

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
สู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

An Academic Personnel Development Model for
Thai Private Universities in the ASEAN University Network

ชุมพล รอดแจ่ม

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: chrodj@rpu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ แสงสุข

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: nounlaor123@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: wiwann@rpu.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพล สกลเกียรติ

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: wuthipon@rumail.ru.ac.th

Chumpon Rodjam

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

Assoc.Prof. Dr. Nounla-or Saengsook

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

Assoc.Prof. Dr. Wirach Wannaratn

Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Rajaprak University

Asst.Prof.Dr. Wuthipon Sakankiat

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พร้อมทั้งทำการตรวจสอบและประเมินทดลองใช้ เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนโดยใช้เทคนิคเดลฟายจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน 3 รอบ และทำการตรวจสอบรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พร้อมทั้งประเมินโดยการทดลองใช้กับตัวแทนผู้บริหารจำนวน 21 คน จาก 8 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาคณากรสหายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน 7 องค์ประกอบ และปัจจัยประกอบ 64 ข้อ ประโยชน์จากการวิจัยสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายบริหารจัดการด้านการพัฒนาคณากรสหายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาคณากรสหายวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชนไทย

Abstract

The purpose of this research is to study conditions and to create an academic personnel development model, including examining and evaluating in order to determine the academic personnel development model for Thai private universities in the ASEAN university network, using Delphi technique with 17 experts, 3 rounds, reviewed and evaluated by 5 experts, and experimented by 21 management representatives from 8 private higher education institutions. The result of this study was that the academic personnel development model for private universities consists of 3 dimensions, 7 components and 64 factors. The model of academic personnel development for Thai private universities, discovered from this research can be applied to the policy formulation of the management for becoming an ASEAN University Network.

Keywords: Academic Personnel Development Model, Thai Private Universities

บทนำ

ในด้านการเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ถูกกล่าวถึงอย่างมากโดยเฉพาะการเป็นประชาคมอาเซียนประกอบไปด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก คือ (1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ (3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในเรื่องการศึกษา นั้นแม้ถูกจัดให้อยู่ในเสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน แต่ความจริงแล้ว การศึกษายังเกี่ยวข้องกับอีก 2 เสาหลักด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ และเตรียมความพร้อมให้แก่ประชาชนเพื่อให้สามารถเข้าแข่งขันในตลาดแรงงานที่จะเปิดเสรีได้ (วิกานดา วรณวิเศษ, 2555: 1 - 2) สถาบันอุดมศึกษาก็ต้องมีความพร้อมในการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาของประเทศในอาเซียนด้วยเช่นกันจากการประเมินศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาของไทยพบว่ายังมีทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส และอุปสรรค ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล 2) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ 3) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน จากการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์พบว่า มีสถาบันการศึกษาจำนวนไม่มากนักที่สามารถปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญที่ไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐในการผลิตบัณฑิตเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้เตรียมความพร้อมในการผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับตลาดแรงงานที่จะเปิดกว้าง ถึงแม้จะมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศทั้งการเตรียมพร้อมของหลักสูตร อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อพร้อมแข่งขันในเวทีอาเซียนแต่ถึงกระนั้นมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องมีการเตรียมยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเน้นไปที่การพัฒนาบัณฑิต อาจารย์ และบุคลากรให้มีคุณภาพในระดับสากล โดยบัณฑิตนอกจากจะมีทักษะด้านภาษาอังกฤษแล้ว ภาษาที่สามยังมีความจำเป็นในอนาคต รวมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยี สำหรับอาจารย์ควรมีทักษะความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการสอน และทักษะด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งเข้าใจบริบทในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (จินดา เตชะวนิช, 2558) การที่จะเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีมาตรฐานระดับอาเซียนนั้นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับอาเซียน ทั้งหลักสูตรการเรียนการสอน งานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพอาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี (เพชรพลัย ธีระวงษ์พงศ์ และ ปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม, 2558: 33)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญที่จะศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน” เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบที่จะใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยเพื่อส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาและเข้าสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและสร้างรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดจากช่วงที่ 1 ไปดำเนินการตาม Delphi Technique จำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และนำคำตอบจากการสัมภาษณ์มาจัดทำแบบสอบถามโดยกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

