าน ไม่ได้ผ่านการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการสอนในระดับอุดมศึกษามาก่อน และการเข้าสู่ยุคเทคโนโลยี การรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงโดยอาจารย์เองก็มีความตระหนักในความสำคัญของเรื่องนี้ ดังที่วรรณภา เอรารวรรณ์ และกาญจนา บุญส่ง (2561: 102) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นเพราะครูและผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนของนักเรียน การจัดหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และบทบาทของชุมชน ท้องถิ่น ทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เกิดผลดีกับนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องไม่ได้เฉพาะความรู้แต่ต้องไปถึงทักษะ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างสมบูรณ์ ข้ออภิปรายดังกล่าวสอดคล้องกับนรินทร์ สังข์รักษา (2557) ที่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าครู/อาจารย์ ต้องมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (Habit of Continuous Learning) มีบุคลิกภาพที่ของความเป็นครู (Personality Outlooks) มีทักษะในวิชาชีพใน

การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพเต็มกำลังความสามารถ เป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) ทั้งนี้ต้องผ่านการเรียนรู้โดยอิงปัญหาและการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ของนักวิชาการดังกล่าวยังเป็นไปในทำนองเดียวกับวิจารณ์พานิช (2556) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 “ครู” ต้องเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” ด้วย เนื่องจากในปัจจุบันความรู้มีมาก ครูจะจัดการอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ให้หมด มีผลวิจัยแนะนำว่าให้สอนเฉพาะที่สำคัญ ๆ ผู้เรียนสามารถนำความรู้นั้นไปบูรณาการและต่อยอดได้ ส่วนความรู้ที่ไม่ได้สอน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้เอง สิ่งสำคัญในการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเปลี่ยนวิธีการของการศึกษา คือเปลี่ยนเป้าหมายจาก “ให้ความรู้” ไปสู่ “ให้ทักษะ” เปลี่ยนจาก “ครูเป็นหลัก” เป็น “ผู้เรียนเป็นหลัก” นัยสำคัญดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เพชรราวลัย ธีระวัฒน์พงศ์ และ ปัญญาพัชรกร บุญพร้อม (2558: 35) ซึ่งได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะซับซ้อนมากขึ้น เน้นการปรับปรุงทักษะการสอนของอาจารย์แต่ละบุคคลในมิติของการเป็นครู นั่นคือวิธีการสอน การออกข้อสอบ การจัดการภายในห้องเรียน ทักษะการนำเสนอ การวิจัย และการเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนของคุณครูสายวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การใช้คอมพิวเตอร์และ Applications ต่าง ๆ นั้นเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง อันมีผลต่อการเรียนการสอน และสามารถสร้างความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสารสู่ผู้เรียนได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วทั่วถึงทุกกลุ่ม เช่นในรายวิชาศึกษาทั่วไปที่มีผู้เรียนจำนวนมาก การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) บทเรียนในแต่ละหัวข้อนั้นทำให้ผู้สอนสามารถตั้งคำถามหรือโจทย์การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและอภิปรายผลรวมถึงส่งคำตอบถึงผู้สอนได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งผู้สอนเองก็สามารถให้ผลสนองกลับ (Feedback) แก่ผู้เรียนเพื่อให้ทบทวนประเด็นความคิด

และการตอบถามของผู้เรียนไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้การใช้คอมพิวเตอร์ และ Applications ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนสามารถมอบโจทย์หรือประเด็นการเรียนให้กับนักศึกษาได้วิเคราะห์และขบคิดผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์โดยไม่จำกัดเวลา ข้อดีในประเด็นนี้คือผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการวิเคราะห์เพื่ออภิปรายคำตอบได้มากขึ้นจึงถือว่าเป็นระบบการเรียนการสอนที่นับเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือพัฒนาเป็นการเรียนรู้ในชีวิตจริงได้เกือบตลอดเวลา นัยสำคัญดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสิทธิพงษ์ ศรีเลอจันทร์ มจรุสจขัยกิจ และชานนท์ จันทรา (2560: 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบันว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนำความรู้ไปใช้อย่างรวดเร็ว มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงาน และประเทศชาติเพราะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาของพิทูล มีมานะ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ และสนุก สิงห์มาตร (2559: 212) เรื่อง การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และให้ความเห็นไว้ว่า คอมพิวเตอร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสอนของครู อาจารย์ คอมพิวเตอร์ได้เข้ามาช่วยจัดการในการเรียนการสอนที่จะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์มาถ่ายทอดองค์ความรู้และสาระเนื้อหาวิชาเพื่อใช้ประกอบการสอนในแต่ละวิชาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การนำเสนอ สื่อวีดิทัศน์ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้คอมพิวเตอร์ในการดึงความสนใจของผู้เรียนในชั้นเรียน เพื่อนำเข้าสู่บทเรียน สร้างแรงจูงใจให้บริบทของเนื้อหา ให้สารสนเทศแสดงตัวอย่างความคิดรวบยอด การดึงความสนใจของผู้เรียนที่เรียนทั้งชั้นเรียนเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน สร้างแรงจูงใจให้บริบท

