ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Self-Improvement Needs of Faculty at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University

ศิริพัสตร์ ถาอ้าย[1]
Siripat Tha-ai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง 2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และ 3. ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสายวิชาการ ในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน วิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการคำนวณหาค่าร้อยละและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อปัญหาในการพัฒนาตนเองคือ อายุ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองคือ ประเภทตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการฝึกอบรมและสัมมนา อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการสอน และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา เงินเดือนปัจจุบันมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ความต้องการพัฒนาตนเองมี 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post- Doctoral) มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ (Keywords) : ความต้องการพัฒนาตนเอง; ปัญหาในการพัฒนาตนเอง; บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

This research article aimed to 1. study the current problems in self-development, 2. examine the self-development needs, and 3. explore solutions to the issues surrounding the self-development of the faculty at the College of Arts, Media, and Technology, Chiang Mai University. This study employed a quantitative research methodology using a survey approach. The population consisted of 63 faculty members from the College of Arts, Media, and Technology, Chiang Mai University who responded to the questionnaire. The data were analyzed using statistical software to calculate percentages and standard deviations. The findings revealed that personal factors influencing problems in self-development included age, while the factors influencing self-development needs were job position, which showed statistical significance in relation to training and seminars. Years of employment had statistical

Received: 2025-03-10 Revised: 2025-03-20 Accepted: 2025-03-25

[1] หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: siripat.t@camt.info

significance in relation to teaching and training and seminars. Current salary showed statistical significance in relation to training and seminars. The study identified five areas of self-development needs: teaching, training and seminars, research, achieving academic positions, and conducting post-doctoral research. The overall level of self-development needs was high.
Keywords: self-Improvement needs; issues in self-improvement; faculty

บทนำ (Introduction)

การแข่งขันทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยที่หลากหลาย อาทิเช่น จำนวนประชากรที่เกิดลดจำนวนลง หลักสูตรและรูปแบบการสอนที่มีความหลากหลาย การให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาลดลง ค่านิยมการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเปลี่ยนไป คนรุ่นใหม่สามารถเข้าถึงอาชีพใหม่ ๆ ได้หลากหลายช่องทางและเปิดกว้างมากขึ้น ส่งผลทำให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยน่าสนใจที่จะดึงดูดให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าศึกษาต่อได้ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่จะให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่เรียนจบออกไปเป็นผู้ที่มีศักยภาพและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สามารถต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้นั้นสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นโดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนมากและอุปสรรคเรื่องเวลาจึงทำให้บุคลากรเหล่านี้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรืออาจจะยังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร อันจะเห็นได้จากข้อมูลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริการวิชาการ และด้านบริหารงานวิจัย ในช่วงสามปีที่ผ่านมาจะพบว่า การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการลดลงจากเดิม การสร้างสรรค์ผลงานด้านบริการวิชาการและด้านวิจัยยังเป็นบุคคลกลุ่มเดิม ๆ ยังไม่มีบุคลากรกลุ่มใหม่ ๆ ที่เข้ามาดำเนินการด้านบริการวิชาการและวิจัย อีกทั้ง ยังมีบุคลากรสายวิชาการอีกหลายรายที่ไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 9) หมวด 4 การจ้างและการเลิกจ้าง ข้อที่ 30 มีเนื้อหาระบุไว้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดหากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน หรือถูกเลิกจ้าง 30.1 คณาจารย์ประจำตำแหน่งดังนี้ (1) อาจารย์ เมื่อครบกำหนดห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดครบเจ็ดปี และ (3) รองศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดสิบห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดสิบห้าปี จากข้อบังคับ

ดังกล่าวข้างต้นทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนและเข้าข่ายถูกเลิกจ้างในกรณีที่ไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพผลงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และวิทยาศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ เช่น วารสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ บทคัดย่อ โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post- Doctoral)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 63 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาในเขตพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือนปัจจุบัน สาขาวิชา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 63 คน

3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจนับจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือนปัจจุบัน สาขาวิชา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

4.6 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1 ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	34	54.40
2) หญิง	29	46.00
อายุ		
1) 31 – 40 ปี	18	28.60
2) 41 – 50 ปี	42	66.70
3) 51 ปีขึ้นไป	3	4.70
ประเภทตำแหน่ง		
1) อาจารย์	7	11.10
2) อาจารย์ ดร.	29	46.00
3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	25	39.70
4) รองศาสตราจารย์ ดร.	2	3.20
อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	5	7.90
2) 1 – 2 ปี	2	3.20
3) 3 – 5 ปี	7	11.10
4) 6 – 10 ปี	11	17.40
5) 11 – 15 ปี	19	30.20
6) 16 ปี ขึ้นไป	19	30.20