รอบที่ 2 นำแบบสอบถามส่งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

รอบที่ 3 นำคำตอบในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิลงในแบบสอบถามเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของตนและของกลุ่ม หลังจากนั้นนำกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันคำตอบ โดยกำหนดค่ามัธยฐานที่ระดับคะแนน 3.50 - 4.50 แสดงถึงระดับความคิดเห็นมาก และ 4.51 - 5.00 แสดงถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุดและค่าขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์จะต้องมีค่าต่ำกว่า 1.50 แสดงความสอดคล้องของกลุ่มผลการวิจัยจะได้ร่างรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบฯ เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน คือ ร้อยละ 100 จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลจากการดำเนินการจะได้ต้นแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

ขั้นที่ 3 เป็นการประเมินทดลองใช้ต้นแบบการพัฒนาศูนย์กลางฯ กับตัวแทนผู้บริหารในระดับคณบดีจำนวน 21 คนจาก 8 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยจะได้ “รูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน”

วิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน” โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินเชิงปริมาณโดย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การยอมรับในแต่ละข้อคำถามโดยใช้อัตราร้อยละไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของแต่ละข้อคำถามรวมทั้งวัดความสอดคล้องและความเชื่อมั่นด้วยวิธี Kuder-Richardson สูตร KR-20 กำหนดค่าความเชื่อมั่นจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545: 218)

ส่วนที่ 2 การประเมินเชิงคุณภาพโดยใช้แบบประเมินแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ประเมินได้แสดงข้อเสนอแนะรวมทั้งข้อคิดเห็นต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 การศึกษาโดยใช้ Delphi Technique จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 5 คน ผู้บริหารด้านการศึกษาและด้านอาเซียนจำนวน 5 คน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 5 คน และตัวแทนจากสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยจำนวน 2 คน

ชุดที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ด้านการศึกษาจำนวน 1 คน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 1 คน และด้านการประเมินและวัดผลจำนวน 1 คน

ชุดที่ 3 การประเมินต้นแบบฯ โดยตัวแทนผู้บริหารระดับ

การพัฒนาคณากรสายวิชาการฯ โดยตัวแทนผู้บริหารระดับคณบดีจำนวน 21 คน จาก 8 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจาก “เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเบญจมิตรวิชาการ” เนื่องจากเครือข่ายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาคณากรสายวิชาการ อีกทั้งยังเป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสมแก่การใช้เป็นกลุ่มทดลองประเมินต้นแบบฯ ดังกล่าว ได้แก่ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ สุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และวิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปปัจจัยกำหนดรูปแบบการพัฒนาคณากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน 7 องค์ประกอบ 64 ปัจจัยประกอบ ดังนี้

ปัจจัยด้านที่ 1 การพัฒนาคณากรสายวิชาการโดยองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ **องค์ประกอบที่ 1 นโยบายและกลยุทธ์องค์กร** ปัจจัยประกอบ 9 ข้อ ได้แก่ 1) กำหนดเกณฑ์ในการรับบุคลากรสายวิชาการให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานวิชาการ 2) กำหนดแผนพัฒนาคณากร

สายวิชาการรายบุคคล 3) ส่งเสริมการทำวิจัยในด้านองค์ความรู้ 4) นโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมีกำหนดมาจากสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 5) การวางแผนด้านอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา 6) จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานหลักสูตร 7) กำหนดนโยบายการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 8) สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการมีความเหมาะสมกับมาตรฐานของวิทยานิพนธ์ และ 9) จัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการสอน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยประกอบ 10 ข้อ ได้แก่ 1) ปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ 2) ปรับทัศนคติ ปลุกฝังค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร 3) จัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ 4) กำหนด Career Path ของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน 5) กำหนดนโยบายการบริการวิชาการแก่สังคมโดยให้นำความรู้ไปบริการวิชาการให้แก่สังคม 6) ในระดับสถาบัน และระดับคณะมีการประชุม ประจำภาคเรียน เพื่อชี้แจงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) กำหนดนโยบายในระดับคณะหรือหลักสูตร เพื่อการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย 8) ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาในหลักสูตร 9) ประชาสัมพันธ์การประกวดแข่งขันทาง วิชาการรวมถึงแนะนำแหล่งทุนภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 10) จัดตั้งศูนย์ภาษา เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะทางด้านภาษา