### 3. ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

3.1 บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้มีความต้องการฝึกอบรมด้านการแต่งตำราหรือหนังสือมากที่สุด ถึงแม้ว่าคณะศิลปศาสตร์จะมีการให้ทุนสนับสนุนด้านการแต่งหนังสือหรือตำรามาเป็นระยะเวลาหลายปีแต่ช่วงที่ผ่านมาคณะยังไม่ได้จัดอบรมเรื่องการเขียนหนังสือหรือตำราให้แก่คณาจารย์มาก่อน ดังนั้นการจัดอบรมหรือ

การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้และเพิ่มทักษะจนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นข้อนี้มีความใกล้เคียงกับการศึกษาของน้ำทิพย์ อองอาจวณิชย์ (2550: 174-176) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พระระดับ พบว่า อาจารย์มีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านบทความทางวิชาการและด้านหนังสือมากกว่าในด้านอื่น ๆ ด้านการผลิตตำราอาจารย์มีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการเรียบเรียงและนำเสนอ และด้านการวางโครงเรื่องหรือลำดับขั้นตอนของเนื้อหาที่จะเขียน ด้านหนังสืออาจารย์มีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการออกแบบภาพและการใช้ภาพประกอบ และด้านการเสนอเนื้อหาในหนังสือ ผลการอภิปรายนี้สอดคล้องกับณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี (2559: 208) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้านที่มีสภาพปัญหาสูงสุด คือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ส่วนความต้องการพัฒนาด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดปริมาณของเนื้อหาของบทความทางวิชาการ 3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของตำราและบทความทางวิชาการ

3.2 บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเขียน ก.พ.อ. 03 ประกอบการขอตำแหน่ง รวมถึงการรับทราบหลักเกณฑ์และกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แม้ว่าคณะศิลปศาสตร์ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในเว็บไซต์ เว็บบอร์ดข่าวสารให้อาจารย์รับรู้ทางระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และมีเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำคำอธิบายหรือชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการแก่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไรก็ตามพบว่ายังไม่เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์ ประกอบกับกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของคณะศิลปศาสตร์มีความเข้มงวดด้านความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและ

แบบฟอร์ม อีกทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของ ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มีความซับซ้อนและมีรายละเอียดมาก หากไม่ได้มีการทำความเข้าใจให้กระจ่างอาจตีความคลาดเคลื่อนและเสียประโยชน์ได้ ผลการอภิปรายนี้ สอดคล้องกับโสราย สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560: 85) ที่ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่น ในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ความชัดเจนของระเบียบและกฎเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นประเด็น หนึ่งในแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการมุ่งใจเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ทำตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้แนวคิดที่สรุปได้จากนักวิชาการข้างต้นยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของนราธิป ธีรธนาธร (2558: 10) ซึ่งได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีระบบขั้นตอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจนพร้อมทั้งจัดหา บุคคลมาช่วยในการดูผลงานทางวิชาการและปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการจัด กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นขั้นตอน และมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ อย่างเป็นธรรม ควรจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอและรองรับ ในแต่ละสายวิชาการ หรือความเชี่ยวชาญ

3.3 ความต้องการพัฒนาในเรื่องการทำวิจัยเพื่อนำผลงานไปประกอบการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการนั้น พบว่าบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ แห่งนี้มีความต้องการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การเขียนบทความวิจัย และ ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัยที่กล่าวมาสอดคล้องกับสุชาติา กองสวัสดิ์ และวรารภรณ์ หนูสงค์ (2559: 99) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในเรื่องจำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.20



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ความต้องการพัฒนาที่ได้จะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในการพัฒนาความก้าวหน้า ซึ่งจากข้อค้นพบอาจเป็นแนวทางสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในภาคใต้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้

1.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการพัฒนางานสอนของบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบกิจกรรมเชิงรุก เทคนิคการสอนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนศตวรรษที่ 21 ดังนั้นควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหัวข้อดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับความรู้ข้างต้น หรืออาจเข้ารับการอบรมในหัวข้อข้างต้นจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก และควรกำหนดให้อาจารย์ใหม่ทุกคนต้องอบรมในหัวข้อดังกล่าวอย่างน้อยหนึ่งเรื่องต่อปี