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนในปัจจุบัน	4	6.30
1) 26,250 – 30,000 บาท	3	4.80
2) 30,001 – 40,000 บาท	25	39.70
3) 40,001 – 50,000 บาท	10	15.90
4) 50,001 – 60,000 บาท	8	12.70
5) 60,001 – 70,000 บาท	13	20.60
6) 70,001 บาทขึ้นไป		
สาขาวิชา	16	25.40
1) การจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	19.00
2) วิศวกรรมซอฟต์แวร์	5	7.90
3) ดิจิทัลเกม	12	19.00
4) แอนนิเมชันและวิชวลเอฟเฟกต์	9	14.40
5) บูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล	3	4.80
6) การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	6	9.50
7) การจัดการความรู้และนวัตกรรม		

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.40 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ ดร. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากัน คือจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 เงินเดือนปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนปัจจุบัน 40,001-50,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 สาขาวิชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สาขาวิชา การจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40

2. ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 2 ระดับปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อ	ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	เวลาในการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอเนื่องจากมีภาระงานสอนมาก	3.29	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
2	มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน ส่งผลให้เวลาในการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ	3.87	1.03	เห็นด้วยมาก
3	ไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงที่ต้องเข้ารับการพัฒนาตนเอง หรือการไปเพิ่มพูนความรู้	3.37	1.27	เห็นด้วยปานกลาง

ข้อ	ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	ไม่มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเฉพาะด้าน หรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง	3.03	1.15	เห็นด้วยปานกลาง
5	การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวกับสายอาชีพ หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานยังไม่ครอบคลุมทุกคน	3.37	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
6	งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	3.59	1.23	เห็นด้วยมาก
7	ระยะเวลาที่จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	3.32	1.11	เห็นด้วยปานกลาง
8	เนื้อหาการฝึกอบรมหรือแผนในการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยฯ จัดไม่สอดคล้องกับความต้องการ	3.09	1.14	เห็นด้วยปานกลาง
9	วิทยากรไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้	2.38	0.86	เห็นด้วยน้อย
10	อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ซอฟต์แวร์ ที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่ทันสมัย	2.89	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
11	แหล่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองบางแหล่งไม่สามารถเข้าถึงได้ในระดับส่วนบุคคล	3.11	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
รวม		**3.21**	**0.70**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ระดับปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงานสอนส่งผลให้เวลาในการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และวิทยากรไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.38

3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการสอน	4.03	0.84	เห็นด้วยมาก
2	ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา	3.79	0.71	เห็นด้วยมาก
3	ด้านการวิจัย	4.37	0.57	เห็นด้วยมาก
4	ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.40	0.59	เห็นด้วยมาก
5	ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral)	4.32	0.76	เห็นด้วยมาก
รวม		**4.18**	**0.69**	**เห็นด้วยมาก**

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาข้อมูล พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง/ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ประเภทตำแหน่ง	อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน	เงินเดือนในปัจจุบัน	สาขาวิชา
1. ด้านการสอน	0.814	0.247	0.413	0.013**	0.235	0.380
2. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา	0.957	0.906	0.032**	0.001**	0.027**	0.055
3. ด้านการวิจัย	0.101	0.303	0.754	0.211	0.229	0.497
4. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	0.493	0.339	0.234	0.119	0.216	0.515
5. ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral)	0.623	0.541	0.707	0.316	0.645	0.703

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติ p-value < 0.05

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ และปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการสอน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือนในปัจจุบัน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านการสอน

บุคลากรสายวิชาการต้องการการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ เพื่อใช้พัฒนาการสอนและจัดทำเอกสารประกอบการสอน ตำรา หรือหนังสือ นอกจากนี้ ยังต้องการให้วิทยาลัยวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ และสนับสนุนการผลิตสื่อดิจิทัลสำหรับการศึกษานอกชั้นเรียนโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

2) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา

บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องการการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมหรือสัมมนาในต่างประเทศ ขณะเดียวกันยังมีความต้องการฝึกอบรมด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม

3) ด้านการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณการวิจัยให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และจัดสรรเวลาสำหรับงานสอนและการวิจัยให้เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีความต้องการการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัย

4) ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการต้องการการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการมอบภาระงานให้สมดุลเพื่อให้มีเวลาสำหรับพัฒนาผลงานวิชาการ และต้องการให้มีระบบติดตามความก้าวหน้าของการจัดทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral)