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพชีวิต ปัจจัยประกอบ 8 ข้อ ได้แก่ 1) ปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้ สอดคล้องกับคุณวุฒิ ประสบการณ์ และค่าครองชีพในปัจจุบัน 2) มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรสาย วิชาการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรเงินช่วยเหลือสงเคราะห์ เป็นต้น 3) กำหนดให้ มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรใน มหาวิทยาลัยแบบครอบครัว 5) จัดสภาพแวดล้อมให้อาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิง วิชาการ 6) ให้บริการความสะดวกด้านต่าง ๆ กับบุคลากรสายวิชาการในการปฏิบัติงานสอน 7) จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะหรือองค์กร และ 8) มีการกำหนดชั่วโมงสอนให้ เหมาะสม เพื่อให้อาจารย์ได้เตรียมการสอนและหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ปัจจัยประกอบ 13 ข้อ ได้แก่ 1) ร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอน 2) ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่เรียนรู้งานด้านต่าง ๆ จากอาจารย์พี่เลี้ยง 3) มีระบบพัฒนาอาจารย์ให้สามารถเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อ ช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ 4) บุคลากรสายวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนการฝึกประสบการณ์ในการทำงาน กับสถานประกอบการ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาหาความรู้ภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) ร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและวิชาชีพที่หน่วยงานภายในหรือ

ภายนอกจัด 7) ร่วมสัมมนากลุ่มย่อยเน้นการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองดีขึ้น 8) ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 9) สอบวัดระดับความรู้จากหน่วยงานภายนอกหรือสภาวิชาชีพเพื่อยกระดับเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ 10) นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาเผยแพร่เป็นข่าวสารต่าง ๆ 11) เปิดโอกาสให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ 12) เป็นที่ปรึกษาหรือกรรมการหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และ 13) สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเป็นการเรียนรู้งาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยประกอบ 11 ข้อ ได้แก่ 1) ศึกษาการเขียนผลงานทางวิชาการ 2) ศึกษาเทคนิคการสอน 3) ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผล การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ 4) เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ 5) อบรมพัฒนาวิชาชีพเฉพาะทางให้เป็นไปตามที่สภาวิชาชีพในศาสตร์นั้นกำหนด 6) ศึกษาหลักสูตรให้ชัดเจนเพื่อเตรียมการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 7) แสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ 8) ศึกษาคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี 9) ศึกษาความรู้ในด้าน “วิชาชีพครู” เพื่อให้ทราบถึงหน้าที่อาจารย์ 10) ศึกษากระบวนการประกันคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 11) พัฒนตนเองในการเพิ่มพูนทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนอย่างต่อเนื่อง