ส่วนความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอน บุคลากรสายวิชาการ มีความต้องการอบรมด้านการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และ Applications ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน และการใช้โปรแกรม Excel เพื่อประมวผลผลการเรียน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดอบรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้แก่คณาจารย์ ควรพิจารณาการจัดอบรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความต้องการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการอบรมด้านการแต่งตำรา/หนังสือ การเขียน ก.พ.อ. 03 ประกอบการขอตำแหน่ง และเรียนรู้หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อนึ่งความต้องการพัฒนาเรื่องการทำวิจัยเพื่อใช้ประกอบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น บุคลากรต้องการอบรมเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การเขียนบทความวิจัย และระเบียบวิธีการวิจัย ดังนั้นคณะศิลปศาสตร์ควรจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็น

รายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวางแผนผลิตผลงานของอาจารย์แต่ละคนว่ามีความสนใจในการผลิตงานประเภทใดที่ใช้ประกอบการของตำแหน่งทางวิชาการ โดยเมื่อคณะได้รับข้อมูลจะสามารถจัดทำโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และคณาจารย์จะสามารถผลิตผลงานได้ตามแผนที่วางไว้ อย่างไรก็ตามในการจัดฝึกอบรมด้านการแต่งตำรา/หนังสือ หรือด้านการทำวิจัยให้แก่คณาจารย์นั้น ผู้เกี่ยวข้องควรสำรวจกลุ่มเป้าหมายและแยกจัดอบรมเฉพาะศาสตร์ตามความสนใจของคณาจารย์แต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถเรียนรู้เนื้อหาเชิงลึก โดยจัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในผลิตผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยการจัดโครงสร้างของข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ คือ ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย ปัจจัยระดับคณะ ปัจจัยระดับบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนาและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ โดยศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณที่ปรึกษางานวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.นิสากร จารุมณี ภาควิชาภาษาและภาษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่กรุณาชี้แนะตั้งแต่ต้น กระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วง

## เอกสารอ้างอิง

เกษตรชัย และหิม. (2558). การประยุกต์ใช้โปรแกรม R เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.

สงขลา: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้

ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี. (2559). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม

รัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์, 11(1), 203-216.

นราธิป ชีรณารช. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 7(1), 1-12.

นรินทร์ สังข์รักษา. (2557). คุณภาพการศึกษากับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: พันธกิจ

ที่ต้องทบทวน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1, 2), 42-56.

น้ำทิพย์ งามงามวิชัย. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงาน

ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พระหุระดับ.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิกุล มีมานะ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ และสนุก สิงห์มาตร. (2559). การขับเคลื่อนการจัดการ

เรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์. ธรรมทรรศน์, 16(3), 203-215.

เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์วงศ์ และปัญญ์ปัทมกร บุญพร้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์

ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 8(1), 33-40.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). ความก้าวหน้าของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ พ.ศ.

2558. สงขลา: กองการเจ้าหน้าที่.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). **นโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการ**

**เรียนการสอนของมหาวิทยาลัย**. สงขลา: กองบริการการศึกษา.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). **ระบบประกันคุณภาพภายใน**

**มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: กองกลาง.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วย**

**การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559**. สงขลา: กองการ  
เจ้าหน้าที่.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2561). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ**

**พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561**. สงขลา: กองการเจ้าหน้าที่.

วรรณภา เอรารวรรณ์ และกาญจนา บุญส่ง. (2561). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ**

**ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารมนุษย**

**สังคมปริทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ**

**เพชรบุรี, 20(2), 93-107.**

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ:

ส. เจริญการพิมพ์.

สิทธิพงษ์ ศรีเลอจันทร์ มธุรส จงชัยกิจ และชานนท์ จันทร์ธา. (2560). **รูปแบบการจัดการ**

**ความรู้ของกลุ่มอาจารย์ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้**

**เทคโนโลยีเว็บ 2.0: กรณีศึกษาการพัฒนาภาษาอังกฤษและความสัมพันธ์อันดีกับ**

**ประชาชน. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 19(2), 17-33.**

สุชาดา กองสวัสดิ์ และวราภรณ์ หนูสงค์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร**

**สายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา:

**คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

- 
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไสรยา สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของ  
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.  
**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 11(25), 79-87.
- Yin, R. K. (2009). **Case Study Research Design and Methods** (4th ed). USA:  
Sage Ltd.