บุคลากรสายวิชาการต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชาของตน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีความสำคัญต่อสังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังต้องการการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นอกเหนือจากภาระงานสอนส่งผลให้เวลาในการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563: 242) ซึ่งพบว่า สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมีภาระการสอนที่มากจนเกินไป มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการสอน ภาระงานด้านการควบคุมวิทยานิพนธ์ ภาระงานด้านการทำบริการวิชาการ ภาระงานโครงการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานคณะกรรมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสารคาม ขาดงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการด้านการสอน พบว่า โดยบุคลากรสายวิชาการต้องการให้วิทยาลัยฯ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ซอฟต์แวร์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เพื่อใช้ในการพัฒนาการสอนและค้นคว้าเพื่อจัดทำเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือหรือตำรา ต้องการให้วิทยาลัยฯ วิเคราะห์แผนพัฒนาตัวเองรายบุคคลในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชลิศา ยะจะนะ (2564: 292-293) ซึ่งพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองรายบุคลในการพัฒนาตนเองของสายวิชาการในทิศทางเดียวกัน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา โดยบุคลากรสายวิชาการต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเองสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า และต้องการให้วิทยาลัยฯ ส่งเสริมการไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชลิศา ยะจะนะ (2564: 293) ซึ่งพบว่า ความต้องการด้านการ

ฝึกอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับมากโดยบุคลากรมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สอนอย่างต่อเนื่อง และยังมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ด้านการวิจัย โดยบุคลากรสายวิชาการต้องการให้วิทยาลัยฯ ลดขั้นตอน และระเบียบการเบิกจ่ายเงินที่ยุ่งยากเกี่ยวกับการทำวิจัย เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ต้องการให้วิทยาลัยฯ จัดสรรเวลาเกี่ยวกับภาระงานสอนและการวิจัยให้ชัดเจนให้บุคลากรสายวิชาการมีเวลาในการทำวิจัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชลิศา ยะจะนะ (2564: 293) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความต้องการความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563: 249) ซึ่งพบว่า บุคลากรต้องการให้หน่วยงานมีงบประมาณทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยบุคลากรสายวิชาการต้องการให้วิทยาลัยฯ จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการและต้องการให้วิทยาลัยฯ จัดสรรภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสายวิชาการให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเวลาในการสร้างผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563: 250) ซึ่งพบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วัลย์ ศรีพรหม (2554: 6-15) ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรลดภาระงานสอนและภาระงานอื่นลงให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์มีเวลาได้ทำงานวิจัย และควรจัดสรรเวลาเพื่อให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย รวมถึงสนับสนุนให้เวลาในการไปศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพิ่มเติมที่เพียงพอที่ทำให้งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) โดยบุคลากรสายวิชาการต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เฉพาะในการทำวิจัยที่ต้องใช้ทักษะและความรู้เฉพาะด้าน และต้องการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณค่าและเผยแพร่ความรู้ผลการวิจัยในวารสารวิชาการหรือการประชุมวิชาการ ซึ่งเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับในวงการวิชาการ และต้องการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาที่ท้าทายซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดความต้องการของวิจิตร อาวะกุล (2540: 1-12) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า เป็นการพัฒนาเพิ่มพูน พัฒนาและปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น เช่น ด้านสังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ตนเองสามารถคิด วิเคราะห์และแยกประเด็นต่างๆ ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองให้มีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีผู้อื่นมากำหนด การพัฒนาตนเองให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้ใช้ความรู้ความคิดอย่างรอบคอบและเต็มใจในการทำงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้าการมีจิตใจเปิดกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ตนเองสามารถทำงานด้วยตนเองและร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความแตกต่างด้านบริบทของแต่ละองค์กรด้วย

แนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการในอนาคต ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ วิทยาลัยฯ ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่รวมถึงการสำรวจความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทักษะในบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) ซึ่งเป็นความต้องการที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ จึงควรมีการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1) จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการและการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) : ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการตีพิมพ์ผลงานวิจัย การเข้าร่วมการอบรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการวิจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการยกระดับมาตรฐานทางวิชาการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563: 250-251) พบว่าบุคลากรสายวิชาการต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการและการวิจัยหลังปริญญาเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการ และพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ