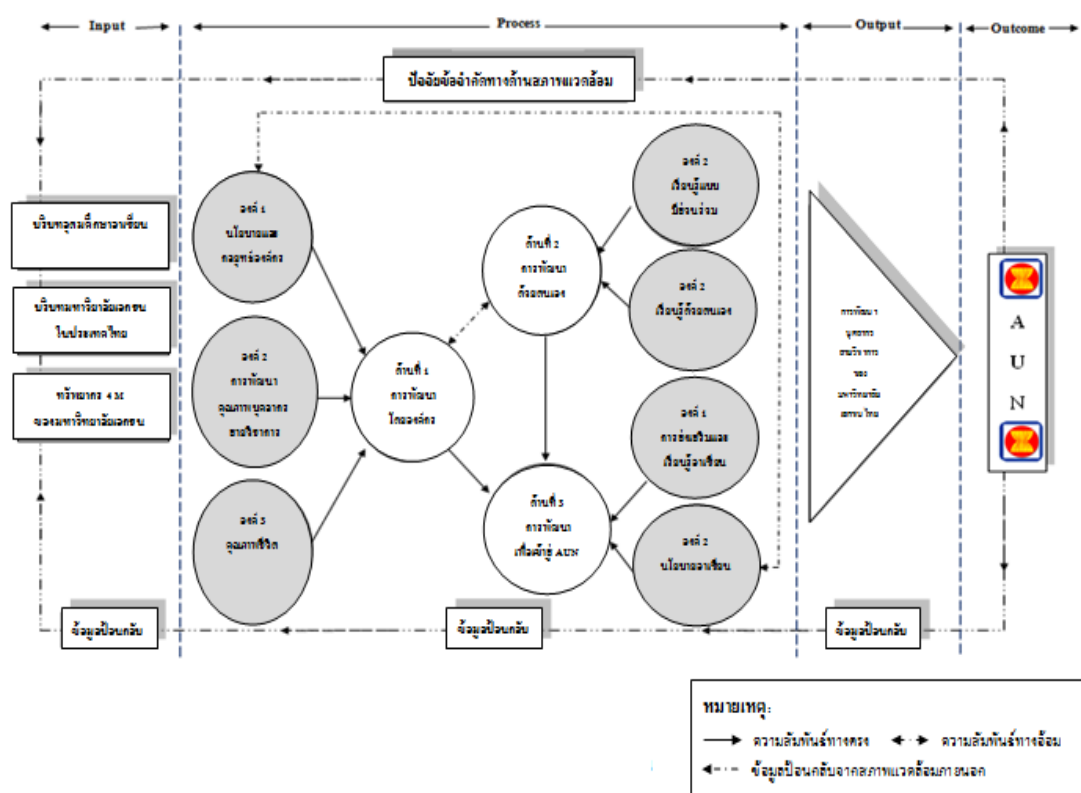
ปัจจัยด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมและเรียนรู้อาเซียน ปัจจัยประกอบ 7 ข้อ ได้แก่ 1) เป็นเจ้าภาพในการสัมมนาระดับนานาชาติและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการนำเสนอผลงานทางวิชาการ 2) สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัยร่วมกับสถาบันอื่นในประเทศอาเซียน 3) ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้มีความสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์ของตนทั้งระดับชาติและนานาชาติ (4) สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ หรือบรรยายภาคการเรียนรู้และสอดแทรกภาษาอาเซียนในกิจกรรมต่าง ๆ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนทางวิชาการในกลุ่มประเทศอาเซียน 6) ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้ไปศึกษาหลักสูตร (course) สั้น ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน และ 7) ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาของของประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลของแต่ละประเทศ

องค์ประกอบที่ 2 นโยบายอาเซียน ปัจจัยประกอบ 6 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างพันธมิตรเครือข่ายในกลุ่มสมาชิกมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศอาเซียนอย่างต่อเนื่อง 2) อาจารย์ประจำหลักสูตรมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน 3) มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางติดต่อระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวก 4) สร้างความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ที่เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศสมาชิกอาเซียน

เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมประสานงานความสัมพันธ์อันดีในการร่วมมือทางวิชาการในอนาคต
5) อาจารย์ประจำหลักสูตรมีตำแหน่งทางเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน
และ 6) อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานเครือข่ายมหาวิทยาลัย
อาเซียนพร้อมทั้งศึกษาระบบการในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอาเซียน

ผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์
วิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนโดยนำทฤษฎีระบบ
ร่วมกับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในและขั้นตอนที่ศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์วิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็น
เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

จากภาพที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) พิจารณาข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Constraints) ซึ่งในที่นี้คือ บริบทอุดมศึกษาของอาเซียน บริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และบริบทการบริหารทรัพยากร 4M ในมหาวิทยาลัยเอกชนประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ (Man) เงินทุนหรืองบประมาณ (Money) งานวิจัยหรือนวัตกรรมต่าง ๆ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management)

กระบวนการ (Process) คือ กระบวนการพัฒนาคณาจารย์วิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน จากผลการศึกษาวิจัย คือ ปัจจัย 3 ด้าน 7 องค์ประกอบและปัจจัยประกอบ 64 ข้อ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาเข้าสู่เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

ผลผลิต (Output) จะทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ทั้งนี้ในแต่ละกระบวนการหากมีปัจจัยบริบท หรือสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental Constraints) ที่เปลี่ยนแปลง จะต้องนำผลกระทบนั้นกลับมาพิจารณาเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำมาปรับปรุง หรือพัฒนาให้ในแต่ละขั้นตอน โดยมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าจากการประเมินทดลองใช้โดยตัวแทนผู้บริหารทั้ง 21 คน มีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อปัจจัยประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และการประเมินวัดค่าความสอดคล้องและความเชื่อมั่น Kuder-Richardson สูตร KR-20 เท่ากับ 0.64 แสดงว่าคุณภาพของแบบทดสอบที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับ สำหรับปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรฯ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน 7 องค์ประกอบ และปัจจัยประกอบ 64 ข้อ โดยมีประเด็นนำมาอภิปรายผลดังนี้

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการโดยองค์กร จากการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีความคิดตรงกันว่านโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการควรจะกำหนดจากสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย เนื่องจากการกำหนดนโยบายองค์กรจะเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Livingstone Makondo (2014: 179 - 186) รวมถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Ulrich, D. and Dulebohn, J. H. (2015) โดยกล่าวว่าพัฒนาระดับองค์กรจะต้องมุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญ ดังนั้นนโยบายและกลยุทธ์องค์กรเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากรสายวิชาการโดยจะต้องเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจะต้องกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร

โดยการดำเนินการต่าง ๆ ต้องเป็นการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวม โดยเริ่มต้นจากการปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงบทบาทและความสัมพันธ์เชิงหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจนสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sylvia N. Naris and Wilfred I. Ukpere (2012: 11859 - 11864) และ พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557: 1 - 19) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ องค์กรควรจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเป็นการลงทุนในมนุษย์หรือทุนมนุษย์สามารถสร้างจากการจัดการความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปรับทัศนคติ โดยเริ่มต้นจากปฐมนิเทศแล้วจึงดำเนินการต่อการอบรมพัฒนาในด้านอื่น ๆ

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตและสวัสดิการยังถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ผลตอบแทนหรือเงินเดือนให้สอดคล้องกับ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงาน และค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงมีการกำหนดสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายวิชาการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ

และความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ โดย Adranam H. Maslow (1943: 370 - 396) และงานวิจัยของ Elijah Dickens Mushemeza (2016: 236 - 246) โดยกล่าวว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง มากน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ได้แก่ สวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้วยตนเอง การวิจัยพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ตรงกับศาสตร์ที่ตนเองปฏิบัติงานสอนอยู่รวมถึงการเข้าร่วมอบรมวิชาชีพเฉพาะทางให้เป็นไปตามที่สภาวิชาชีพในศาสตร์นั้นกำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Akana, U. N. and Eluwa, I. O. (2014) และ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2553: 5 - 14, 5 - 15) ที่กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเองประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้ (Education) การพัฒนาโดยการพัฒนาในงาน (Development) และการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

รวมถึงควรให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ตรงกับความต้องการของตนเองและตรงกับศาสตร์วิชาในลักษณะแบบการมีส่วนร่วมโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้ส่งเสริม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ P.V.C. Okoye and Raymond A. Ezejiofor (2013: 250 - 268) และ ยังสอดคล้องกับแนวคิดทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสุภาพร ดันติสันติสม และ ภิรมล ทองธรรมชาติ (2555: 199) ที่กล่าวว่าพัฒนาระดับบุคคลมุ่งพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรเป็นแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน การวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนควรมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมและเรียนรู้อาเซียนให้กับประชาคมในมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ตระหนักและพัฒนาตนเองโดยกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้อาเซียนรวมถึงเป็นเจ้าภาพในการสัมมนาในระดับนานาชาติ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยในประเทศอาเซียนโดยพบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายรวมถึงมีการเตรียมพร้อมกับการเข้าสู่เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และการแข่งขันด้านการศึกษาในอาเซียน โดยมีการกำหนดนโยบายในการสร้างพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศอาเซียน มีนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์ประจำหลักสูตรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) โดยกลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551: 1 - 4) กล่าวว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศทางการวิจัย และการบริหารนั้นอุดมศึกษาในหลายประเทศให้ความสำคัญกับการทำงานในลักษณะภาคีความร่วมมือและเครือข่าย