2) การกำหนดภาระงานขั้นต่ำ : ควรกำหนดภาระงานขั้นต่ำที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้บุคลากรสายวิชาการสามารถบริหารจัดการเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า และสามารถเผยแพร่ผลงานนั้นในวารสารวิชาการหรือการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับในวงการวิชาการ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและการมอบหมายภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาผลงานทางวิชาการและงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563: 252) พบว่า พบว่าภาระงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง โดยอยากให้ลดภาระงานเพราะเป็นปัญหาสำคัญสำหรับอาจารย์ เพราะภาระงานของอาจารย์มากเกินไปไม่ว่าจะเป็นการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงภาระงานด้านการควบคุมวิทยานิพนธ์ ภาระงานด้านการเป็นกรรมการสอบ ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานด้านการทำบริการวิชาการ ภาระงานโครงการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานคณะกรรมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม (2554: 6-15)

ได้เสนอแนะว่าหน่วยงานควรลดภาระงานสอนและภาระงานอื่นลงให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์มีเวลาได้ทำงานวิจัย และควรจัดสรรเวลาเพื่อให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย และควรจัดสรรเวลาเพื่อให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย

3) การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านเป็นรายบุคคล : พบว่า ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล และดำเนินการพัฒนาแยกตามความรู้ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ควรพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านในสาขาวิชาที่บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะในด้านการวิจัยที่จะต้องอาศัยทักษะและความรู้เฉพาะที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าและสามารถเผยแพร่ได้ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในวงการวิชาการ พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมโอกาสในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพทางวิชาการที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการของวิจิตร อาวะกุล (2540: 1-12) ซึ่งได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่า เป็นการพัฒนาเพิ่มพูน พัฒนาและปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น เช่น ด้านสังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ตนเองสามารถคิดวิเคราะห์และแยกประเด็นต่าง ๆ ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองให้มีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีผู้อื่นมากำหนด ซึ่งการพัฒนาตนเองจะทำให้การทำงานเกิดผลอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการใช้ความรู้ความคิดอย่างรอบคอบและมีความเต็มใจในการทำงานโดยที่ไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และยังทำให้ตนเองมีจิตใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเองและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา: พบว่า การติดตาม การรายงานความก้าวหน้า และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับแผนและกระบวนการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คำนึงถึงความเชี่ยวชาญและความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละราย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการเติบโตทางวิชาการในระยะยาว รวมทั้งสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 9) หมวด 3 ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ เงินเดือนและค่าตอบแทน ข้อ 27 ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนประจำปี หรือเพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพและปริมาณงาน ผลงาน ความอุตสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) ซึ่งเป็นความต้องการหลักของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การพัฒนาในด้านนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ แต่ยังเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานทางวิชาการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ โดยการวิจัยนี้สะท้อนให้

เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ วิทยาลัยฯ จึงควรมีมาตรการ ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

1) ด้านการจัดสรรงบประมาณ : การสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการและงานวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงาน การเข้าร่วมการอบรมและการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญและผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพและยกระดับมาตรฐานทางวิชาการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ

2) ด้านการกำหนดภาระงานขั้นต่ำ : ควรกำหนดภาระงานขั้นต่ำที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับในวงการวิชาการ

3) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านเป็นรายบุคคล : ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยพัฒนาแยกตามความรู้ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในด้านการวิจัยที่ต้องการทักษะเฉพาะ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยและการพัฒนาผลงานที่สามารถเผยแพร่ได้ในระดับชาติและนานาชาติ

4) ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนา : การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญและความต้องการของบุคลากรแต่ละราย ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตทางวิชาการและการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี วิชาการ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับที่มากที่สุดจากความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรจะมีการสำรวจความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยแยกตามประเภทตำแหน่ง และสาขาวิชาของบุคลากรสายวิชาการ

2) จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมบุคลากรสายวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) ในระดับมาก รองลงมาจากด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการให้วิทยาลัยฯ พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยเฉพาะในการทำวิจัยที่ต้องใช้ทักษะและความรู้เฉพาะด้าน และมีความต้องการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณค่าเพื่อเผยแพร่ความรู้ผลการวิจัยในวารสารวิชาการหรือการประชุมวิชาการ ดังนั้นวิทยาลัยฯ จึงควรสนับสนุนด้านเวลา งบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยพิจารณาความจำเป็น ดังนั้น จึงไม่ควรจะจำกัดวงเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

3) วิทยาลัยฯ ควรจะมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการดำเนินการวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral) เป็นอันดับต้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายวิชาการ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการพิจารณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงการพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการดำเนินการวิจัยในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความก้าวหน้าทางวิชาการได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

ทิพย์วัลย์ ศรีพรม. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน. **วารสารการวิจัยกาสะลองคำ.** 5(2): 6-15.

พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 7(9): 287-302.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม: คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์. (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **วารสารการเมืองการปกครอง**. 10(3): 242-257.