นอกจากนี้ยังพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยมีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรและนักศึกษาในหลาย ๆ มหาวิทยาลัยมีการเปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษ (English Program) ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับนักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้ามาศึกษา สำหรับมาตรการที่สำคัญที่หลาย ๆ มหาวิทยาลัยเอกชนได้ดำเนินการ คือ การเร่งพัฒนาบุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และการทำวิจัยเพิ่มช่องทางหรือความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน การศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างเครือข่ายนานาชาติ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2557: 17, 81 - 85) ที่กล่าวถึง ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาเอกชนสู่อาเซียนโดยเน้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เร่งพัฒนาศูนย์อาเซียน เปิดหลักสูตรนานาชาติ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสถาบันให้มีคุณภาพระดับสากล พัฒนาทักษะการสื่อสารโดยจัดอบรมให้แก่บุคลากรสายวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดา เตชะวณิช. (2558). **มหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำวางยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศรับ AEC**. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2559, จาก <http://www.asean.com/aseanshow/591>.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รหัส 33410, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม**. กลุ่มงานบริหารทั่วไปโรงพยาบาลอัมพา, จังหวัดสมุทรสงคราม.
- เพชรวัลย์ ถิระวณิชพงศ์ และ ปิญจน์พัชรกร บุญพร้อม. (2558). **การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 8(1) (มกราคม - มิถุนายน).
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2545). **การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ราชภัฏจันทรเกษม. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 11(2), (กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2555)

- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2555). ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อ
รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิกานดา วรรณวิเศษ. (2555). การเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นประชาคม
อาเซียน. วารสารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2(6): 1 - 2.
- สุภาพร ตันติสันติสม และ กระมล ทองธรรมชาติ. (2555). สมรรถนะหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย
Adranam H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. **Psychological Review**.
50 (1943): 370 - 396.
- Akana, U. N. and Eluwa, I. O. (2014). *Evaluating competency enhancement needs of
lecturers for quality teaching and learning in South-East Universities of Nigeria*.
Journal of Research and Method in Education, 4: 1 - 5.
- Elijah Dickens Mushemeza. (2016). *Opportunities and Challenges of Academic Staff in
Higher Education in Africa*. **International Journal of Higher Education**, 5(3).
- Higher Education Policy Development Group, Bureau of Policy and Planning, Office of
the Higher Education Commission. (2008). **The 15th Year Plan for Higher
Education No. 2 (2008-2022)** .3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University
Printing House. (in Thai)
- Livingstone Makondo. (2014). *Academic Advising in Universities: Concept Paper*.
Kamla-Raj 2014, **ACADEMIC ADVISING**, J Sociology Soc Anth, 5(2).
- Misomnai, C. (2010). **Human Resource Development Unit 5 Methods and
Techniques for Human Resource Development**. Nonthaburi: Teaching
Materials Human Resource Development Code 33410, Sukhothai
Thammathirat Open University. (in Thai)
- P.V.C. Okoye and Raymond A. Ezeiofor. (2013). *The Effect of Human Resources
Development on Organizational Productivity*. **International Journal of
Academic Research in Business and Social Sciences**, 3(10), October 2013.
- Petchroj, L. (2012). **Strategies for Higher Education Management of Thai Private
Educational Institutions Towards ASEAN Community**. Nonthaburi: Rajapruk
University. (in Thai)
- Retrieved March 27, 2016, from <http://www.uasean.com/aseanshow/591>.

- Sylvia N. Naris and Wilfred I. Ukpere. (2012). *Evaluation of human resource development and training at a higher educational institution in Namibia. African Journal of Business Management*. 6(49), 12 December 2012.
- Tantisantisom, S. and Tongdhamachart, K. (2012). *Faculties' Core Competencies of Chandrakasem Rajabhat University. Journal of Industrial Education*, 11(2), (February-May). p.1-2. (in Thai)
- Techanavanich, J. (2015). **Leading private universities set up AEC strategy.**
- Tianthong, T. (2002). **Courseware design and development for CAI.** Bangkok: Textbook Production Center, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Tivaratanapong, P. and Pacharapornboon, P. (2015). *The development of potential teachers in higher education institutions. Journal of Academic, Songkhla Rajabhat University*, 8(1) (January - June) (in Thai)
- Ulrich, D. and Dulebohn, J. H. (2015). *Are we there yet? What's next for HR?. Human Resource Management Review*, 25(2): 188 - 204.
- Wanvisa, V. (2012). *The Preparation of Thai Institutions of Higher Education to ASEAN. Journal of House of Representatives*, 2(6): 1 - 2. (in Thai)
- Yoowattana, P. (2014). **A Trend for Staff Personal Development Provincial Public Health Samutsongkhram.** Management Group, Amphawa Hospital, Samut Songkhram Province. (in Thai)